

การพัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)

The Development of a Model of The job Performance Appraisal of
Teacher in The Local Government Organization Local Education Group 3

จุฑาธิปดี ศรีวรวิญญุตานนท์¹ ทองหล่อ วงษ์อินทร์²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ 1. ศึกษาหาค่าประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) 2. พัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3. ประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) ประชากร เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) 5 จังหวัด ได้แก่ ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ จำนวน 2,856 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 340 คน และสุ่มแบบแบ่งตามชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัย ระยะเวลาที่ 1 หาค่าประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) นำข้อมูลที่ได้จากการ ศึกษาเอกสาร มาทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สร้างแบบสอบถาม นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ (IOC) และนำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น ระยะเวลาที่ 2 พัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) วิเคราะห์หาค่าประกอบ (Factor analysis) และดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 คน ระยะเวลาที่ 3 ประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) นำร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มาสร้างแบบประเมินด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 30 คน ครู จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ด้าน

¹ นักศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

คุณธรรม จริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงตามเนื้อหา มีค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น .92 และแบบสอบถามประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการหาองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน และ ด้านความอดสาหัส

2. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) ทั้ง 5 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ด้านผลงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ตรงต่อเวลา ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงานการประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน วินัย สนับสนุน/มีส่วนช่วยเหลือโรงเรียน/ชุมชน (2) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ คุณธรรม จริยธรรม การมีมนุษยสัมพันธ์ การประพฤติและปฏิบัติตามครรลองของวัฒนธรรม และการมีจิตสาธารณะ (4) ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการปฏิบัติงาน (5) ด้านความอดสาหัส ประกอบด้วย 1 ด้าน คือ ความอดสาหัส

3. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีมาก

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of research were to. 1. For the evaluation of the performance of teachers in The Local Government Organization Local Education Group 3. 2). Develop a model for evaluating the performance of teachers in The Local Government Organization Local Education Group 3. And 3.The evaluation model assesses the performance of teachers in The Local Government Organization Local Education

Group 3. The population of school administrators, teachers, local government jurisdiction. The third group of Nakhon Nayok, Prachin Buri, Sa Kaeo, Chachoengsao, Samut Prakan province, including five of the 2,856 people. The sample using a grid of 340 Krejcie and Morgan and by stratified random sampling.

Research Methodology, Phase 1, Finding Teacher Performance Evaluation Components Schools in the Local Government Organization Local Education Group 3. Brought the information from the study of the document to the synthesis table. Evaluation of teacher performance. Create a query About the Teacher Performance to create a questionnaire. The questionnaire was used to examine the validity of the questionnaire or the correlation between questions. With the definition of operation (IOC) and the reliability of the questionnaire. 2: Developing the Performance Evaluation Model of School Teachers in the Local Government Organization Local Education Group 3., Factor analysis and focus group discussion of 15 15 persons. 3: Evaluate the performance evaluation model of school teachers in The Local Government Organization Local Education Group 3. Take the form of teacher performance evaluation. To create an evaluation form. Feasibility, suitability, and usefulness There were 30 administrators, 5 teachers, 100 teachers.. Tools used in research the questionnaire results to assess the performance of teachers with four aspects of the operational features, moral and professional ethics. A five-star rating scale. The content validity is consistent with values ranging from 0.60 -1.00 confidence. 92. Assessment questionnaire forms to evaluate the performance of teachers. The suitability possibility and helpful. The statistics used for data analysis, frequency, percentage, average, standard deviation. Factor Analysis and analyzing the content of the focus group.

The results of the research were as follows:

1. Evaluate the performance of teachers. Schools, local governments consist of five components including the works of professional ethics, moral and operational features and perseverance.

2. Model to evaluate the performance of teachers. Schools, local governments and the five elements, As follows; (1) The work consists of 7 aspects: quantity of work, quality of work, punctuality, benefits of applying and effectiveness of work, saving of resources or value of the discipline support / supporting the school

/ community. (2) The Professional ethics of three aspects: the Code of Conduct , Code of Conduct and Code of Conduct. (3) Moral ethics consists of 4 aspects: morality, ethics, human relations, behavior and practice of culture and public mind. (4) The Performance characteristics consist of two aspects: responsibility and operational ability. (5) Perseverance is one of perseverance.

3. Model to evaluate the performance of teachers in schools under the local government. Its benefits possibility and suitability Overall and specific in very good.

Keywords: The Development of a Model, The job Performance Appraisal of Teacher, The Local Government Organization

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2554 ในหมวด 7 (มาตราที่ 52) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อม และเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง” ดังนั้น การพัฒนาครู ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การให้การศึกษ การฝึกอบรม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (สำราญ มีแจ้ง และคณะ, 2556 : 5) โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นเครื่องมือ ในการจัดสรรทรัพยากรของหน่วยงานอย่างเป็นธรรม ต้องรักษาความเป็นธรรมภายใน ทั้งในแง่ของการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน

โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรทางการศึกษา ที่เข้ามาร่วมจัดการศึกษาทุกระดับให้กับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ของท้องถิ่น จากการศึกษาเปรียบเทียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการ การบริหารงานบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (ส่วนการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2550) ไม่ปรากฏการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้น ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน จะต้องใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล มาใช้กับครู ซึ่งไม่มีรูปแบบการประเมินผลที่แน่นอนชัดเจน ซึ่งจะทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน และความมั่นคงในงาน อีกทั้ง ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนา และปรับปรุงงานตามภาระหน้าที่อย่างจริงจัง

จากสภาพปัจจุบัน และปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเร่งหาแนวทางในการปรับปรุง พัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครู เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้ครูมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อีกทั้งยังเป็นเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู โรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ผู้วิจัย จึงตระหนักถึงความสำคัญที่จะพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะนำไปสู่ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้โรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบความสำเร็จ และเจริญก้าวหน้าในการจัดการศึกษาสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อหาองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)
3. เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 หาองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) 5 จังหวัด ได้แก่ ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ ปีการศึกษา 2558 ซึ่งมีโรงเรียน จำนวน 73 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมทั้งสิ้น 2,856 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (มาเรียม นิลพันธุ์, 2557) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง สุ่มแบ่งตามชั้นภูมิตามอัตราส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำแนก ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำข้อมูลที่ได้จากการ ศึกษาเอกสาร มาทำตารางสังเคราะห์องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)
2. สร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแก้ไขแล้ว นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ (IOC)
4. นำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (มาเรียม นิลพันธุ์, 2557 : 194) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .92

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบสอบถาม
2. จัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับกลุ่มตัวอย่าง และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้กลับคืนมาร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
- ตอนที่ 2 สังเคราะห์องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบสำรวจ (Expoloratory Factor analysis)

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)

ผู้ให้ข้อมูลหรือผู้มีส่วนร่วม

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน และครู จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย เกณฑ์การประเมิน ตัวชี้วัด หลักฐาน
2. แบบประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัย ทำการวิเคราะห์หาองค์ประกอบ (Factor analysis) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)

2. จัดทำรูปแบบฉบับร่างการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) โดยสร้างจากกรอบแนวคิด ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากระยะที่ 1 และจากวิเคราะห์หาองค์ประกอบ (Factor analysis) มาสร้างเป็นฉบับร่างของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตรวจสอบฉบับร่างของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ว่าเกณฑ์การประเมิน ตัวชี้วัด หลักฐาน มีความเป็นไปได้หรือไม่ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 คน

2. ปรับปรุงฉบับร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) โดยผู้วิจัย นำผลสรุปของการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ให้ข้อมูล ทั้ง 15 ท่าน มาปรับปรุงฉบับร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. จัดทำรูปแบบ การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) ฉบับสมบูรณ์ สามารถนำไปตรวจสอบคุณภาพได้

ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) 5 จังหวัด ได้แก่ ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ ปีการศึกษา 2558 มีผู้บริหารสถานศึกษา ครู รวมทั้งสิ้น 2,856 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกเจาะจง แบบกระจายโรงเรียน ทั้ง 5 จังหวัด ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 30 คน ครู จำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำแนก ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มาสร้างแบบประเมินด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)

2. แจกแบบประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 30 คน ครู จำนวน 100 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตอบแบบสอบถามด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม ให้แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และขอรับคืนด้วยตนเอง ได้คืนกลับมาร้อยละ 100

3. รวบรวมข้อมูลที่ได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในด้าน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ วิเคราะห์โดยค่าร้อยละ

นำแบบสอบถามประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังนี้

1. ด้านความเหมาะสม มี 3 ระดับ ได้แก่ เหมาะสม ไม่น่าใจ ไม่เหมาะสม
2. ด้านความเป็นไปได้ มี 3 ระดับ ได้แก่ เป็นไปได้ ไม่น่าใจ เป็นไปไม่ได้
3. ด้านความเป็นประโยชน์ มี 3 ระดับ ได้แก่ เป็นประโยชน์ ไม่น่าใจ ไม่เป็นประโยชน์

และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความและความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ตามหลักของ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2557) พิจารณาเลือกข้อความ คำนวณหาค่าร้อยละ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าร้อยละ ได้ 4 ระดับ ดังนี้

ค่าร้อยละ	หมายถึง
น้อยกว่า 50	ระดับความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ปรับปรุง
50 -74	ระดับความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์พอใช้
75 – 89	ระดับความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ดี
มากกว่าหรือเท่ากับ 90	ระดับความเหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ดีมาก

ผลการวิจัย

1. ผลการหาค่าประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) ดังนี้

1.1 ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) โดยรวมมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากที่สุด พบว่า ด้านผลงาน ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ

1.2 องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ด้านผลงาน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ตรงต่อเวลา ผลลัพธ์ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงานวินัยและสนับสนุน (2) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม การมีมนุษยสัมพันธ์ การประพฤติและปฏิบัติตามครรลองของวัฒนธรรม และการมีจิตสาธารณะ (4) ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงาน (5) ด้านความอดสาหัส ได้แก่ ความอดสาหัส

2. ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง)

2.1 ด้านผลงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ตรงต่อเวลา ผลลัพธ์ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน วินัย สนับสนุน/มีส่วนช่วยเหลือโรงเรียน/ชุมชนมีเอกสาร หลักฐาน คือ โครงการนิเทศการสอน แผนการจัดการเรียนรู้ โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โครงการการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โครงการจัดหาและจัดทำสื่อการเรียนการสอน โครงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน โครงการตลาดนัดวิชาการ ตารางสอน คำสั่ง เกียรติบัตร และโล่รางวัล

2.2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพประกอบด้วย 3 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีเอกสาร หลักฐาน คือ โครงการพัฒนาบุคลากร โครงการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา โครงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เกียรติบัตร และโล่รางวัล

2.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ คุณธรรม จริยธรรม การมีมนุษยสัมพันธ์ การประพฤติและปฏิบัติตามครรลองของวัฒนธรรม และการมีจิตสาธารณะ มีเอกสาร หลักฐาน คือ คำสั่งแต่งตั้ง หนังสือเชิญ หนังสือขอบคุณ รางวัล เกียรติบัตร วุฒิบัตร ภาพถ่ายในการร่วมกิจกรรมงานประเพณี วัฒนธรรม การประหยัดพลังงาน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

2.4 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการปฏิบัติงาน มีเอกสาร หลักฐาน คือ วิจัยชั้นเรียน คำสั่งต่างๆ โครงการ/กิจกรรม เอกสารประจำชั้นเรียน เอกสารวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล โครงการเยี่ยมบ้าน โครงการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานศึกษา โครงการรณรงค์ป้องกันยาเสพติด โครงการจัดหาซ่อมแซมพัสดุ ครุภัณฑ์ โครงการธนาคารขยะ คำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงาน รายงานการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านความสะอาด ประกอบด้วย 1 ด้าน คือความสะอาด มีเอกสาร หลักฐาน คือ รายงานการประชุม อบรม สัมมนา เกียรติบัตร โล่รางวัล และภาพถ่าย

3. ผลการประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วน กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) เมื่อพิจารณาในจากประเด็น พบว่า

3.1 ด้านผลงาน ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 98.00) ความเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 99.00) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 99.00)

3.2 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 99.00) ความเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 99.00) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 99.00)

3.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 98.00) ความเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 99.00) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 99.00)

3.4 ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 99.00) ความเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 99.00) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 99.00)

3.5 ด้านความสะอาด ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 96.00) ความเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 99.00) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 99.00)

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความสะอาด มีความสอดคล้องกับ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551) โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากผลการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากในการจัดการเรียนรู้ความขาดแคลน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียน/โรงเรียน ความทันเวลา ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของผลงาน การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน ความประพฤตินในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ผู้สดี รุมาคม (2551) กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเมินจากผลงาน ปริมาณงาน คุณภาพ

ของงาน ความทันเวลา ผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ความอดุสาหะ การรักษา วินัย และการปฏิบัติตน และไม่สอดคล้องกับ อุบลรัตน์ ชูศรี (2553 : 101) พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ และด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหาวิชา การวิเคราะห์หลักสูตร และการเตรียมการสอน ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน การสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การประเมินการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้ และการศึกษาหาความรู้ทางด้านเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาตนเองและผู้เรียน ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเผยแพร่และพัฒนาวิชาชีพ การสนับสนุน/มีส่วนช่วยเหลือโรงเรียน/ท้องถิ่น การพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานตามภารกิจอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้ งานวิจัยไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากมีความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง โดยอุบลรัตน์ ชูศรี (2553) ใช้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งแตกต่างจากผู้วิจัย ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภาคกลางตอนกลาง) ซึ่งมีสภาพบริบทที่แตกต่างกัน อีกทั้งระยะเวลาที่แตกต่างกันด้วย

2. ผลจากการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) พบว่า (1) ด้านผลงาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ตรงต่อเวลา ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน วินัย สนับสนุน/มีส่วนช่วยเหลือโรงเรียน/ชุมชน (2) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ จรรยาบรรณต่อตนเองจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ คุณธรรม จริยธรรม การมีมนุษยสัมพันธ์ การประพฤติและปฏิบัติตามครรลองของวัฒนธรรม และการมีจิตสาธารณะ (4) ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ ความรับผิดชอบความสามารถในการปฏิบัติงาน (5) ด้านความอดุสาหะ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา

รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ 5 องค์ประกอบตั้งข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551) กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยประเมินจากผลงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความทันเวลา ผลลัพธ์ ความคุ้มค่า และประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยมีความอดุสาหะ การรักษาวินัย และการปฏิบัติตน ทั้งนี้สอดคล้องกับ อมรรรัตน์ ทิพย์จันทร์ (2547) พบว่า รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ราชภัฏ มี 7 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ การประเมิน เนื้อหาที่ทำการประเมิน ผู้ทำการประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมิน

ระยะเวลาในการประเมิน การให้ข้อมูลย้อนกลับ อีกทั้งไม่สอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ภารพบ (2547) พบว่า ระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ทำให้อาจารย์ ร้อยละ 58.06 สามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน ในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อาจารย์เห็นด้วยในการนำ ระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิชา อยู่ในระดับ มาก และไม่สอดคล้องกับ สมเกียรติ บุญรอด (2550) ที่พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินการ ปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 5 องค์ประกอบ คือ เนื้องานที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ การประเมิน วิธีที่ใช้ในการประเมิน ผู้ทำการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ทั้งนี้ งานวิจัยไม่ สอดคล้องกัน เนื่องจากมีความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง โดยอมรรัตน์ ทิพย์จันทร์ ใช้อาจารย์ราชภัฏ เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแตกต่างจากผู้วิจัย ได้ใช้โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภาคกลาง ตอนกลาง) กลุ่มตัวอย่าง อีกทั้งมีองค์ประกอบประเมินการปฏิบัติงานและมีสภาพที่แตกต่างกัน

3. ผลจากการประเมินรูปแบบการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 3 (ภาคกลางตอนกลาง) พบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็น เกี่ยวกับรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความ เป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับดีมาก มีค่าร้อยละ 90 ขึ้นไปทุกองค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับ สมเกียรติ บุญรอด (2550) ผลการใช้รูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ร่วมทดลองใช้มีความเห็นว่า เป็นรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จริง มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. ผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า รูปแบบการประเมินการ ปฏิบัติงาน ทั้ง 5 องค์ประกอบ ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม สำหรับ นำไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความถูกต้องครอบคลุมตาม กรอบงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมาก อีกทั้งไม่สอดคล้องกับสายฝน วิบูลย์ รังสรรค์ (2550) ซึ่งพบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ การประเมินแบบมีส่วนร่วมในระดับมาก ทั้งนี้ งานวิจัยไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากมีความแตกต่างของ รูปแบบการประเมินเป็นการพัฒนารูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วมของชุมชน อีกทั้งมีความแตกต่าง ของแบบประเมินความพึงพอใจ และมีระยะเวลา สภาพบริบท ที่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากผู้วิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ทางโรงเรียนควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา ตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.2 โรงเรียนควรเน้นและปรับปรุง ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีการ กำกับ ติดตาม และให้มีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และมีความครอบคลุมทุกองค์ประกอบ

1.3 โรงเรียนควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ครู ตระหนักและให้ความสำคัญอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการพัฒนาเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้านของมาตรฐานวิชาชีพการศึกษา

2.2 ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยใช้รูปแบบการประเมินอื่นๆ ที่หลากหลาย

2.3 ควรมีการใช้กลุ่มผู้ประเมินที่หลากหลาย เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2551). **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/482 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2551.
- จุฑาทิพย์ ภารพบ. (2547). **การพัฒนาระบบการใช้ข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะวิชาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ.** ดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผุสดี รุมาคม. (2551). **การประเมินการปฏิบัติงาน.** กรุงเทพฯ : ธนาเพรส แอนด์กราฟฟิค.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2557). **วิธีวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 8. นครปฐม : ศูนย์วิจัยและพัฒนาทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สายฝน วิบูลรังสรรค์ (2550). **การพัฒนารูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วมสำหรับประเมินและพัฒนาร่วมกันของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมเกียรติ บุณยรอด (2550). **การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำราญ มีแจ้ง และคณะ. (2556). **การประเมินผลการปฏิบัติงานแนวใหม่ : ทฤษฎีและปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ ทิพยจันทร์. (2547). **การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อุบลรัตน์ ชูศรี. (2553). **การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดการประเมินแบบ 360 องศา กรณีศึกษา โรงเรียนสามบ่อวิทยา อำเภอระโนด จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.