

การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู
โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

THE DEVELOPMENT OF TEACHERS' ACADEMIC RANK CLASSIFICATION
ADMINISTRATIVE PROCESS OF HANGDONGRATHRATHUPATHUM
SCHOOL UNDER THE CHIANG MAI SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

ฟารีดา เดชะกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2565

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู
โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษาเชียงใหม่

ผู้วิจัย

พาริดา เคชะกุล

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม

คณะกรรมการสอบ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเนา หมั่นแจ่ม)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อนุมัติให้แนบการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)
วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ : การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู
โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ผู้วิจัย : ฟาริดา เดชะกุล

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรหม

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของ
กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ 2) พัฒนาการกระบวนการบริหารการประเมิน
วิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงใหม่ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีขั้นตอนในการศึกษา 2 ขั้นตอน คือ ตอนที่ 1
การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียน
หางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง
ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) วิเคราะห์
ความสอดคล้องของข้อมูลด้วยวิธีสามเส้าระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content
Analysis) และนำเสนอโดยความเรียง ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะ
ของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
โดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กรอบการประเมินวิทยฐานะของครู และผลจาก
การศึกษาในตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์ และจัดทำ (ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู
ทำการตรวจสอบ และยืนยันกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โดยการสนทนากลุ่ม
ตรวจสอบและประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู
ในกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก โดยใช้แบบประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมิน
วิทยฐานะของครู วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้าน

ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ สภาพปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด คณะกรรมการแจ้งผลและสะท้อนผลการประเมินที่เป็นประโยชน์ เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงและพัฒนา แต่ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ และแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด การกำหนดแผนการประเมินของโรงเรียนและการจัดทำรายงานผลการประเมินไม่ชัดเจน 2) ผลการพัฒนาระบบการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า ผลการตรวจสอบและยืนยันกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ โดยกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ประกอบด้วย ขั้นตอนกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูในรอบปี que แสดงถึงกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ได้แก่ 1) การวางแผนก่อนการประเมิน (Plan) 2) การดำเนินงานตามแผนระหว่างรอบการประเมิน (Do) 3) การตรวจสอบผลการพัฒนางานเมื่อครบรอบปีการประเมิน (Check) 4) การสะท้อนผลภายหลังการประเมิน (Act) ผลการตรวจสอบและประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูในกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก พบว่า กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู มีความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ ตามลำดับ

คำสำคัญ: กระบวนการบริหาร, การประเมินวิทยฐานะของครู, โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

The Title : The Development of Teachers' Academic Rank Classification
Administrative Process of Hangdongrathrathupathum School
under the Chiang Mai Secondary Education Service Area Office

The Author : Farida Dechakul

Program : Educational Administration

Independent Study Advisor
: Assistant Professor Dr. Saifon Sanjaiprom Chairperson

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to investigate the current contexts and problems of teachers' academic rank classification administrative process of Hangdongrathrathupathum School under the supervision of the Chiang Mai Secondary Education Service Area Office, and to develop the teachers' academic rank classification administrative processes for the school. This action research comprised two steps. The first step was the investigation of the contexts and problems; and the purposive sampling method was applied to select 13 samples for an in-depth interview. Triangulation was used to find out the congruence of the data among the interviewees. The content analysis was employed to analyze the data and the results were presented descriptively. The second step was concerned with the development of the teachers' academic rank classification administrative process by means of documentary research and from the framework for teachers' academic rank classification. Additionally, the results from the first step were analyzed to form the draft of the administrative process. A focus group discussion was conducted to verify and confirm the draft. A small sample group was used to verify and assess the implementation of the draft by using the draft's implementation assessment form. The data were statistically analyzed for mean and standard deviation of each aspect.

The study results revealed that, for the current contexts and problems, the school administrators encouraged the teachers to develop their own academic work according to the assessment criteria and methods. The assessment committee informed and reflected the

assessment results in a constructive way for improvement. However, the teachers still did not understand about the assessment steps, methods and guidelines as specified by the indicators. Furthermore, the timeframe of the school's assessment plan and report was not clear. The results of the development of the teachers' academic rank classification revealed that the process was verified and confirmed to be accurate, feasible and convenient to implement. The steps of the teachers' academic rank classification process were based on those of the PDCA cycle. They included Plan: planning before assessment; Do: implementing the plan during the assessment round; Check: examining one's work before the assessment round comes; and Act: reflecting the results after the assessment. The process' implementation results and verification by the small sample group revealed that the overall process was accurate, understandable, feasible, and convenient to implement at the highest level. When the aspects were ranked from high to low mean scores, it was found that accuracy was at the highest level, followed by understandability, feasibility, and convenience to implement respectively.

Keywords: Administrative Process, Teachers' Academic Rank Classification,
Hangdongrathrathupathum School

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรหม อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่เสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในทุกขั้นตอนของการค้นคว้าอิสระด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดอันเป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าอิสระนี้ ตลอดจนถึงผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอบขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นกำลังใจสำคัญ อีกทั้งความช่วยเหลือ สนับสนุนจากครอบครัวผู้วิจัย ที่มีส่วนทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

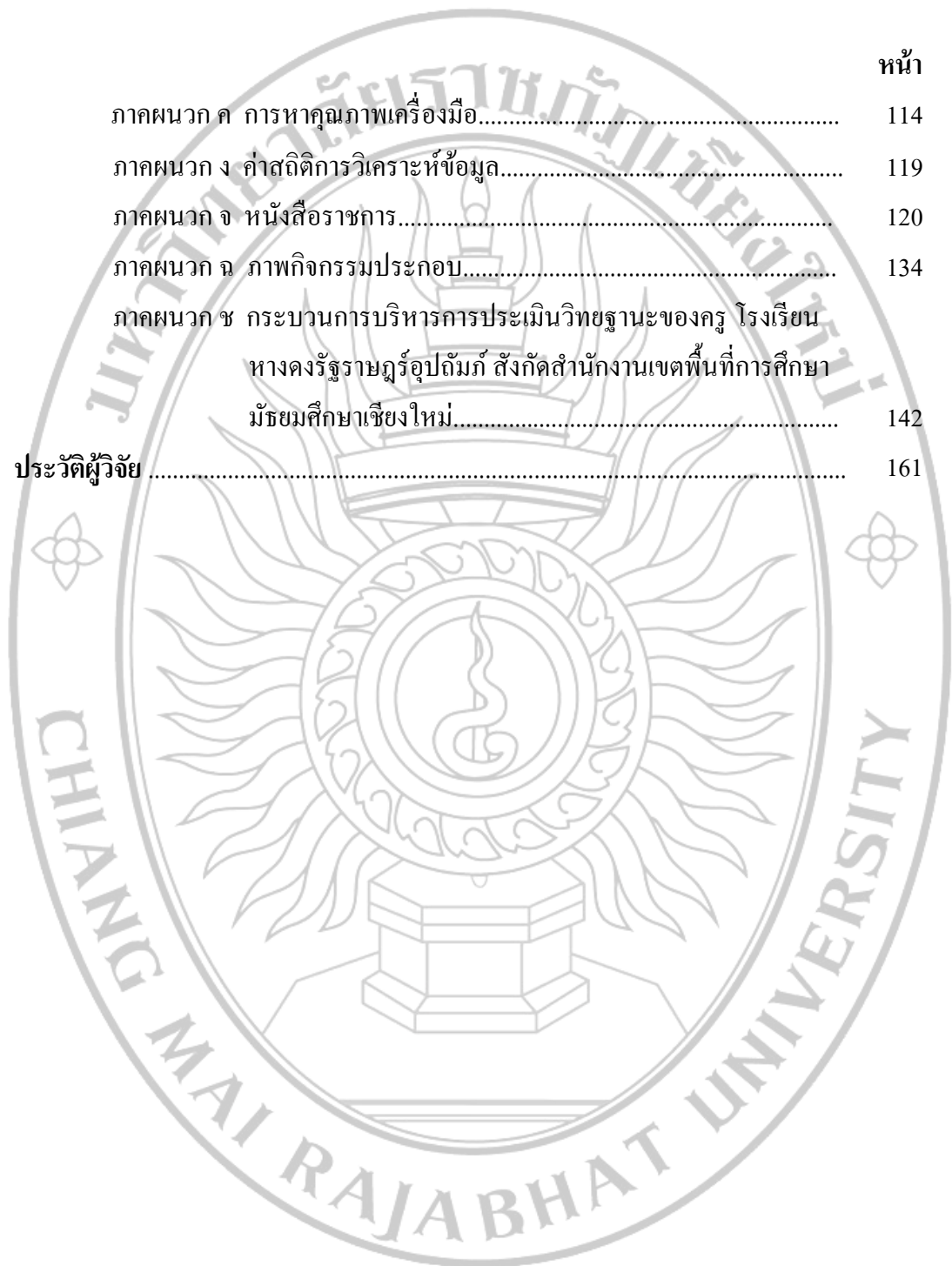
พริดา เดชะกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ข
ABSTRACT	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
บริบทด้านการบริหารงานบุคคล โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์	
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่.....	8
การประเมินวิทยฐานะของครู.....	9
การบริหารงานบุคคลด้านการประเมินวิทยฐานะของครู.....	21
แนวคิดการบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA).....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
กรอบแนวคิดวิจัย.....	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	114
ภาคผนวก ง ค่าสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
ภาคผนวก จ หนังสือราชการ.....	120
ภาคผนวก ฉ ภาพกิจกรรมประกอบ.....	134
ภาคผนวก ช กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียน หางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่.....	142
ประวัติผู้วิจัย	161



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ตอนที่ 1.....	45
3.2	แสดงขั้นตอนดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครูในรอบปีการประเมิน.....	48
3.3	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ตอนที่ 2.....	56
4.1	แสดงความสัมพันธ์ของสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ (ร่าง) กระบวนการบริหาร การประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่.....	65
4.2	แสดงกระบวนการวางแผนการประเมินผลการพัฒนางานของครู (Plan).....	73
4.3	แสดงกระบวนการดำเนินงานตามแผนการประเมิน (Do).....	74
4.4	แสดงกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางานของครู (Check).....	75
4.5	แสดงกระบวนการสะท้อนผลการประเมินการพัฒนางานของครูในรอบปี.....	76
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการตรวจสอบและประเมินผล การศึกษา การใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่.....	78

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แสดงวงจรคุณภาพการบริหารงานเชิงระบบ (PDCA).....	38
2.2	แสดงวงจรคุณภาพกับการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง.....	39
2.3	แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	42



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ กระบวนการบริหารสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) โดยครูถือเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จ ดังจะเห็นได้จากกรอบแนวคิดสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินวิทยฐานะของครู ซึ่งครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามมาตรฐานตำแหน่ง และวิทยฐานะ เนื่องจากคุณภาพการศึกษามีจุดเริ่มต้นจากห้องเรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาประกอบด้วย การจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) การจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) ทั้งนี้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา กำหนดให้มีการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะครูตามมาตรฐานวิชาชีพรวมทั้งพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, 2560) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีเป้าหมายเพื่อให้คุณภาพการศึกษาของประเทศดีขึ้น ครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีองค์ความรู้ และมีความเป็นมืออาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนแก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐาน

ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการขอมิและเลื่อนเป็นวิทยฐานะจึงต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ และผ่านการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และคำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดคุณภาพการศึกษา และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547, 2547) ในการดำเนินการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะของครูในปัจจุบัน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ทุกวิทยฐานะ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และกลั่นกรองข้อมูลพร้อมทั้งเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละรอบการประเมิน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560)

สำหรับการบริหารงานบุคคลด้านการส่งเสริม และการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยมีขั้นตอนได้แก่ ครูทำบันทึกข้อความเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอรับการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินพร้อมทั้งให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในระหว่างรอบการประเมิน และประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เมื่อครบรอบการประเมินเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมิน จากขั้นตอนการดำเนินงานที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการบริหารงานภายในโรงเรียน ได้แก่ งานธุรการและสารบรรณ ได้แก่การเสนอบันทึกข้อความการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน การเสนอผู้อำนวยการลงนามรับรองการปฏิบัติงาน และการนำส่งเอกสารถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องดำเนินการให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันตามระเบียบงานธุรการและสารบรรณ จากรายงานผลโครงการพัฒนามูลนิธิโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ พบว่าขั้นตอนและวิธีการประเมินไม่ได้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลา ขาดการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินอย่างเป็นระบบและชัดเจน ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดการเสียโอกาส และเกิดความล่าช้าในการประเมิน (โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, 2562)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการบริหารและการดำเนินงานในองค์กร พบว่า มีผลงานวิจัยหลายเรื่องที่ใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) อาทิ เพ็ญศรี บุญเดช (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการกำกับติดตาม และประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยบูรณาการหลักการบริหารงานคุณภาพแบบ PDCA กับองค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 ร่วมวางแผนจัดเตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 น้อมนำสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินตัดสินความก้าวหน้า ขั้นตอนที่ 4 กำหนดทิศทางการพัฒนาร่วมกัน ระบบที่พัฒนาขึ้นเป็นระบบที่เน้นกระบวนการ ผลการตรวจสอบระบบ และคู่มือการใช้ระบบโดยภาพรวมมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดลองใช้ระบบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำกับติดตาม และประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลังจากการใช้ระบบสูงกว่าก่อนการใช้ระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีเจตคติที่ดีต่อระบบการกำกับติดตาม และประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชาญสิทธิ์ คำเทศ (2560) ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี พบว่า กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 3) การติดตามและทบทวนผลการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การให้รางวัลและโอกาส การประเมินรูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ในการนำไปใช้ในสถานศึกษา และประเด็นผู้บริหารนำแนวทางพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับใช้ในสถานศึกษาให้มีกระบวนการดำเนินการเป็นระบบ และรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนที่มีความครบถ้วน ชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจตรงกันกับความต้องการของครูหรือผู้ที่ถูกประเมินผลการวิเคราะห์พบว่ามีความเหมาะสม

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นการทำงานที่เป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน มีการดำเนินตามแผน การตรวจสอบประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขเป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวัง (ศิวกันท์ ศักดานุศาสตร์, 2554) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาระบบการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ซึ่งเป็นแนวความคิดในการแก้ปัญหา และการพัฒนาระบบการอย่างต่อเนื่อง

ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนสู่การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check) และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Act) เพื่อเป็นแนวทางในการขอรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบปี ตามกรอบระยะเวลา ขั้นตอน วิธีการที่เป็นระบบ ชัดเจน สอดคล้องกับการหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด รองรับ การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่เกิดจากการโยกย้าย การเกษียณอายุราชการ ประกอบด้วยมีจำนวน ครูผู้สอนที่มีความพร้อมในการเสนอขอรับการประเมินในแต่ละปีการศึกษาเพิ่มขึ้น กระบวนการ บริหารการประเมินวิทยฐานะดังกล่าวจะเป็นกรอบ และแนวทางให้ครูที่มีความประสงค์จะขอมี หรือขอเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ นำไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้ที่เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน และการวางแผนในการเสนอขอรับการประเมินตาม ขั้นตอนที่เป็นระบบ มีกระบวนการ ขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ เพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน และการจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะ ของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
2. เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดง รัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. ข้าราชการครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีแนวทางในการประเมินวิทยฐานะ ตามกระบวนการบริหารการประเมิน วิทยฐานะของครูโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)
2. โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ มีกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการประเมิน วิทยฐานะของครู ที่มีความถูกต้อง ชัดเจน สะดวกในการนำไปปฏิบัติ ส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนา ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
3. สถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันกับ โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ ได้แนวทาง การบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ จำนวน 56 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การค้นคว้าอิสระนี้มุ่งศึกษา และพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ตามกรอบการดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครู โดยศึกษาจากหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดเพื่อนำมาพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ โดยประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การนำแผนสู่การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check) และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Act)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะ หมายถึง การดำเนินงานที่ประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ในการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 การวางแผน (Plan) หมายถึง ขั้นตอนการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก เกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อประกอบการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะแก่ครูผู้ขอรับการประเมินเกี่ยวกับความสำคัญ จุดมุ่งหมาย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ประกอบด้วย การประชุมครู เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักก่อนการประเมิน การสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะ การจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่สอดคล้องกับการประเมินวิทยฐานะ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการประเมินวิทยฐานะและการจัดทำแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อประกอบการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของครู

1.2 การนำแผนสู่การปฏิบัติ (Do) หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานในระหว่างรอบการประเมิน ประกอบด้วย การประชุมครูเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน มาตรฐานตามตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา ขอบเขตของผลการปฏิบัติงาน และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดในแผนการประเมิน การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลงที่เสนอผู้บริหารสถานศึกษา และการส่งเสริม สนับสนุน ติดตามความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในระหว่างรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู

1.3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check) หมายถึง ขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูในแต่ละรอบปี ประกอบด้วย การประชุมครู คณะกรรมการประเมิน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยพิจารณาจากเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ การตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐาน จากการปฏิบัติงานในหน้าที่และประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเอง โดยครูผู้ยื่นขอรับการประเมิน การตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ พร้อมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดการพิจารณาและประมวลผลการประเมิน การตรวจสอบและสรุปผลโดยผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะประกอบผลการประเมิน

1.4 การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Act) หมายถึง ขั้นตอนการชี้แจงและสะท้อนผลภายหลังจากขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ประกอบด้วย การประชุมครูเพื่อแจ้งผลการประเมินและสะท้อนผลการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงที่ปรากฏการสะท้อนความรู้สึก ความคิดเห็นที่ได้รับจากการประเมินและหาข้อสรุป เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการประเมินในรอบต่อไป การสะท้อนจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู โดยคณะกรรมการประเมิน การสรุปแนวทางข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ในรอบการประเมินถัดไป

2. การประเมินวิทยฐานะ หมายถึง การดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการประเมินผล การปฏิบัติในหน้าที่ ตำแหน่งครู ประกอบด้วยขั้นตอนก่อนการประเมิน ระหว่างการประเมิน และหลังการประเมิน โดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ตามขั้นตอนวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

3. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. บริบทด้านการบริหารงานบุคคล โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
2. การประเมินวิทยฐานะของครู
 - 2.1 ความสำคัญของการประเมินวิทยฐานะ
 - 2.2 กรอบแนวคิดของการประเมินวิทยฐานะ
 - 2.3 หลักเกณฑ์ของการประเมินวิทยฐานะ
 - 2.4 ขั้นตอนและวิธีการของการประเมินวิทยฐานะ
 - 2.5 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินวิทยฐานะ
3. การบริหารงานบุคคลด้านการประเมินวิทยฐานะของครู
 - 3.1 การพัฒนาครูตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
 - 3.2 แนวทางการประเมินวิทยฐานะของครู
 - 3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น
4. วงจรคุณภาพเต็มมิ่ง (PDCA)
 - 4.1 กระบวนการบริหารงานตามขั้นตอน PDCA
 - 4.2 ประโยชน์ของการบริหารงานโดยใช้วงจรเต็มมิ่ง
 - 4.3 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้วงจรเต็มมิ่ง (PDCA)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดวิจัย

บริบทด้านการบริหารงานบุคคล โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่

โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เปิดทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 41
ห้องเรียน มีจำนวนนักเรียน 1,184 คน ผู้บริหาร 4 คน ครู 56 คน บุคลากรทางการศึกษา 32 คน
โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ สภาพชุมชนโดยรอบเป็นชุมชนเมืองและ
ชนบท ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง ประกอบอาชีพด้านงานหัตถกรรมและ
เกษตรกรรม โรงเรียนมีพื้นที่ในการจัดการศึกษา จำนวน 2 แปลง โดยพื้นที่แปลงที่ 1 เป็นสถานที่ตั้ง
ของโรงเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในกลุ่มสาระวิชาหลักและเพิ่มเติมตาม
โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา พื้นที่แปลงที่ 2 โรงเรียนศาสตร์แห่งชีวิตเป็นสถานที่จัดการศึกษา
ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ และเป็นแหล่งการเรียนรู้ตามแนวศาสตร์พระราชาในการบริหารงาน
เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ ได้แบ่งโครงสร้าง
การบริหารงานออกเป็น 3 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่าย
บริหารงานบุคคลและงบประมาณ โดยดำเนินงานตามกรอบภาระงานของสถานศึกษา 4 ฝ่าย
ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงบประมาณและการ
บริหารงานบุคคลในการบริหารงานบุคคล มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังระยะ 10 ปี ประกอบการ
วางแผนด้านอัตรากำลังล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีจำนวนครูครบชั้น และสอนตรงตามสาขา
วิชาเอก ข้อมูลข้าราชการครูในปัจจุบันจำแนกตามตำแหน่งและวิทยฐานะ ได้แก่ 1) ครู วิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ จำนวน 30 คน 2) ครู วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 11 คน 3) ครู ที่ยังไม่มีวิทยฐานะ
จำนวน 13 คน และ 4) ครูผู้ช่วยจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 56 คน ในส่วนของบริบทด้านการขอมิและ
เลื่อนวิทยฐานะในระหว่างปี พ.ศ. 2560 ถึงปัจจุบัน พบว่า มีครูที่พัฒนาผลการปฏิบัติงานและได้รับ
การเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอขอ ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 7 คน วิทยฐานะชำนาญการ
พิเศษ จำนวน 9 คน จากการสัมภาษณ์ครูที่ยื่นขอมิและขอเลื่อนวิทยฐานะดังกล่าว พบว่า มีข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับการกำหนดกรอบระยะเวลา วิธีการและขั้นตอนในการประเมินควรกำหนดให้ชัดเจนเพื่อให้
เกิดความความเข้าใจที่ตรงกัน และปฏิบัติได้ถูกต้องซึ่งปัจจุบันพบว่า มีครูที่ประสงค์จะขอมิและ
เลื่อนวิทยฐานะ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 46.43 ของจำนวนครูทั้งหมด แยกเป็นกลุ่มที่ขอมิ
วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 13 คน กลุ่มขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นชำนาญการพิเศษ จำนวน 11 คน
และกลุ่มขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน จากการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่
ของครูในแต่ละรอบการประเมิน พบว่าครูส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความ
รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และให้ความร่วมมือในการประเมินเป็นอย่างดี ทั้งนี้

การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ได้ดำเนินการตามกรอบภาระงานของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของครูในการพัฒนาตนเองเพื่อขอรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประกอบการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อาทิ การฝึกอบรมสัมมนา กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การศึกษาดูงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ซึ่งพบว่าจำนวนครูที่ขอรับการประเมินผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อประกอบการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, 2564)

การประเมินวิทยฐานะของครู

ความสำคัญของการประเมินวิทยฐานะของครู

หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น คือการดำเนินการประเมินให้สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปัจจุบันการดำเนินการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะของครู ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดว่า ข้าราชการครู คือ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน

และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา และได้กำหนดตำแหน่งวิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ในมาตรา 38 (ก) ตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตำแหน่งที่ ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู ซึ่งในมาตรา 39 (ก) ได้กำหนดให้ ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ได้แก่ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ และในมาตรา 42 กำหนดให้คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐาน ตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงานหรือผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ ในการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งทุกตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภท และสายงาน ตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทและสายงานที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกัน หรือ คล้ายคลึงกันให้อยู่ในตำแหน่งประเภทหรือสายงานเดียวกัน หรือโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกัน โดยแสดงชื่อตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2551)

ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งเป็นแผนระยะยาวที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาทุกระดับ เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีประเด็นท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การ สหประชาชาติ 2573 ผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการพัฒนาคนที่มี ทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของประเทศ และปัญหาคุณภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติได้มีแนวคิดการจัดการศึกษา ที่ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ได้แก่ หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for

Education) โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้แก่ คุณภาพของคนทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อมภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งนี้ได้กำหนดจุดประสงค์ และเป้าหมายหลักในการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคีและร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง ทั้งนี้ได้กำหนดเป้าหมายผู้เรียนโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2) ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัต และบริบทที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563-2565) ภายใต้วิสัยทัศน์ คือ กระทรวงศึกษาธิการวางระบบเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้-ทักษะ มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง มีคุณธรรม มีงานทำ มีอาชีพ และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง โดยมียุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่มีเป้าหมายเพื่อให้ยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีทักษะการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ วิถีชีวิต สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และทักษะในด้านพหุปัญญา 2) ยุทธศาสตร์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเป้าหมายเพื่อให้คุณภาพการศึกษาของไทยดีขึ้น ครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีองค์ความรู้และมีความเป็นมืออาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนแก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ 3) ยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนาากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างขีดความสามารถให้ผู้เรียนได้รับการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ ที่ตรงกับสภาพตลาดแรงงาน กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนาตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ รวมทั้งมี

องค์ความรู้ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ที่สนับสนุนการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในพื้นที่ 4) ยุทธศาสตร์เพิ่มโอกาสให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ที่มีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนสามารถได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับและประเภทการศึกษา และมีการเตรียมความพร้อมผู้เรียนปฐมวัย สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภูมิภาคได้รับการยกระดับในการให้บริการ รวมทั้งมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้แก่ประชาชน 5) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทการศึกษาเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐานระบบดิจิทัลแพลตฟอร์ม รองรับการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอนแบบดิจิทัลที่ทันสมัย และมีระบบฐานข้อมูลกลางทางการศึกษาที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน 6) ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา ระบบและวิธีการคัดเลือกเพื่อการศึกษาต่อ ได้รับการปรับปรุงพัฒนา มีการใช้ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีกลไกการส่งเสริมพลังทางสังคมให้เข้ามาร่วมและสนับสนุนทรัพยากรในส่วนภูมิภาคโดยรูปแบบพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

จะเห็นได้ว่าการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศ ต้องอาศัยระบบ และกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ซึ่งครูเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่างๆ ในการพัฒนาครูรวมถึงบุคลากรทางการศึกษา จึงมีเป้าหมายเพื่อให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาครู โดยกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดการบูรณาการ เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นให้ข้าราชการครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนและสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

กรอบแนวคิดของการประเมินวิทยฐานะ

การประเมินวิทยฐานะของครู ถือเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ดังนั้นระบบการประเมินวิทยฐานะของครูจึงมีหลักการและเหตุผลเพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษา และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่กำหนดให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสมรองรับการพัฒนา

ประเทศไทย 4.0 โดยครูเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ระบบการประเมินวิทยฐานะจึงมุ่งเน้นให้ครูได้มีการสั่งสมประสบการณ์ มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นำผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาตนเองมาใช้ในการขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560)

ทั้งนี้ระบบวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะเป็นสิ่งที่ใช้ชี้วัดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ซึ่งสะท้อนจากผลการปฏิบัติงานตามสายงานที่รับผิดชอบของครู ที่มีต่อผู้เรียนและผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้รับบริการทางการศึกษา ระบบวิทยฐานะต้องเชื่อมโยงกับระบบมาตรฐานตำแหน่ง ระบบค่าตอบแทน และการให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ จึงต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ เพื่อบ่งชี้ถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน คุณภาพการศึกษา และวิชาชีพทางการศึกษา (ประวิต เอราวรรณ, 2564)

สำหรับกรอบแนวคิดในการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินวิทยฐานะของครู มีประเด็นสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จซึ่งเป็นเหตุผลในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ได้แก่

1. การยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาผู้เรียน ต้องเริ่มที่ห้องเรียน โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงานต้องมีการปฏิบัติงานเป็นทีม มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน และมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน
2. การประเมินวิทยฐานะของครู พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย สมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
3. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ครูถือเป็นกลไกที่สำคัญ ดังนั้นครูจึงต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ ได้แก่ การปฏิบัติและเรียนรู้ การปรับประยุกต์ การแก้ไขปัญหาการริเริ่มพัฒนา การคิดค้น ปรับเปลี่ยน และการสร้างการเปลี่ยนแปลง
4. การจัดระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นงานหลักของครู และผู้อำนวยการสถานศึกษา ลดความซ้ำซ้อน ให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การคงวิทยฐานะเป็นเรื่องเดียวกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่

ในการจัดทำ PLC ในสถานศึกษา ทั้งนี้การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตรงตามความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่ากรอบแนวคิดในการประเมินวิทยฐานะของครู คือการดำเนินการที่เป็นระบบ โดยระบบการประเมินวิทยฐานะครูมีหลักการ และเหตุผลเพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษา และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่กำหนด ทั้งนี้ระบบวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจะเป็นสิ่งชี้วัดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และสะท้อนจากผลการปฏิบัติงาน ตามสายงานที่รับผิดชอบของครูที่มีต่อผู้เรียน และผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้รับบริการทางการศึกษา การประเมินวิทยฐานะของครู จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย สมรรถนะในการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยระบบการประเมินวิทยฐานะต้องมีความเชื่อมโยงกับระบบมาตรฐานตำแหน่ง ระบบค่าตอบแทน และการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังนั้นครูจึงต้องมีการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ ได้แก่ การปฏิบัติและเรียนรู้ การปรับปรุงยุค การแก้ไขปัญหา การริเริ่มพัฒนา การคิดค้น ปรับเปลี่ยน และการสร้างการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นกลไกสำคัญที่จะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

หลักเกณฑ์ของการประเมินวิทยฐานะของครู

ปัจจุบันการประเมินวิทยฐานะของครู ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ครู โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน แนวทางการพัฒนางานตามข้อตกลง และการพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน ดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินสำหรับผู้ขอมีวิทยฐานะชำนาญการ ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ผู้ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเทียบเท่า

1.2 ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเทียบเท่า

1.3 ผู้ขอมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเทียบเท่า

1.4 ผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปีติดต่อกัน หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเทียบเท่า

1.5 มีการพัฒนางานตามข้อตกลงในตำแหน่งครู หรือในวิทยฐานะครูชำนาญการ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 3 รอบการประเมิน (นับตามปีงบประมาณ) โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องมีการะงานเป็นไปตามที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

1.6 มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 4 ปีต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่เคยถูกวินัยจรรยาบรรณวิชาชีพที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

กรณีผู้ขอ มีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือการดำรงตำแหน่งวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ให้ลดระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ ข้อ 1.1 และ 1.4 เหลือ 3 ปี ติดต่อกัน มีการพัฒนางานตามข้อตกลงตามหลักเกณฑ์ข้อ 1.5 จำนวน 2 รอบการประเมิน และลดช่วงระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ข้อ 1.6 เหลือ 3 ปี ทั้งนี้ให้ผู้ขอและผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับรองข้อมูล หลักฐาน และคุณสมบัติของผู้ขอ หากภายหลังตรวจสอบแล้วพบว่า มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

2. การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง

กรณีผู้ขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง 2 ด้าน ส่วนกรณีผู้ขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน พิจารณาจาก 1) แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ตามที่ปรากฏในไฟล์วิดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งผู้ขอได้จัดทำขึ้น และนำไปใช้สอนจริงในช่วงที่ดำรงตำแหน่งครูหรือดำรงตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการ แล้วแต่กรณี 2) ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน 2 ไฟล์ ประกอบด้วย ไฟล์วิดิทัศน์บันทึกการสอนที่แสดง

ให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน และไฟล์วิดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ที่มาหรือแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้

เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ 2 ด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน พิจารณาจากผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์ วิดิทัศน์ บันทึกการสอน ที่เสนอไว้ในด้านที่ 1

เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

ด้านที่ 3 ด้านผลงานทางวิชาการ สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ หรือนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวน 1 รายการในรูปแบบไฟล์ PDF การขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ขอรับการประเมิน จำนวนอย่างละ 1 รายการในรูปแบบไฟล์ PDF โดยงานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย กลุ่ม 1 หรือ กลุ่ม 2 โดยให้ส่งบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบไฟล์ PDF ทั้งนี้ผลงานทางวิชาการดังกล่าว ต้องเป็นผลงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 4 ปี หรือ 3 ปีแล้วแต่กรณี นับถึงวันที่ยื่นขอ และต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือเป็นผลงานทางวิชาการที่เคยใช้เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะมาแล้ว

เกณฑ์การตัดสินด้านที่ 3 ต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 สำหรับการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ

การประเมินในด้านที่ 1 ด้านที่ 2 และด้านที่ 3 นี้ให้มีคณะกรรมการประเมินจำนวน 3 คน โดยประเมินผ่านระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) ตามแบบที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกำหนด

3. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน

สำหรับการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ และขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด หรือ คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้ง แล้วแต่กรณีเป็นผู้อนุมัติผลการประเมิน ส่วนการขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมิน โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่สถานศึกษานำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์เข้าสู่ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) โดยพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้เป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ขั้นตอนและวิธีการของการประเมินวิทยฐานะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการของการประเมินวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ในส่วนของสถานศึกษาดำเนินการดังนี้

1. ข้าราชการครูผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และประสงค์จะขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ยื่นคำขอต่อสถานศึกษาได้ตลอดปีการศึกษา ภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลเข้าสู่ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) พร้อมหลักฐาน ประกอบด้วย

1.1 ผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 3 รอบ การประเมินหรือ 2 รอบการประเมิน หรือ 1 รอบการประเมิน แล้วแต่กรณี ในรูปแบบไฟล์ PDF

1.2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้จัดการเรียนรู้ตามที่ปรากฏในไฟล์วิดิทัศน์บันทึกการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน 1 ไฟล์

1.3 ไฟล์วิดิทัศน์ จำนวน 2 ไฟล์ ประกอบด้วย

1.3.1 ไฟล์วิดิทัศน์บันทึกการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสนอในข้อ 1.2 จำนวน 1 ไฟล์

1.3.2 ไฟล์วิดิทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่มาหรือแรงบันดาลใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เสนอในข้อ 1.2 จำนวน 1 ไฟล์

1.4 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง ผลงานหรือผลการปฏิบัติของผู้เรียนที่ปรากฏภายหลังจากการจัดการเรียนรู้ และการจัดการชั้นเรียน ตามไฟล์วิถีทัศน์บันทึกการสอน จำนวนไม่เกิน 3 ไฟล์

1.5 ผลงานทางวิชาการตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด กรณีขอเลื่อนวิทยฐานะเป็นเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้หากผู้ขอประสงค์จะยื่นคำขอครั้งใหม่ในวิทยฐานะเดิม จะต้องได้รับหนังสือแจ้งมติไม่อนุมัติผลการประเมินคำขอที่ยื่นไว้เดิมก่อน

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของผู้ขอ ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA) เพื่อส่งผ่านข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยเร็ว

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินวิทยฐานะ

จากการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ประกอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) จะเห็นได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนกับการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะมีความสอดคล้องกัน จึงสรุปบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินวิทยฐานะของครู ได้ดังนี้

1. ข้าราชการครู หรือผู้เสนอขอรับการประเมิน

ในแต่ละรอบการประเมิน หรือรอบปีงบประมาณ ข้าราชการครู หรือผู้เสนอขอรับการประเมิน มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1.1 จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement) เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยบันทึกข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ได้แก่ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

1.3 ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของตนเองตามตัวชี้วัดในแต่ละด้าน

1.4 จัดทำรายงาน เพื่อประกอบการเสนอขอรับการประเมิน

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ประเมิน

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีกรอบแนวคิดในการประเมินวิทยฐานะครู คือ ระบบการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครู มีความเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน และการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งตามหลักเกณฑ์การประเมิน กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในแต่ละรอบการประเมิน จึงสรุปบทบาทและหน้าที่ ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการประเมินวิทยฐานะของครู ดังนี้

2.1 ทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ครูทราบ

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

2.3 ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยใช้ข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

2.4 นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและนำข้าราชการครูในระหว่างรอบการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

2.5 บันทึกผลการประเมินในแบบสรุปผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครู

2.6 สรุปผลการประเมินให้ข้าราชการครูทราบ กรณีที่ข้าราชการครูไม่เห็นด้วยกับผลการประเมินนั้น ให้เปิดโอกาสได้ปรึกษา ชี้แจงหรือแสดงเอกสาร หลักฐานเพิ่มเติมและหาข้อสรุปร่วมกัน

2.7 ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ รวมทั้งหลักฐานของข้าราชการครู ผู้ขอรับการประเมิน ก่อนนำข้อมูลคำขอพร้อมทั้งหลักฐานเข้าสู่ระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA)

3. คณะกรรมการประเมิน

จากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธานกรรมการ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หรือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือครูผู้สอนจากสถานศึกษาอื่นที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษหรือผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้น ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม จำนวน 2 คน เป็นกรรมการซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

3.1 ตรวจสอบเอกสารหลักฐานและกลั่นกรองข้อมูล ด้านคุณสมบัติและผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการครู

3.2 ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของข้าราชการ ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

3.3 บันทึกข้อมูลในแบบประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู

3.4 เสนอผลการประเมินต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือประธานกรรมการผู้ประเมินเพื่อพิจารณา

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของครูในปัจจุบัน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด ซึ่งระบุคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในส่วน of สถานศึกษา ก่อนการประเมินครูจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางาน (Performance Agreement) ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้อเสนอแนะแก่ครูในระหว่างรอบการพัฒนางาน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อครบรอบปี โดยพิจารณาจากร่องรอย หลักฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะในแต่ละด้าน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ครูเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานในรอบปีถัดไป

การบริหารงานบุคคลด้านการประเมินวิทยฐานะของครู

การพัฒนาครูตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น โดยกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ดังนี้

ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 3 ด้านให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ตำแหน่งครู มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานของครู ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 3 ด้านให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครูและมีภาระงานสอนตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหาเริ่ม คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ตำแหน่งครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหาเริ่ม คิดค้น พัฒนา และปรับเปลี่ยนนวัตกรรมให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และให้คำปรึกษากับผู้อื่น มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ตำแหน่งครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครู และมีภาระงานสอนตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน มีความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นว่าเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีกระบวนการคิด ค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง สร้างแรงบันดาลใจ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อแก้ไขปัญหาเริ่ม คิดค้น พัฒนา ปรับเปลี่ยน เผยแพร่และขยายผล

นวัตกรรมและงานวิจัย จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในวงวิชาชีพ พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ นำความรู้ ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่นและเป็นผู้นำ มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบ ในวิชาชีพครูและมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

แนวทางการประเมินวิทยฐานะของครู

การประเมินวิทยฐานะของครู ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเป็นการดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริม และสนับสนุน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ โดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการ มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ซึ่งแนวทางการประเมินวิทยฐานะของครูจึงต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในแต่ละรอบ การประเมิน

ดังนั้นแนวทางการประเมินวิทยฐานะของครู จึงสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่ผู้ประเมินใช้เพื่อการตัดสินใจที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ซึ่งการประเมินจะบ่งชี้ถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร การประเมินสามารถใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับให้บุคลากรทราบว่าการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไรในมุมมองขององค์กร นอกจากนี้ยังใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการจัดสรรให้รางวัล เช่น การเพิ่มเงินเดือน หรือโบนัส การประเมินเป็นกิจกรรมการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานจริงกับผลงานที่คาดหวังตามที่ได้ระบุไว้ในการวิเคราะห์งาน ข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน ระบุระดับผลการปฏิบัติงานที่ยอมรับได้ ซึ่งนำมาใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงาน ลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงานอาจจะระบุลักษณะของการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณหรือคุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่ายและพฤติกรรม มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกัน รวมทั้งที่ไม่ได้ทำงานเกี่ยวข้องกัน ทั้งนี้ มาตรฐานที่ท้าทายให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามที่จะปฏิบัติให้ได้เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพของตน ระบบการประเมินผลและวิธีดำเนินการประเมินจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ดังนั้น การกำหนดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานจะทำให้สามารถตรวจสอบ และคงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่ดีได้ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ บุคลากรจำเป็นต้องมี

ความตระหนักว่าความพยายามของตนนำไปสู่ผลดีในการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำไปสู่รางวัลที่ตนเห็นคุณค่า ตามแนวคิดของทฤษฎีความคาดหวังของแรงจูงใจ ถ้าหากเป้าหมายที่คาดหวังของบุคลากร ไม่มีความชัดเจน ถ้าเกณฑ์การประเมินไม่ชัดเจน และถ้าหากบุคลากรขาดความเชื่อมั่นว่าความพยายามของตนจะไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สร้างความพึงพอใจเป็นที่แน่ใจได้ว่าบุคลากรจะทำงานในระดับที่ต่ำกว่าศักยภาพของตน (นิทัศน์ สิริโชติรัตน์, 2557, น. 79-81)

ในส่วนของการประเมินผู้ประกอบวิชาชีพครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ ถือเป็นการประเมินทั้งระบบโดยผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนรับผิดชอบในการประเมิน และอยู่บนแนวคิด คือ ครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่มีส่วนในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียน จึงต้องมีการพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในระดับสูง มีขวัญกำลังใจเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ การยกระดับคุณภาพครูจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน การประเมินครูจึงเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพการสอน ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อหาทางชี้แนะ สนับสนุนและพัฒนาวิชาชีพ และการให้ขวัญ กำลังใจในการทำงานของครู วัตถุประสงค์สำคัญของการประเมิน คือ ประเมินเพื่อช่วยให้ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนพัฒนาขึ้นเนื่องจากครูมีการเปลี่ยนแปลงการสอนให้มีประสิทธิภาพ จะเห็นว่าการประเมินมีส่วนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย 6 มิติ (OECD, 2009 อ้างถึงใน อรรถพร จินะวัฒน์, 2559) ได้แก่

1. หน่วยที่ถูกประเมิน ได้แก่ ครู ซึ่งเป็นเป้าหมายของการประเมินที่อาศัยการประเมินส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น การประเมินนักเรียน การประเมินสถานศึกษาการประเมินระบบการศึกษา
2. หน่วยผู้ประเมินและใช้ผลการประเมิน ได้แก่ ผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน ผู้ใช้ผลการประเมิน และผู้รับผิดชอบการประเมิน ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องในการพิจารณา เช่น การเลือกผู้ประเมินและการพัฒนาความรู้และทักษะในการประเมินครู การเตรียมครูผู้ที่ถูกประเมิน การพัฒนาความสามารถของผู้ที่จะใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครู ผู้ที่ถูกประเมิน และการออกแบบของผู้รับผิดชอบการประเมินที่จะตรวจสอบผลการประเมินเพื่อนำเชื่อถือและนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนา
3. คุณลักษณะที่มุ่งประเมิน คือ กระบวนการประเมินครูเน้นที่กิจกรรมการเรียนการสอนของครู เช่น การเตรียมแผนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียนและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงความรับผิดชอบอื่น ๆ เช่น การช่วยพัฒนาโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

4. เทคโนโลยีการประเมิน เป็นวิธีการประเมินครูที่เชื่อมโยงกับมิติอื่น ๆ เพื่อให้เห็นกระบวนการประเมินครูในภาพรวม ซึ่งใช้เครื่องมือหลากหลาย มีเกณฑ์และมาตรฐาน มีการกำหนดขอบเขตการประเมิน ความรู้และทักษะที่จะใช้ในการประเมินตามตัวแบบ เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครอบคลุมทั้งการประเมินตนเอง การสังเกตการสอน การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน การเน้นการสอน การประเมินตามมาตรฐานวิชาชีพทางการสอน การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน

5. จุดประสงค์การประเมิน เพื่อให้แน่ใจว่าผลการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการสอนของครูและเพื่อให้เป็นการประกันคุณภาพ ตัวอย่างกลไกที่แสดงให้เห็นว่ามีการใช้ผลการประเมิน เช่น มีข้อมูลย้อนกลับ มีแผนการพัฒนาวิชาชีพ และมีการให้รางวัลหรือการสร้างขวัญและกำลังใจ

6. ผู้ที่รับผิดชอบการประเมิน เป็นการนำขั้นตอนการประเมินสู่การปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครอง นักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรครู ผู้บริหารการศึกษา และผู้กำหนดนโยบาย

สรุปได้ว่า แนวทางการประเมินวิทยฐานะของครู ประกอบด้วย การดำเนินการที่สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะเชิงปริมาณและคุณภาพ ในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ โดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูถือเป็นการประเมินทั้งระบบโดยมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่าง ครูผู้รับการประเมิน ผู้ประเมิน กระบวนการประเมิน เทคโนโลยีในการประเมิน จุดประสงค์ของการประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ซึ่งจุดประสงค์สำคัญของการประเมินวิทยฐานะของครู คือ การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ครูจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและสร้างความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ ดังนั้นการพัฒนาครูจึงต้องดำเนินการตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารด้านบุคลากร ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม โดยนักการศึกษา ได้แสดงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

มิด (Mead, 1934) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การรู้สึกสัมผัสที่ได้รับการตีความให้เกิดความหมายการรับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญ เพราะการตอบสนองพฤติกรรม

จะขึ้นอยู่กับความรู้จากสภาพแวดล้อมของตนและความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้น ๆ ซึ่งการรับรู้ตนเอง (Self Perception) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ การรู้สึก และการรับรู้

คาร์คัฟ (Carkhuff, 1977) กล่าวว่า การรับรู้เป็นการรับรู้สิ่งเร้าจากภายนอกผ่าน การรู้สึกเข้ามายังระบบประสาทสัมผัสแล้วนำมาแปลค่า ที่นำไปสู่การแสดงเป็นพฤติกรรม การแสดงออก หรือการรับรู้และความเข้าใจ เช่น รูป รส กลิ่น เสียง หรือการสัมผัส โดยการรับรู้ อย่างกระตือรือร้น ด้วยภาวะจิตวิสัย และสร้างสรรค์ เกิดจากกระบวนการทำงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกระตุ้นที่ประสาทสัมผัส เป็นขั้นตอนการรวบรวม เรียบเรียงเพื่อประมวลผลสิ่งเร้า และสุดท้ายได้ขั้นตอนการประเมินค่าหรือตีความ 2) กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการสำคัญ ที่ทำให้รู้ว่าตนเองเข้าใจและสามารถรับรู้ได้ เริ่มจากการเลือกรับรู้ การเชื่อมโยงประสบการณ์ในอดีตเข้ากับการรับรู้ในปัจจุบัน และแรงจูงใจหรือความต้องการในการรับรู้ 3) การรับรู้ตนเอง คือ การตีความว่าตนเองมีลักษณะอย่างไร โดยอาศัยข้อมูลด้านลักษณะทางกายภาพ พฤติกรรมของตนเอง และการบอกเล่าจากผู้อื่น และ 4) การรับรู้ตนเองกับความเป็นจริง เกิดจากการประมวลการรับรู้ทั้ง 3 ขั้นตอนเข้าด้วยกัน

แบนดูรา (Bandura, 1977) เสนอแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยให้ความหมายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) เป็น ความคาดหวังที่ เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และเป็นตัวกำหนดให้บุคคลตัดสินใจ เกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำ หรือมีพฤติกรรมให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ด้านกายภาพ คือ ความเชื่อว่าภายหลังการปฏิบัติหรือกระทำสิ่งนั้นแล้วจะส่งผลต่อร่างกายทางบวก คือทำให้สุขสบาย ทางกาย ส่วนทางลบคือทำให้เกิดความไม่สุขสบายทางกาย 2) ด้านสังคม คือความเชื่อว่าภายหลัง ปฏิบัติหรือกระทำสิ่งนั้น จะส่งผลกระทบต่อสังคมทางบวก เช่น การได้รับความสนใจจากสังคม การได้รับสิ่งตอบแทนเป็นรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง ทางลบ เช่น การถูกสังคมต่อต้าน การถูกเพิก ถอนสิทธิต่าง ๆ 3) ด้านประเมินด้วยตนเอง คือความเชื่อว่าภายหลังการปฏิบัติหรือการกระทำสิ่งนั้น จะส่งผลต่อตนเองทางบวก เช่น ความพึงพอใจตนเอง ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง ทางลบ เช่น การตำหนิตัวเอง ความรู้สึกไม่พอใจในตัวเอง เป็นต้น

2. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

มาสโลว์ (Maslow, 1959) เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ที่อธิบายถึงพฤติกรรม ของมนุษย์ว่า จะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานแนวคิด ของทฤษฎี 3 ประการ คือ 1) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุดและมากขึ้น เรื่อย ๆ 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก

แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป 3) ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปจะเกิดขึ้นและมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนอง ความต้องการเรื่อย ๆ ไป ทั้งนี้ มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจจะเป็นไปตามลำดับโดยลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีจะมี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูงและจากความต้องการนี้จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

วิกเตอร์รูม (Vroom, 1964) เสนอทฤษฎีความคาดหวัง โดยอธิบายว่าความคาดหวังเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล ความต้องการเหตุผลในการที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนตามที่ตนต้องการ หรือความคาดหวังเกิดจากคุณค่าของสิ่งที่มีค่าต่อใจที่จะได้รับ เช่น รางวัล เงิน สิ่งของตอบแทน ถ้าสิ่งเหล่านี้มีคุณค่าและบุคคลสามารถ หรือมีความคาดหวังจะไปได้ บุคคลจะเกิดความสนใจที่จะกระทำทันทีในบริบทแห่งความหมายที่คาดหวัง แรงจูงใจขึ้นอยู่กับตัวแปร 3 ตัวแปร คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน การใช้งานเป็นเครื่องมือ และคุณค่าของงาน ภายใต้ความเชื่อที่เป็นฐานคติของทฤษฎีที่เชื่อว่า ระดับผลผลิตของบุคคลอยู่ที่แรงกดดัน 3 ประการ คือ 1) เป้าหมายของบุคคล 2) ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และ 3) ความเชื่อว่าความสามารถของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตมากน้อยเพียงใด

นิทสัน ศิริ โชติรัตน์ (2553) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นจะแตกต่างกันไปในระดับบุคคลเพราะความต้องการหรือแรงขับ หรือสิ่งเร้า และความคาดหวังของบุคคลแตกต่างกัน ทั้งนี้ได้เสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของสิ่งล่อใจซึ่งถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น รางวัล สิ่งของ คำชม เกียรติบัตร โล่รางวัล การประกวดโดยคำนึงถึงความต้องการของบุคคลเป็นสำคัญ
3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการตื่นตัว ในองค์กรควรจัดบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการตื่นตัวในการทำงานในระดับที่พอดีไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน

4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของความคาดหวังที่ว่า การตั้งระดับความคาดหวังที่เป็นไปได้พอดีและเหมาะสมกับตนเอง ซึ่งมักจะคาดหวังตามค่านิยมของตนจะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งท้าทายให้มีชีวิตชีวา และมานะพยายามให้บรรลุเป้าหมาย

3. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โชติชวัด พุกกิจกาญจน์ (2559) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกระทำเพื่อปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงมนุษย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงช่วยให้มนุษย์ดำเนินงานได้อย่างปลอดภัย ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่ายและทรัพยากร พร้อมกับได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกระทำที่เป็นลำดับ และมีความต่อเนื่อง สัมพันธ์กันเกี่ยวกับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีลักษณะเช่นเดียวกับกระบวนการวงจรที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้น โดยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะประกอบด้วย การประเมินความสำคัญ การวิเคราะห์งาน การวางแผนการพัฒนา การเขียนโครงการพัฒนา การเตรียมการ การสร้างแรงจูงใจ การดำเนินการ และการประเมินผล โดยมีรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) การศึกษา (Education) 2) การฝึกอบรม (Training) 3) การสนับสนุน (Supporting) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะใช้รูปแบบการฝึกอบรมและการสนับสนุน ได้แก่

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นการฝึกอบรมแบบการอธิบายเนื้อหาสาระโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมวิธีนี้เป็นการสื่อสารทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้ฟัง เปิดโอกาสให้ผู้ถามได้ตามความเหมาะสม เหมาะกับหัวข้อที่ไม่เน้นการปฏิบัติ

2. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลเบื้องต้นขององค์กรกับพนักงานใหม่ กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบและวิธีการทำงานเบื้องต้น เพื่อให้ผู้เริ่มงานใหม่ได้เตรียมความพร้อมและปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น

3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้ พร้อมกับการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผลิตผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจทำเพียงคนเดียวหรือทำร่วมกันเป็นกลุ่ม การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานจริงพร้อมทั้งสร้างเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม

4. การอภิปราย (Discussion) เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ประกอบกับการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ข้อดี ข้อเสีย รวมถึงสาเหตุของสิ่งต่าง ๆ แล้วหาข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะ หรือทางออกในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

5. การศึกษาดูงาน (Observation) เป็นการไปศึกษาดูงานจากสถานปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้บรรยายประกอบ การฝึกอบรมวิธีนี้มีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เมื่อเสร็จสิ้นจากการศึกษาดูงานแล้ว ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสรุปประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน พร้อมทั้งนำประสบการณ์ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และนำเสนอวิธีการนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของตนเองและการดำเนินงานขององค์กร

6. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)

คือการที่ผู้บังคับบัญชาฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาด และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยเน้นการถ่ายทอดแบบ 1 ต่อ 1 เพื่อการปฏิบัติงานเชิงลึก หรือไม่ควรเกิน 3 คน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาควบคุมตรวจสอบได้อย่างทั่วถึง

ทั้งนี้ได้มีการจำแนกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนารายบุคคล เป็นการพัฒนาให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นการพัฒนารายบุคคลและสามารถเห็นผลได้ในระยะสั้น กิจกรรมพัฒนาบุคคลจะช่วยแก้ไขในเรื่องจุดอ่อนของพนักงาน สร้างศักยภาพเพื่อประโยชน์ในการสร้างประสิทธิผลขององค์กร 2) การพัฒนาอาชีพ เป็นกระบวนการวางแผน และการกำหนดทิศทางการทำงานกับเป้าหมายในชีวิตของบุคคล ซึ่งการพัฒนานั้น หมายถึง การเติบโตอย่างต่อเนื่องการได้รับทักษะ การได้รับโอกาสจากการจัดสรรตำแหน่งขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร 3) การพัฒนาองค์กร เป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพโดยทั่วไปและต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการ แนวทางขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยตระหนักอยู่บนการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ของทุกคนในองค์กร 4) การบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานต้องมีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายให้แก่ผู้ถูกประเมินได้เพื่อสร้างให้เกิดการยอมรับและศรัทธา การทบทวนผลการปฏิบัติงาน ทุกคนในองค์กรจะต้องมีการทบทวนผลการปฏิบัติงาน และหาแนวทางร่วมกันในการทำงานในอนาคต (Werner, DeSimone, 2006 อ้างถึงในนิทัศน์ ศรีโชติรัตน์, 2560, น. 15-16)

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู

เพิ่มวุฒิ บุปผามาตะนัง (2543) กล่าวถึงลักษณะของครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยครูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอน เป็นคนทันสมัย มีวิสัยทัศน์ มีลักษณะมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา มีความสนใจใฝ่รู้ พัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ มีหัวใจนักปราชญ์ ด้วยความเชื่อว่า คนจะเป็นคนที่มีความสามารถได้จะต้องมีทักษะในการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน รู้จักการปรับบทบาทในด้านต่าง ๆ ให้สมดุล นำผลสะท้อนกลับมาใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นคว้าและสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ครูต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นตัวกำกับควบคุมให้ครูใช้ความรู้ที่มีอยู่ในทางสร้างสรรค์ เกิดประโยชน์แก่วงการศึกษาอย่างแท้จริง

การพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณลักษณะที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ มีรูปแบบที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาครู (Sperk, & Horsey, 2003 อ้างถึงใน ชีรศักดิ์ (อุปรมัย) อุปไมย อธิชัย, 2563, น. 42-48) ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์เป็นรายบุคคล

รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์เป็นรายบุคคลอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ครู (ผู้ใหญ่) สามารถเรียนรู้ได้มากมายด้วยตนเอง การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้ริเริ่มด้วยตัวเองและวางแผน เลือกรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูจึงควรมาจากการคิดริเริ่มในเรื่องที่สนใจตรงกับงานที่รับผิดชอบ เลือกแบบการเรียนรู้ของตนเอง กำหนดเป้าหมาย เลือกกิจกรรมที่ส่งผลสำเร็จของเป้าหมายด้วยตนเอง ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด ถ้าให้โอกาส อำนวยความสะดวกตามที่ครูต้องการ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ พัฒนาของผู้ใหญ่ รูปแบบการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวทางการปฏิบัติสำหรับการใช้รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์รายบุคคล ประกอบด้วย

- 1) ระบุงานที่สนใจและต้องการพัฒนาตนเองให้ชัดเจน
- 2) วางแผนพัฒนาแผนและแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุความต้องการหรือความสนใจของตนเองที่จะพัฒนา
- 3) เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง เช่น การร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การอ่านเอกสารที่เกี่ยวข้อง เยี่ยมชั้นเรียนในโรงเรียนของตนเองหรือโรงเรียนอื่น
- 4) รวบรวมข้อมูลและสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมที่เลือกปฏิบัติ
- 5) ประเมินผลการเรียนรู้ ความรู้ที่ได้รับนำไปสู่การพัฒนาตนเองและสอดคล้อง

กับเรื่องที่ต้องการและสนใจที่เลือกพัฒนา และ 6) บันทึกผลการพัฒนาของตนเองไว้เป็นหลักฐาน พร้อมเสนอรายงานต่อหัวหน้างานต่อไป

2. รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ด้วยการสังเกตและประเมินผล

การสังเกตและประเมินผล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนานุเคราะห์และการนิเทศการสอน รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์แบบสังเกตและประเมินผล มีความเชื่อพื้นฐานว่า การที่ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้อง เหมาะสมและตรงตามที่ต้องการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของตนเองอยู่เสมอ ครูจะมีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตัวเอง และผู้เรียนจะมีพัฒนาการดีขึ้น

3. รูปแบบการพัฒนานิเทศแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนา

ในปัจจุบันครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ออกแบบโครงการ หรือมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยเฉพาะการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ครูควรมีส่วนร่วมในกระบวนการหรือโครงการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และควรส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุด รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์แบบมีส่วนร่วมมีจุดเน้นที่เป็นการรวบรวมผลการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เป็นผลจากการมีส่วนร่วมโดยตรงของครูในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนา ความเชื่อพื้นฐานของรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์แบบมีส่วนร่วมคือ ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้มากที่สุดและมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อเขามีความต้องการที่จะรู้หรือเกิดปัญหา

4. รูปแบบการพัฒนานิเทศแบบฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีพลังสำหรับการพัฒนาความรู้และทักษะแก่ครู ถ้ากระบวนการกิจกรรมการฝึกอบรมนั้น ๆ มีประสิทธิภาพและสอดคล้องเหมาะสมกับประสบการณ์ ความต้องการและระดับพัฒนาการของครู และมีการติดตามดูแลช่วยเหลือที่ต่อเนื่องจากการฝึกอบรม แนวทางในการปฏิบัติสำหรับการพัฒนานิเทศแบบฝึกอบรม ได้แก่ 1) ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการวางแผนการฝึกอบรม 2) จัดกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ 3) จัดโครงการให้ได้ฝึกใช้จริงในห้องเรียนร่วมกันและ 4) มีการอภิปรายร่วมกันระหว่างครูและเพื่อนครู

5. รูปแบบการพัฒนานิเทศแบบสืบเสาะ

การสืบเสาะหาความรู้ของครูมีหลายรูปแบบ หลายวิธี เพื่อตรวจสอบผลสำเร็จของการสอนของตนเอง เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการได้คนเดียว เป็นกลุ่มโดยครูในโรงเรียน กระบวนการสืบเสาะอาจมีรูปแบบที่แน่นอนหรือไม่แน่นอน บนความเชื่อพื้นฐานของรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์แบบสืบเสาะ คือ ครูสามารถถามคำถามเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้และหาคำตอบด้วยตนเอง ดังนั้นผลสำเร็จของการพัฒนาครูด้วยรูปแบบการสืบเสาะ จึงเป็นความร่วมมือ

กันของครู แสวงหาคำตอบของคำถามจากการจัดการเรียนการสอนของตัวเองหรืออาจกล่าวได้ว่าการสืบเสาะ คือการวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยในชั้นเรียนนั่นเอง

การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการดำเนินการให้เกิดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการที่ต่อเนื่องเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ด้วยการส่งเสริมให้เกิดการคิดทบทวนการทำงาน ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพครู (Strangman, Hall & Meyer, 2016 อ้างถึงใน ชีรศักดิ์ (อุปรมัย) อุปไมย อธิชัย, 2563, น. 55) ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย (Set Goals) โดยการสร้างบริบทให้สอดคล้องกับมาตรฐาน
 2. วิเคราะห์ข้อมูล (Analyze Status) โดยการระบุวิธีการในการประเมินผล
 3. วางแผน (Apply UDL) โดยการวางแผนวัสดุ อุปกรณ์และวิธีการรวบรวมการจัดการภายในองค์กร
 4. การนำไปใช้ (Teach UDL Lesson) โดยการประเมินความสำเร็จและแก้ไข
- บทเรียน

สอดคล้องกับ Horsley et al (2001) ได้กล่าวว่าการออกแบบขั้นตอน การพัฒนาวิชาชีพครูควรมีความต่อเนื่องให้มีความทันสมัย โดยเสนอขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย (Set goals) ในการกำหนดเป้าหมายต้องวิเคราะห์ความรู้และความเชื่อของครู รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมาย
2. วางแผนการพัฒนา (Plan) ในการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพเป็นการกำหนดประเด็นที่วิกฤตเพื่อการพัฒนาและกำหนดยุทธวิธีในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย
3. ปฏิบัติตามแผน (Do) เป็นการดำเนินการตามแผนที่วางไว้
4. สะท้อนผลการพัฒนา (Reflect) มีการประชุมเพื่อรับฟังผลการพัฒนาและเขียนรายงาน

ในการพัฒนาวิชาชีพครู นอกจากจะพัฒนาตามกรอบการปฏิบัติงานในหน้าที่แล้ว ยังต้องมีการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ครูมีคุณภาพตามมาตรฐานจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การพัฒนาดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่นำมาใช้ในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมของครู ทำให้เกิดการพัฒนาได้อย่างสมบูรณ์ (Bandura, 1997 อ้างถึงใน พรรณอร อุซุภาพ, 2561, น. 156-159) โดยมีแนวคิดดังนี้

1. มนุษย์เรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ การที่มนุษย์เรียนรู้ อาจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ พฤติกรรมกับผลที่เกิดจากพฤติกรรม เป็นลักษณะของความรู้ความเข้าใจว่าจะไรสัมพันธ์กับอะไรและจะส่งผลต่อผู้เรียนอย่างไร ทำให้เกิดการเรียนรู้และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

2. การเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ตรงของตนเอง โดยอาศัยพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการสังเกต ซึ่งมีความสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมและกำหนดความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ

3. ความเชื่อ ผลของการเรียนรู้ในรูปของความเชื่อว่าจะไรสัมพันธ์กับอะไร อย่างไรบ้าง ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากความสามารถในการสังเกต และในการคิดของมนุษย์ยังมีข้อบกพร่องอยู่มาก และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลกรรมที่เกิดขึ้นจริงมีความซับซ้อน โดยความเชื่อส่งผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม

4. การควบคุมพฤติกรรมด้วยความคิด การคิดในเชิงประเมินว่าผลที่จะเกิดจากการกระทำจะนำไปสู่การตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งและนำไปสู่การบังคับตนเองให้ประพฤติปฏิบัติตามที่ตนตั้งใจไว้

5. การใช้กฎ ในการประเมินพฤติกรรม กฎเกิดจากการเรียนรู้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ถือว่าการตัดสินใจทางคุณธรรมเป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับความถูกต้องของการกระทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการตัดสินใจทางจริยธรรมจึงจำกัดในเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเพียงเกณฑ์เดียว และมักเป็นเกณฑ์ที่มีความเป็นรูปธรรมเข้าใจง่าย

6. การบังคับตนเอง การเรียนรู้กฎเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมในเชิงบวกและเชิงลบของตนเอง เช่น มีความปิติเมื่อสามารถทำตามมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ มีความชื่นชมยินดี และมีความภูมิใจในตนเอง ปฏิภิรยาต่อตนเองนี้จึงเป็นผลจากการที่บุคคลบังคับตนเองให้กระทำสิ่งที่จะนำไปสู่ปฏิภิรยาทางบวกและหลีกเลี่ยงการกระทำที่จะนำไปสู่ปฏิภิรยาทางลบ

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและรูปแบบการพัฒนามนุษย์ ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ แรงจูงใจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ จะเห็นได้ว่า การรับรู้เป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ ที่เกิดจากการสัมผัสจากสภาพแวดล้อมและสิ่งเร้าจากภายนอก การรับรู้ที่ถูกต้อง ชัดเจน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเชิงบวกโดยมีความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติในด้านกายภาพ คือความสุขทางกาย ด้านสังคม คือการได้รับการยอมรับจากสังคม และ ด้านจิตใจ คือความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ดังนั้นเมื่อบุคคลมีความคาดหวังจึงส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ปฏิบัติงานได้อย่าง

ปลอดภัย ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย และทรัพยากร พร้อมกับได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยอาศัยกระบวนการที่เป็นลำดับขั้นตอน มีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการสนับสนุน ทั้งนี้เห็นได้ว่าในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายด้านที่มีผลต่อการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์ในทุกช่วงวัย การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับด้านการศึกษาได้มีการนำสื่อ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ที่เป็นระบบออนไลน์มาใช้มากขึ้น ส่งผลให้การศึกษาในปัจจุบันไม่หยุดนิ่ง นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ซึ่งถือว่าเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นการพัฒนาครูจึงต้องมีคุณลักษณะที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู โดยประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่และด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพครูมีขั้นตอนที่สำคัญได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผนการพัฒนา 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความต่อเนื่องและความทันสมัย ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

แนวคิดการบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)

กระบวนการบริหารงานตามขั้นตอน PDCA

ปัจจุบันแนวคิดการบริหารงานโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) เป็นที่ยอมรับและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารงาน PDCA ดังต่อไปนี้

สุชาติ นิธิจินทร์ (2558) กล่าวว่า แนวคิดการบริหารงาน PDCA เป็นแนวคิดที่เน้นให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีระบบ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แนวคิด PDCA ได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นครั้งแรกโดย Walter Shewhart ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรม และต่อมา W.Edwards Deming ได้นำมาเผยแพร่ ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการการบริหารคุณภาพ เรียกว่า “Deming Cycle” หรือวงจรเดมมิง ประกอบด้วย 1) Plan การวางแผน 2) Do การปฏิบัติตามแผน 3) Check การตรวจสอบ และ 4) Act การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม การดำเนินงานตามวงจร PDCA เมื่อครบรอบจะเป็นแรงส่งสำหรับการดำเนินงานในรอบต่อไป และก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สำหรับกิจกรรมที่มีเป้าหมายมุ่งเน้นให้เกิดการยกระดับคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาต่อยอด จำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างครบถ้วน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการ จะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นระบบ ถูกทิศทางและสามารถกำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขได้

พื้นที่ในกรณีที่เกิดปัญหา ขั้นตอนการบริหารกิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพภายในองค์กรตามแนวทางของ PDCA สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ และขอบเขตการดำเนินงาน การกำหนดโครงสร้างทีมงาน และมอบหมายความรับผิดชอบ การกำหนดตัวชี้วัดและตั้งเป้าหมาย สำนวสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร ด้านการผลิต ด้านบุคลากร เพื่อประกอบการวางแผน ดำเนินการ ทั้งในส่วนของการปรับปรุงและการจัดกิจกรรมส่งเสริม

2. การปฏิบัติตามแผน (Do) เป็นการดำเนินกิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพตามแผนงาน โดยปรับปรุงงานผ่านเครื่องมือและเทคนิคที่เลือกใช้ ทรัพยากรส่งเสริมให้ความรู้และประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม

3. การตรวจสอบ (Check) เป็นการติดตามผลการดำเนินงานรายการกิจกรรมและเทียบกับ เป้าหมาย และสรุปผลการดำเนินงาน

4. การปรับปรุงการดำเนินการ (Act) เป็นการวิเคราะห์ผลสำเร็จของกิจกรรม และ นำเสนอผลงานต่อผู้บริหาร จัดทำแผนขยายผล เพื่อต่อยอดการปรับปรุง

ขั้นตอนการบริหารกิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพที่ดำเนินการสอดคล้องกับแนวทางของ PDCA นั้นจะเป็นไปอย่างมีระบบ และครบถ้วน ซึ่งจะทำให้กิจกรรมการเพิ่มผลิตภาพมีความเหมาะสมกับองค์กร จากการที่มีการสำวสถานการณ์ขององค์กรในประเด็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านการผลิตหรือด้านบุคลากร เพื่อมาใช้เป็นข้อมูลป้อนเข้าสำหรับวางแผนและกำหนด แนวทางดำเนินงาน มีการตรวจสอบประเมินผลเป็นระยะทำให้สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ได้ อีกทั้งยังมีการวิเคราะห์ผลสำเร็จของโครงการทำให้รู้ถึงจุดอ่อน จุดแข็งของ การดำเนินงานและถือเป็นบทเรียนสำหรับการดำเนินงานต่อและสามารถยกระดับการปรับปรุง และพัฒนาได้จริง ได้อย่างเหมาะสมและถูกทิศทาง

กระบวนการทำงานของวงจร PDCA มีเทคนิคในแต่ละขั้นตอน (สำนักงานทรัพยากร น้ำภาค 11, 2560) ดังต่อไปนี้

1. เทคนิคการวางแผน (Plan) การวางแผนที่ดีควรตอบคำถามต่อไปนี้ได้ มีอะไรบ้าง ที่ต้องทำ ใคร มีอะไรต้องใช้บ้าง ระยะเวลาในการทำงานแต่ละขั้นตอนเป็นเท่าใด ลำดับการทำงาน เป็นอย่างไร ควรทำอะไรก่อน อะไรหลัง เป้าหมายในการกระทำครั้งนี้คืออะไร โดยเป้าหมายที่ดี ควรยึดหลัก SMARTER คือ S:Specific มีความชัดเจน เจาะจง M:Measurable วัดได้ ประเมินผลได้ A:Acceptable ผู้ปฏิบัติยอมรับและเต็มใจทำ R:Realistic อยู่บนพื้นฐานความจริง ไม่เพ้อฝัน T:Time frame มีกรอบระยะเวลา E:Extending เป็นเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถ โดยตั้งเป้าหมายไว้ให้สูง

กว่าที่เคยตั้งไว้ R:Rewarding คัมกับการปฏิบัติ หมายถึงเป้าหมายที่ทำได้แล้วเกิดประโยชน์ คัมค่ากับการลงแรง ลงเวลาและทรัพยากร

2. เทคนิคขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) คือ การทำให้ถูกต้องในตอนแรก เพื่อป้องกันผลเสียหายที่เกิดจากการกระทำผิดพลาด มีการตรวจสอบทุกขั้นตอน หากพบข้อบกพร่องให้รีบแก้ไขก่อนที่จะเกิดความเสียหาย

3. เทคนิคขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ดำเนินการตรวจสอบวิธีการและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติจริงว่าทำได้ตามแผนหรือไม่ และตรวจสอบผลตามเป้าหมายที่กำหนด

4. เทคนิคขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม (Act) หลังจากตรวจสอบแล้วหาทางปรับปรุง เพื่อให้การปฏิบัติครั้งต่อไปดีขึ้นกว่าเดิม

หลักการบริหารตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพวงจรเดมมิ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (ธีระชัย โสเมษตรินทร์, 2550 อ้างถึงใน ธีรฐิณพัชร อ่อนตาม, 2560) ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) เป็นการพัฒนาความคิดเพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ โดยกำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย กำหนดวิธีการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายให้ถูกต้องแม่นยำ

2. การปฏิบัติตามแผน (Do) ประกอบด้วย การวางกำหนดการ คือการแยกแยะกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ กำหนดเวลาของแต่ละกิจกรรม การจัดสรรทรัพยากร การจัดแบบเมทริกซ์ คือวิธีช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญ การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน โดยให้เข้าใจงาน พร้อมปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่น มีกระบวนการทางความคิดโดยการฝึกฝนด้วยการทำงาน (On the Job Training) พัฒนาคนให้มีความสามารถหลาย ๆ ด้าน และทำงานแบบมีส่วนร่วม

3. การตรวจสอบ (Check) ทำให้รับรู้สถานการณ์ของงานที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับแผนที่กำหนด ประกอบด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ การรวบรวมข้อมูลการพิจารณากระบวนการทำงานตามขั้นตอน การรายงานผลการประเมิน

4. การแก้ปัญหา (Action) คือการนำผลของการตรวจสอบที่ไม่ตรงเป้าหมายหรือไม่ได้มาตรฐานไปดำเนินการแก้ไขตามลักษณะปัญหาที่พบ

ประโยชน์ของการบริหารงานโดยใช้วงจรเดมมิ่ง

จากหลักการบริหารตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพวงจรเดมมิ่ง (PDCA) พบว่าเป็นการบริหารงานที่มีกระบวนการขั้นตอนที่เป็นระบบ ประกอบด้วย ขั้นการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารงานโดยใช้วงจรเดมมิ่ง ดังนี้

ณัฐพันธุ์ อ่อนตาม (2562) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ PDCA ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนที่ดีจะช่วยป้องกันปัญหาที่เกิดจากความสับสนในการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากร และความสูญเสียในรูปแบบต่าง ๆ
2. การตรวจสอบการทำงานเป็นระยะจะทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุมและแก้ไขปัญหาคืออย่างรวดเร็ว และการตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดซ้ำอีก ลดความรุนแรงของปัญหาและนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์
3. ในกรณีที่พบปัญหา สามารถใช้กระบวนการเดิมมั่งเพื่อใช้แก้ไขปัญหาคือด้วยการตรวจสอบว่ามีอะไรบ้างที่เป็นปัญหา เพื่อนำมาวางแผน และดำเนินการต่อไปตามวงจรเดิมมั่ง
4. ในขั้นตอนการปรับปรุง เป็นขั้นตอนที่ไม่ต้องรอให้เกิดปัญหา เป็นการแสวงหาแนวทางหรือวิธีการที่ดีกว่าเดิม เพื่อยกระดับคุณภาพ สามารถนำวงจรเดิมมั่ง มาใช้ในขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนางานได้

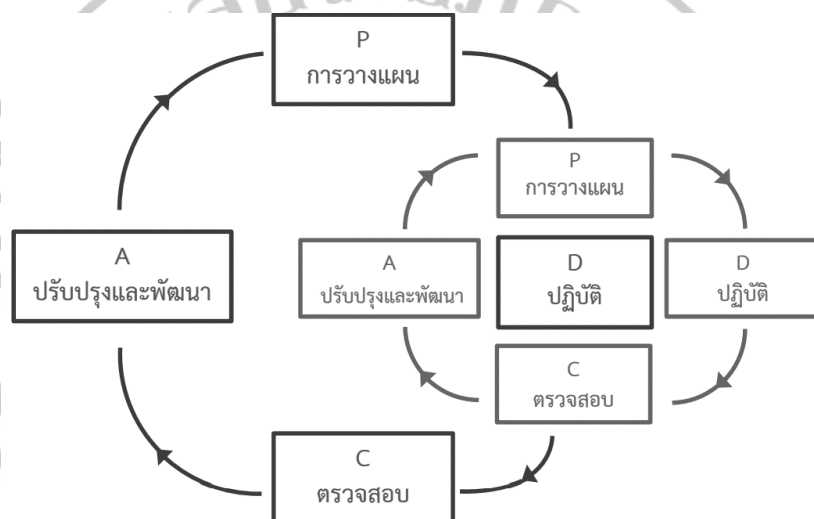
ปวีณา ไรวินุลย์ (2560) กล่าวถึงประโยชน์ของ PDCA ดังนี้

1. การวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความพร้อมเมื่อได้ปฏิบัติงานจริง
 2. การปฏิบัติตามแผนจะทำให้ทราบขั้นตอน วิธีการและสามารถเตรียมงานล่วงหน้า หรือทราบอุปสรรคล่วงหน้า ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความราบรื่น นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด
 3. การตรวจสอบทำให้ได้ผลเที่ยงตรงและเชื่อถือได้
 4. การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่พบ จะทำให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน
- การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้วงจรเดิมมั่ง (PDCA)**

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เป็นการจัดการศึกษาตามแนวทางเป้าหมาย อุดมการณ์ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาชาติ ตลอดจนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยสถานศึกษาต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จะต้องออกแบบการดำเนินการภายในสถานศึกษาที่เน้นการสร้างความเข้าใจสำหรับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ตรงกันในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน และสถานศึกษาส่วนใหญ่จะนำขั้นตอนของวงจรคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานเชิงระบบ เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ดังนี้

การขับเคลื่อนวงจรคุณภาพการบริหารเชิงระบบ (PDCA) ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผนพัฒนาคุณภาพ (Plan : P)
2. การปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ (Do : D)
3. การตรวจสอบ ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพ (Checking : C)
4. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ (Action : A)



ภาพที่ 2.1 วงจรคุณภาพการบริหารงานเชิงระบบ (PDCA)

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, น. 13

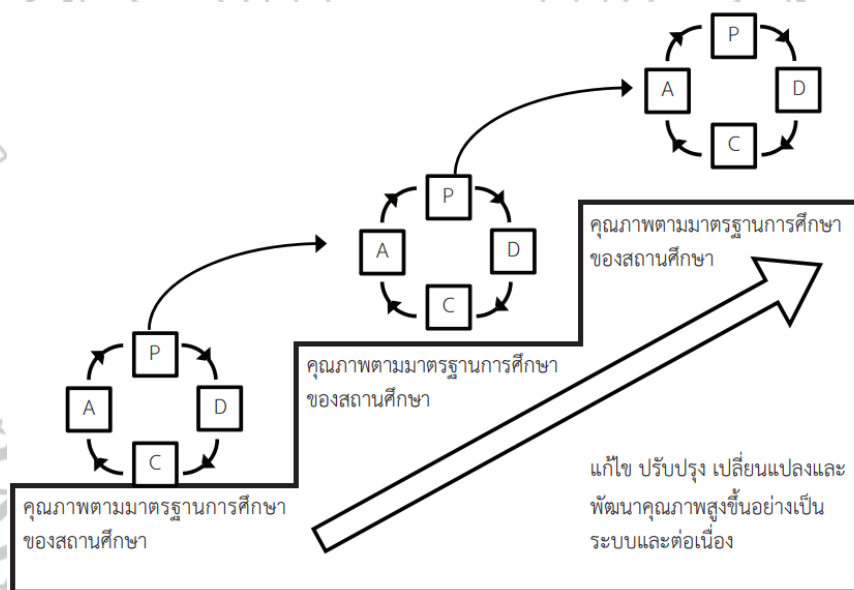
สำหรับการประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพการบริหารงานเชิงระบบ (PDCA) ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา สถานศึกษาต้องดำเนินการให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวางแผนพัฒนาคุณภาพ (Planning) เป็นขั้นการกำหนดกรอบรายละเอียดของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สำหรับการวางแผนแนวทางที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในการแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การคาดการณ์สิ่งที่จะเป็นผลสำเร็จในอนาคตมีความชัดเจนมากที่สุด
2. ขั้นการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ (Doing) เป็นขั้นการนำแนวทางที่ผ่านการวางแผนไว้อย่างชัดเจนสู่การปฏิบัติตามกิจกรรม ซึ่งกำหนดไว้ในแนวทาง เพื่อสร้างความสำเร็จให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งการแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ขั้นการตรวจสอบ ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพ (Checking) เป็นขั้นการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพสำหรับนำมาวิเคราะห์ แผลผล และเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ และเงื่อนไขของความสำเร็จจากการดำเนินการว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ อย่างไร

4. ขั้นการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ (Action) เป็นขั้นการนำผลการประเมินมาพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ และตัดสินใจในการพิจารณาแนวทางสำหรับการแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างกระบวนการสนับสนุนความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

การประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพการบริหารงานเชิงระบบ (PDCA) ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นวงจรที่ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ดังแสดงในภาพ



ภาพที่ 2.2 วงจรคุณภาพกับการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, น. 15

สรุปได้ว่า การบริหารงานโดยประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) เป็นกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบในการนำวงจรเดมมิงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ต้องออกแบบการดำเนินงานที่เป็นการสร้างความเข้าใจสำหรับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ตรงกันในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เมื่อดำเนินงานครบรอบวงจร PDCA จะส่งผลต่อการขับเคลื่อน

การดำเนินงานในระบบต่อไป ก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด หลักเกณฑ์และวิธีการของการประเมินวิทยฐานะของครู คือการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูในแต่ละรอบปี จะทำให้ครูได้ทราบถึงจุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจะทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจนและสามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ให้ดียิ่งขึ้น วงจรคุณภาพเต็มมิ่ง จึงเป็นการดำเนินการที่ใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง เป็นการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน เป็นระบบ สามารถปฏิบัติได้ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทั่วทั้งที่ โดยการวางแผนเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หากมีการวางแผนที่รัดกุม ในทุกด้าน เช่น การกำหนดเป้าหมาย วิธีการ ขั้นตอน และกรอบระยะเวลา จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุทัศน์ ธิยานันท์, อนุชา กอนพวง, นลอง ชาครูประชีวิน และสุกัญญา แซ่มซ้อย (2556) ศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ในสถานศึกษาประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ขอบข่ายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู 2) กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตามและทบทวน ผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล และโอกาส ผลการประเมินรูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ขอบข่ายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครูมีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับคู่มือการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

องอาจ นัยพัฒน์, นิภา ศรีไพโรจน์, ดวงใจ สีเขียวและนพวรรณ ศรีเกตุ (2558) ศึกษาการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว) โดยใช้ตัวชี้วัดสำคัญรายบุคคล พบว่า รูปแบบและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าการเป็นไปในลักษณะการประเมินเพื่อเสริมพลัง ให้ผู้รับ

การประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินผู้ประเมินควรอยู่ในรูปองค์คณะบุคคล มีความเป็นกลาง มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่ประเมินละเอียดถี่ถ้วนและเป็นกัลยาณมิตร โดยมีขั้นตอนการประเมินได้แก่ 1) การจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นของ 3) ผู้รับการประเมินรวบรวมผลงาน แสดงหลักฐานผลการปฏิบัติงาน 4) คณะผู้ประเมินชุดที่ 1 ประเมินเบื้องต้น พิจารณาผลงานเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมาย 5) คณะกรรมการชุดที่ 2 กลั่นกรองและประเมินผลสรุป 6) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินที่ระบุจุดแข็ง จุดจำกัดให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบเพื่อหาแนวทางพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อวิพากษ์ร่างระบบการประเมินรูปแบบใหม่ ส่วนใหญ่เห็นว่าแนวคิดและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเป็นรายบุคคลมีประโยชน์ค่อนข้างมาก

วาริช รตนกรรติ และเอี่ยมพร หลินเจริญ (2560) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า รูปแบบการประเมินประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) คุณสมบัติของผู้ประเมินวิทยฐานะ 3) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 4) น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบการประเมินแต่ละด้าน 5) เกณฑ์การประเมิน 6) วิธีการประเมินมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การเสนอคำขอ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน การพิจารณาคุณสมบัติ และตรวจเอกสารประกอบการประเมิน การดำเนินการประเมินด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ การรวบรวมข้อมูลและนำเสนอผลการประเมิน 7) ผู้ประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินเพื่อพิจารณาคุณภาพด้านความตรง (Validity) พบว่า รูปแบบการประเมินมีความตรงเชิงจำแนก สามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างถูกต้อง และผลการประเมินรูปแบบการประเมินพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินในประเด็น มีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้องทั้ง 4 ด้าน ในระดับมาก

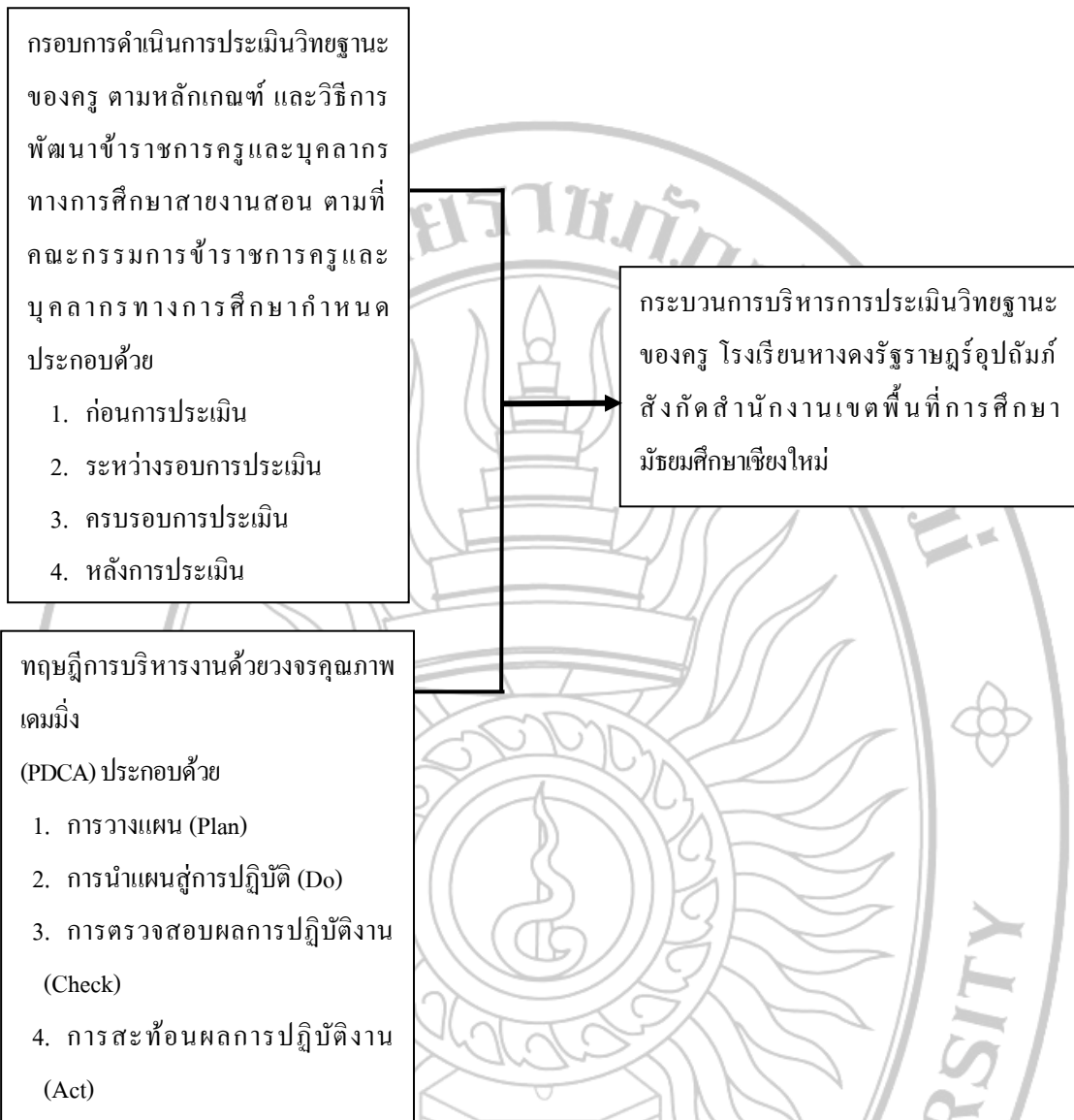
ชาญสิทธิ์ คำเทศ (2560) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี พบว่ากระบวนการบริหาร ผลการปฏิบัติงานของครู มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 3) การติดตามและทบทวนผลการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การให้รางวัลและโอกาส การประเมินรูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู พบว่ากระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ในการนำไปใช้ในสถานศึกษา และประเด็นผู้บริหารนำแนวทางพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับใช้ในสถานศึกษาให้มีกระบวนการดำเนินการเป็นระบบ และรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนที่มีความครบถ้วน ชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจตรงกันกับความต้องการของครูหรือผู้ที่ถูกประเมิน ผลการวิเคราะห์พบว่ามีความเหมาะสม

เพ็ญศรี บุญเดช (2561) ศึกษาการพัฒนากระบวนการกำกับติดตาม และประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยบูรณาการหลักการบริหารงานคุณภาพแบบ PDCA กับองค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ร่วมวางแผนจัดเตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 น้อมนำสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินตัดสินความก้าวหน้า ขั้นตอนที่ 4 กำหนดทิศทางพัฒนาร่วมกัน ระบบที่พัฒนาขึ้นเป็นระบบที่เน้นกระบวนการ ผลการตรวจสอบระบบและคู่มือการใช้ระบบโดยภาพรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ผลการทดลองใช้ระบบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำกับติดตาม และประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลังจากการใช้ระบบสูงกว่าก่อนการใช้ระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีเจตคติที่ดีต่อระบบการกำกับติดตาม และประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนรู้ของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยมีความสอดคล้องกับการประเมินวิทยฐานะของครู จึงต้องมีการพัฒนารูปแบบ กระบวนการ และระบบการประเมินที่ชัดเจน โดยกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ การตรวจสอบและประเมิน และการสะท้อนผลข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงและการบูรณาการกับการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ตามกรอบการดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครูตามหลักเกณฑ์ วิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายางงานสอน ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดและกรอบแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู และพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของผู้ให้ข้อมูล

ประชากรของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ จำนวน

56 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ คือ เป็นข้าราชการครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รายปีและมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการวิจัย ตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา

ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน (คน)
ครู	ไม่มีวิทยฐานะ	3
ครู	ชำนาญการ	5
ครู	ชำนาญการพิเศษ	5
รวม		13

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้าง และหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกรอบการดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครู โดยศึกษาจากหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก มีกรอบการสัมภาษณ์ที่กำหนดประเด็นชัดเจน ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ในภาพรวม

1.2 การดำเนินงานด้านการวางแผนก่อนการประเมิน

1.3 การดำเนินงานในระหว่างรอบการประเมิน

1.4 การดำเนินงานด้านการตรวจสอบและประเมินผล

1.5 การดำเนินงานด้านการชี้แจง และสะท้อนผลภายหลังการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ในรอบปี

โดยมีรูปแบบการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะไม่เป็นทางการ เป็นคำถามปลายเปิดผู้ถูกสัมภาษณ์มีอิสระในการให้คำตอบตามความคิดเห็นของตนเอง โดยคำนึงถึงขอบเขตของเนื้อหาตามกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

2. นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 ด้านการบริหารการศึกษา

3.2 ด้านการใช้ภาษา

3.3 ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญลงคะแนนข้อคำถาม เพื่อใช้คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ดังนี้

1. ให้เพิ่มเติมข้อความในคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ สภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ที่ผ่านมากในภาพรวมเป็นอย่างไร

2. การดำเนินงานด้านการวางแผนก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานรายปีที่ผ่านมาในความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร ให้แยกประเด็นคำถามย่อยเป็นรายชื่อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

3. เมื่อพิจารณาข้อคำถามรายชื่อพบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 – 1.00 จึงนำไปใช้ทุกข้อ (ภาคผนวก ค ตารางที่ 6.1)

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการตรวจสอบ และแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เพื่อนัดหมายตารางเวลาสำหรับการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์สำหรับตอบคำถามปลายเปิด โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รายปี และมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการวิจัย ประกอบด้วย ครู ที่ยังไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 3 คน ครู วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 5 คน และครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน รวมจำนวน 13 คน ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ต่อคนไม่เกิน 30 นาที โดยใช้วิธีการจดบันทึก และบันทึกเสียงในการสนทนา เพื่อนำมาถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล มีระยะเวลาในการสัมภาษณ์ 6 วัน (ในระหว่างวันที่ 24 - 25 และ 28 - 31 มีนาคม 2565)

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุป สภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จากการสัมภาษณ์โดยวิเคราะห์ดูความสอดคล้องของข้อมูลด้วยวิธีสามเส้า ระหว่างกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ 1) ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2) ครู วิทยฐานะชำนาญการ และ 3) ครู ที่ยังไม่มีวิทยฐานะ นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา และนำเสนอโดยความเรียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ในตอนที่ 2

ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ผู้วิจัยศึกษา เอกสาร งานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กรอบการประเมินวิทยฐานะของครู และผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จากตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์และจัดทำ (ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครูในรอบปีการประเมิน 1) ขั้นตอนการวางแผนการประเมิน (Plan) 2) ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนการประเมิน (Do) 3) ขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางาน (Check) และ 5) ขั้นตอนการสะท้อนผลการประเมิน (Act) ตามตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงขั้นตอนดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครูในรอบปีการประเมิน

ระยะเวลา	ขั้นตอนดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครู
ก่อนการประเมิน	Plan : การวางแผน 1. สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก 2. กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการ และขั้นตอนในการประเมิน 3. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการประเมินวิทยฐานะ 4. จัดทำแผนการประเมินผลการพัฒนางานของครูในรอบปี
ระหว่างรอบการประเมิน	Do : การดำเนินงานตามแผน 1. สร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตามตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา ขอบเขตของผลการปฏิบัติงาน และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดในแผนการประเมิน 2. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาครู ที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู และเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา 3. ครูปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลงที่เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ 4. ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้า ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในระหว่างรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู
ครบรอบการประเมิน	Check : การตรวจสอบผลการพัฒนางาน 1. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน และคณะกรรมการ PLC 2. ประชุมครู คณะกรรมการประเมิน คณะกรรมการ PLC และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการพัฒนางานในรอบปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยพิจารณาจากเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ระยะเวลา	ขั้นตอนดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครู
	3. ครูผู้ยื่นขอรับการประเมิน ร่วมกับคณะกรรมการ PLC ตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐาน จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ และประเมินผลการพัฒนางานของตนเอง 4. คณะกรรมการประเมิน ตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ พร้อมทั้งประเมินผลการพัฒนางานของครู ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด 5. พิจารณาผลการประเมินร่วมกัน ในกรณีที่ครูไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน ครูสามารถดำเนินการชี้แจงหรือแสดงเอกสาร ร่องรอย หลักฐาน เพื่อยืนยันผลการประเมินตนเอง 6. ผู้บริหารและคณะกรรมการประเมิน ประมวลผลการประเมิน ตรวจสอบและสรุปผล พร้อมทั้งให้เหตุผลประกอบการพิจารณาผลการประเมิน
หลังการประเมิน	Act : การสะท้อนผลการประเมิน 1. ประชุมครูเพื่อแจ้งผลการประเมิน และสะท้อนผลการประเมิน ตามสภาพการปฏิบัติงานจริงที่ปรากฏ 2. คณะกรรมการประเมินและครูร่วมกันสะท้อนความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็น ที่ได้รับการประเมิน 3. คณะกรรมการประเมินสะท้อนจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาจากการประเมินผลการพัฒนางานของครู 4. สรุปแนวทาง ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนา การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ในรอบการประเมินถัดไป 5. จัดทำรายงานผลการประเมินการพัฒนางานของครูในรอบปี 6. ครูผู้ขอรับการประเมิน และคณะกรรมการ PLC ข้อเสนอแนะจากการสะท้อนผลการประเมิน มาร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนางานในรอบปีถัดไป

จากนั้นนำ (ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบและยืนยันกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดังนี้

2.1 การตรวจสอบและยืนยันกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบและยืนยันกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ คือ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการประเมินวิทยฐานะของครู รวมจำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน
2. ครู ผู้รับผิดชอบงานบุคคล จำนวน 2 คน
3. ครู ผู้มีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการประเมิน จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม หัวข้อ การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

1. ศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู และแนวคิด ทฤษฎี เทคนิคการบริหาร การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ประกอบกับ (ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

2. กำหนดประเด็นคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม หัวข้อ การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ตามกรอบแนวคิดการประเมินวิทยฐานะ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) โดยมีประเด็นการสนทนากลุ่ม ดังนี้

2.1 ความถูกต้อง หมายถึง การกำหนดกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ มีความถูกต้องชัดเจน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของครูตามที่คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนด

2.2 ความเป็นไปได้ หมายถึง การวิเคราะห์ผลจากการศึกษากระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงเหตุผลสนับสนุนการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงและเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติ

2.3 ความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ หมายถึง การวิเคราะห์กระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงความกระชับ ชัดเจน เข้าใจง่ายและสอดคล้องกับสภาพ การปฏิบัติงานจริงของผู้ปฏิบัติและมีประเด็นพิจารณา ตามหัวข้อของการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1) ขั้นตอนดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครูตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

2) ขั้นตอนการวางแผนการประเมิน

3) ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนการประเมิน

4) ขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางาน

5) ขั้นตอนการสะท้อนผลการประเมิน

6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

3. นำประเด็นคำถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม ในด้านเนื้อหา การใช้ถ้อยคำ สำนวน และข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. จัดพิมพ์แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบและยืนยันกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โดยดำเนินการสนทนากลุ่ม มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยค้นหาผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง รวมจำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

1.1.1 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน ฝ่ายบริหารงานวิชาการ หรือฝ่ายบริหารงานบุคคล เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี

1.1.2 เป็นผู้มีความรู้การศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา

1.1.3 เป็นผู้ที่มีความสนใจและให้ความร่วมมือในการค้นคว้าอิสระ

1.2 ครู ผู้รับผิดชอบงานบุคคล จำนวน 2 คน โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

1.2.1 เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานบุคคล เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปี

1.2.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของครู เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปี

1.2.3 เป็นผู้ที่มีใจและให้ความร่วมมือในการค้นคว้าอิสระ

1.3 ครู ผู้มีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการประเมิน จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

1.3.1 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

1.3.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปี

1.3.3 เป็นผู้ที่มีใจและให้ความร่วมมือในการค้นคว้าอิสระ

2. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ถึงผู้เชี่ยวชาญ มาให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบและยืนยันกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ในประเด็น ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ

3. ผู้วิจัยจัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย

3.1 คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก

3.2 โปรแกรมการประชุมออนไลน์ Microsoft Teams

3.3 รูปเล่ม (ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

4. ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม ตามประเด็นคำถามที่สร้างไว้ในวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2565 ผ่านระบบการประชุมออนไลน์ (Microsoft Teams) โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการประเมินวิทยฐานะของครู ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้ได้รับผิดชอบงานบุคคล และครูผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการประเมิน รวมจำนวน 9 คน

5. ผู้วิจัยนำผลการสนทนากลุ่มมาปรับปรุง แก้ไข และจัดทำกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ฉบับสมบูรณ์ (รายละเอียดในภาคผนวก ข)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลผลการสนทนากลุ่ม การแสดงความคิดเห็นตามประเด็นคำถามหัวข้อ การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหาและนำเสนอโดยความเรียง ดังนี้

ผลการสนทนากลุ่มเพื่อวิพากษ์กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ได้ผลดังนี้

1. ขั้นตอนดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครู ตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ในภาพรวม

ข้อคิดเห็น

กระบวนการมีความชัดเจนตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มีความถูกต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของครู ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครู สามารถดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด มีความเป็นไปได้ และมีความสะดวกในการนำไปปฏิบัติจริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติม

ควรแก้ไขข้อความระยะเวลาในการประเมิน “ระหว่างการประเมิน” ซึ่งเป็นข้อความที่สื่อให้เห็นว่าเป็นเพียงช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ของการประเมินแต่ขั้นตอนการปฏิบัติที่ปรากฏในกระบวนการเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานของครูในรอบปีที่ประเมิน ควรกำหนดข้อความให้สื่อความหมายที่สอดคล้องกัน และขั้นตอนดำเนินการข้อ 2 และข้อ 4 ของระยะระหว่างการประเมิน มีข้อความที่ซ้ำซ้อน คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนควรพิจารณาว่าควรตัดออกจากขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง

2. การวางแผนการประเมิน (Plan)

ข้อคิดเห็น

ขั้นตอนการวางแผนมีความเป็นไปได้ มีการร่วมกันวางแผนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการประเมิน จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีการกำหนดขั้นตอน กิจกรรม ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนทำให้เกิดความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติม

การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก ควรเพิ่มประเด็นที่เป็นบริบทของโรงเรียน เช่น จุดมุ่งหมาย นโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูได้พัฒนางานให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของโรงเรียน ทั้งนี้ในการจัดทำแผนการประเมิน ควรจัดทำปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้บริหารและครูสามารถนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน

3. การดำเนินงานตามแผนการประเมิน (Do)

ข้อคิดเห็น

ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนการประเมิน มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน ถูกต้อง ผู้ปฏิบัติเข้าใจง่าย มีความเป็นไปได้ ผู้ปฏิบัตินำไปปฏิบัติได้จริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติม

ควรแก้ไขข้อความ หัวข้อขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนการประเมิน เป็น “การดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงาน” เพื่อให้สอดคล้องกับขั้นตอนที่ปรากฏในกระบวนการ ในการเขียน Flow chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานควรเพิ่มเติม ขั้นตอนการตัดสินใจ เพื่อแสดงให้เห็นว่า กรณีที่ผลการประเมินหรือการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ควรต้องทำอะไรและ ในขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ควรมีการติดตาม ทบทวนความ เข้าใจ ของผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่รับผิดชอบทุกฝ่ายให้มีความเข้าใจไปพร้อมกันและตรงกัน

4. การตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางาน (Check)

ข้อคิดเห็น

ขั้นตอนการตรวจสอบมีความเป็นไปได้ ที่จะดำเนินการให้สำเร็จ เพราะการ ตรวจสอบมีการระบุอ้างอิงที่ชัดเจนในแบบประเมิน มีความถูกต้อง เป็นไปได้ และนำไปปฏิบัติได้ อย่างสะดวก

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติม

ในขั้นตอนการตรวจสอบจากคณะกรรมการประเมิน กรณีที่คณะกรรมการเห็นว่า ควรปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้มีแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข ควรเพิ่มกระบวนการ PLC ของครูเพื่อ รวมกลุ่มในการพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5. การสะท้อนผลการประเมิน (Act)

ข้อคิดเห็น

กระบวนการสะท้อนผลการประเมิน มีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการให้สำเร็จ มีขั้นตอนการทำงานข้อมูลถูกต้องมีความเป็นไปได้และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยควรนำผลการสะท้อนมาใช้พิจารณาตรวจสอบในวงรอบถัดไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติม

ภายหลังจากการเสนอแนวทาง ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิงานในหน้าที่ของครูในรอบการประเมินถัดไป ควรเพิ่มเติม แนวทางกระบวนการ PLC ของครู

เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ และแสดงให้เห็นว่า ภายหลังจากการตรวจสอบแล้วจะมีขั้นตอนหรือวิธีการ ที่นำไปปรับปรุง แก้ไขอย่างไร ที่เป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ คือ การประเมินวิทยฐานะของครู นอกจากจะมีกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ที่มีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และสะดวกในการปฏิบัติแล้ว การเสริมแรงและการสร้างแรงจูงใจ เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาวิทยฐานะของครูได้

2.2 การตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

การศึกษาในขั้นตอนนี้ เป็นการนำกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ที่ผ่านการวิพากษ์จากการประชุมกลุ่ม ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก โดยให้ครูทดลองอ่านและใช้เพื่อตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ในประเด็นความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ ระหว่างวันที่ 2-6 พฤษภาคม 2565 เป็นระยะเวลา 5 วัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของผู้ให้ข้อมูล

ประชากรของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ จำนวน 56 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบและประเมินผลการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ คือ เป็นผู้ที่มิมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ มีความประสงค์ขอรับการประเมิน และมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการวิจัย จำนวน 3 คน ตามตารางที่ 3.3 ดังนี้

ตารางที่ 3.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา

ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	จำนวน (คน)
ครู	ไม่มีวิทยฐานะ	1
ครู	ชำนาญการ	1
ครู	ชำนาญการพิเศษ	1
รวม		3

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ประเด็นการประเมินประกอบด้วย ความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และกรอบการประเมินผลการใช้กระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู
2. นำแบบประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูที่สร้างเสร็จแล้วไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องความสอดคล้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา ด้านการใช้ภาษา และด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบประเมิน นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

3.1 ให้ระบุข้อความให้ชัดเจนในข้อคำถามว่า เป็นกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู

3.2 รายการพิจารณา “มีความถูกต้อง” ให้ระบุด้วยว่าถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

เมื่อพิจารณาข้อคำถามรายข้อพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67 – 1.00 จึงนำไปใช้ทุกข้อ (ภาคผนวก ค ตารางที่ 6.2)

4. นำแบบประเมินที่ได้รับการตรวจสอบ และแก้ไขแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป โดยแบบประเมิน ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1) ตำแหน่ง

2) วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 การประเมินผลการศึกษการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โดยกำหนดคะแนนการประเมินดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ อยู่ใน **ระดับมากที่สุด**

4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ อยู่ใน **ระดับมาก**

3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ อยู่ใน **ระดับปานกลาง**

2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ อยู่ใน **ระดับน้อย**

1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ อยู่ใน **ระดับน้อยที่สุด**

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบและประเมินผลการศึกษการใช้กระบวนการบริหาร การประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ในกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามการประเมินผลจากการศึกษา

การใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

2. ผู้วิจัยนำกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ที่พัฒนาขึ้นไปให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ ที่ได้มาโดยโดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ คือ เป็นผู้ที่มิมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ คาดว่าจะขอรับการประเมิน และมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการวิจัย จำนวน 3 คน ทดลองอ่านและใช้กระบวนการเพื่อตรวจสอบและประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ในประเด็น ความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ เป็นระยะเวลา 5 วัน (ระหว่างวันที่ 2-6 พฤษภาคม 2565) จากนั้นนำแบบสอบถามการประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เพื่อประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู และทำการตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบประเมิน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ผลการประเมินการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จากแบบประเมินสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้ ความสะดวกในการนำไปปฏิบัติและหาค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 4 ด้าน ให้คะแนนตามเกณฑ์ของครอนบาค แบ่งช่วงของค่ากลางเลขคณิต 5 กลุ่มในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 อ้างถึงใน นครชัย ชาญอุไร, 2559) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีมีความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีมีความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามีมีความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามี ความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามี ความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา เรื่อง การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ข้าราชการครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รายปีและมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการวิจัยจำนวน 13 คน โดยมีผลสรุปสาระสำคัญของการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. กระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูในภาพรวม

สภาพปัจจุบัน พบว่า ก่อนการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ห่วงการประเมิน ครูผู้ขอรับการประเมินมีการรวมกลุ่มเพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมิน โดยศึกษาจากเอกสารประกอบที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดด้วยตนเอง และปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์ในการเสนอขอรับการประเมิน หลังการประเมิน คณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงาน ดำเนินการแจ้งผลการประเมินพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาที่ครูผู้ขอรับการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้ ดังตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาผลงานในการขอมีวิทยฐานะ...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2565)

“...คณะกรรมการมีการแจ้งผลการประเมินที่ชัดเจน เป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติได้...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2565)

“...ก่อนการประเมิน ครูรวมกลุ่มทำวิทยฐานะ โดยศึกษาจากเอกสาร สอบถาม
เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษาตัวอย่างจากต่างโรงเรียน...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2565)

ปัญหา พบว่า ก่อนการประเมิน ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับ
ขั้นตอนและวิธีการในการประเมิน ระหว่างการประเมิน ครูขาดความชัดเจนเกี่ยวกับรูปแบบ
การพิจารณา ร้อย เอกสาร หลักฐาน ที่สะท้อนถึงระดับคุณภาพ และแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หลังการประเมิน การจัดทำเอกสารรายงานผลการประเมิน
ขาดการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน ครูมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ดังตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การจัดทำรายงานมีขั้นตอนมาก เป็นการเพิ่มภาระ...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2565)

“...ระหว่างการประเมิน มีการจัดเตรียมเอกสารตามที่ปฏิบัติงานจริง
การกำหนดเอกสาร ร้อยรอยหลักฐานบางตัวชี้วัด ไม่ชัดเจน ...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2565)

“...มีการจัดเตรียมเอกสารตามที่ปฏิบัติงานจริง การกำหนดเอกสาร ร้อยรอย
หลักฐานบางตัวชี้วัด ไม่ชัดเจน...” 30

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2565)

2. การดำเนินงานด้านการวางแผนก่อนการประเมิน

สภาพปัจจุบัน พบว่า มีการดำเนินการวางแผนก่อนการประเมินโดยยึดหลักเกณฑ์
และวิธีการที่กำหนด มีการแจ้งขั้นตอนการยื่นเสนอขอรับการประเมินแก่ครูทราบ

ปัญหา พบว่า การกำหนดแผนการประเมินในภาพรวมของโรงเรียนไม่ชัดเจน
ซึ่งกำหนดขั้นตอนและวิธีการแบบกว้าง ๆ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับแนวทาง
การประเมินตามตัวชี้วัด เนื่องจากครูทำการศึกษาจากเอกสาร ตัวอย่าง แนวทางจากผู้ที่เคยประเมิน
ทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในบางประเด็น ดังตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...วางแผนกำหนดรายการเอกสารที่จะนำมาประกอบตามตัวชี้วัด โดย
สอบถามจากผู้ที่เคยประเมิน...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2565)

“...โรงเรียนมีแผนการประเมินแบบกว้างๆ ไม่ได้กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน
มีความยืดหยุ่น เรื่องเวลา...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2565)

“...ไม่เข้าใจแผนการประเมิน การกำหนดขอบเขตผลการปฏิบัติงานที่กว้างเกินไป...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 28 มีนาคม 2565)

3. การดำเนินงานในระหว่างรอบการประเมิน

สภาพปัจจุบัน พบว่า ในระหว่างรอบการประเมิน โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยครูพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของแต่ละตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ

ปัญหา พบว่า ขั้นตอนการประเมินมีความไม่ชัดเจน เกี่ยวกับกรอบระยะเวลา ขาดปฏิทินการดำเนินงานโดยละเอียด ครูมีความเข้าใจไม่ตรงกันเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดบางตัวชี้วัด ขาดผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษาบางขั้นตอนในระหว่างรอบการประเมิน ดังตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ไม่แน่ใจว่า ในการปฏิบัติงานระหว่างรอบการประเมิน จะสอดคล้องกับทุกตัวชี้วัดหรือไม่...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2565)

“...การกำหนดขอบเขตผลงานไม่ชัดเจนบางตัวชี้วัด...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2565)

“...ขาดความชัดเจนในรูปแบบการประเมิน วิธีการพิจารณาผลงานตามตัวชี้วัดตามมาตรฐานวิทยฐานะ การนำเสนอผลงานมีความแตกต่างกัน...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2565)

4. การดำเนินงานด้านการตรวจสอบและประเมินผล

สภาพปัจจุบัน พบว่ามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล โดยครูนำเสนอร่องรอย หลักฐานประกอบผลการปฏิบัติงาน

ปัญหา พบว่า ขาดความต่อเนื่องเกี่ยวกับขั้นตอนการชี้แจง การสร้างความเข้าใจก่อนการตรวจสอบและประเมินผล ครูมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันเกี่ยวกับการจัดเตรียมร่องรอยหลักฐานบางตัวชี้วัด ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งการพิจารณาประกอบการสรุปผลการประเมินขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการ ไม่มีแนวทางที่ชัดเจน ในการประเมินผลดังตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...การประเมินจากเอกสารบางตัวชี้วัดไม่สามารถทำเอกสารได้ เช่น รูปภาพการทำงาน...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2565)

“...การกำหนดระดับคุณภาพในการประเมินไม่ชัดเจน บางตัวชี้วัดเป็นนามธรรม...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 28 มีนาคม 2565)

“...วิธีการพิจารณาเอกสาร ร่องรอย หลักฐาน ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการ ไม่มีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจน...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 31 มีนาคม 2565)

5. การดำเนินงานด้านการชี้แจงและสะท้อนผลภายหลังการประเมิน

สภาพปัจจุบัน พบว่า ภายหลังจากการประเมิน คณะกรรมการแจ้งผลการประเมิน และสะท้อนผลการประเมินที่เป็นประโยชน์ มีแนวทางในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยสะท้อนผลการประเมินแบบกัลยาณมิตร และครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการประเมิน

ปัญหา พบว่า ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมินมีความไม่ชัดเจนทำให้เกิดความล่าช้า ดังตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...มีการจัดทำรายงานเอกสารในรูปแบบเดียวกัน แต่มีความล่าช้า เนื่องจากมีบางประเด็นที่ไม่ชัดเจน...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2565)

“...สะท้อนผลการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงและพัฒนา...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 28 มีนาคม 2565)

“...มีการสรุปผลการประเมินร่วมกัน ได้ข้อเสนอแนะและแนวทางที่หลากหลายจากคณะกรรมการ...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 30 มีนาคม 2565)

ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูในภาพรวม จากการสัมภาษณ์ พบว่า

1) ระยะก่อนการประเมิน

ควรกำหนดกรอบระยะเวลาในแผนการประเมินให้ชัดเจน

2) ระยะระหว่างการประเมิน

2.1) ควรกำหนดรูปแบบ แนวทาง กระบวนการขั้นตอนการนำเสนอผลการปฏิบัติงานประกอบการประเมินที่ชัดเจนตรงกัน

2.2) ควรลดภาระด้านเอกสารประกอบการประเมิน ควรร่วมกันวางแผนระหว่างฝ่ายเพื่อให้การจัดทำเอกสารในระหว่างรอบการประเมินมีความครอบคลุมกับตัวชี้วัดการประเมิน ไม่เกิดความซ้ำซ้อน

2.3) ควรเน้นการประเมินจากสภาพจริงในห้องเรียนและผลลัพธ์ด้านผู้เรียน

2.4) ควรมีการนิเทศติดตามด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยกำหนดผู้นิเทศที่มีความรู้ด้านการสอนที่มีความคล้อยคลึงกันเพื่อเป็นที่ปรึกษา แนะนำและร่วมกันแก้ปัญหาระหว่างการประเมิน

3) ระยะหลังการประเมิน

ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มทักษะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ดังตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“...ต้องการพัฒนาตนเองโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำวิทยฐานะ การทำวิจัยแนวใหม่ การทำคลิปการสอน...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 24 มีนาคม 2565)

“...วิธีการประเมินควรประเมินจากห้องเรียน จากสถานการณ์จริง ไม่ต้องทำเอกสารมาก เช่น การสรุปรายงาน ที่ต้องเขียนรายละเอียดที่มากเกินไป...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 25 มีนาคม 2565)

“...ควรระบุกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน เช่น การส่งเอกสารบางอย่างควรระบุให้ชัดเจน ไม่ควรยืดหยุ่น เนื่องจากจะทำให้เกิดความล่าช้า...”

(ครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์, สัมภาษณ์, 29 มีนาคม 2565)

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ จากตอนที่ 1 มาทำการวิเคราะห์ร่วมกับผลการศึกษา เอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับกรอบการประเมินวิทยฐานะของครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด มาจัดทำ (ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ตามตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ของสภาพปัจจุบันและปัญหา และ (ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ในตอนต้นที่ 1	(ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ในตอนต้นที่ 2
1. กระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูในภาพรวม 1.1 ระยะก่อนการประเมิน ปัญหา พบว่าครูขาดความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการในการประเมิน 1.2 ระยะระหว่างการประเมิน ปัญหา พบว่า ครูขาดความชัดเจนเกี่ยวกับรูปแบบการพิจารณา ร่องรอย เอกสาร หลักฐาน ที่สะท้อนถึง	1. ขั้นตอนดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครูในรอบปีการประเมิน ประกอบด้วย 1.1 การวางแผนก่อนการประเมิน (Plan) ประกอบด้วย การสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกัน และความตระหนักเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย วิธีการและขั้นตอนในการประเมิน การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการประเมินวิทยฐานะ และจัดทำแผนการประเมินผลการพัฒนางานของครูในรอบปี 1.2 การดำเนินงานตามแผนระหว่างรอบ การประเมิน (Do) ประกอบด้วย 1.2.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการใน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ในตอนต้นที่ 1	(ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ในตอนต้นที่ 2
ระดับคุณภาพ และแนวทางการประเมิน ตามตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนด	แต่ละตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา ขอบเขตของผล การปฏิบัติงาน และกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดในแผนการประเมิน 1.2.2 การส่งเสริม สนับสนุน และ ดำเนินการพัฒนาครู ที่สอดคล้องกับความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของครู และเป้าหมายของ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา 1.2.3 การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูเพื่อ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลงที่เสนอ ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ 1.2.4 การติดตามความก้าวหน้า การให้ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในระหว่างรอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้บริหาร 1.3 การตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางาน เมื่อครบรอบปี (Check) ประกอบด้วย 1.3.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน 1.3.2 การประชุมครู คณะกรรมการประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการพัฒนางานในรอบปี ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดโดยพิจารณา จากเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ 1.3.3 การตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐานจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และ ประเมินผลการพัฒนางานของตนเองโดยครู ผู้ขอรับการประเมิน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลการศึกษสภาพปัจจุบันและปัญหา ในตอนที่ 1	(ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ในตอนที่ 2
	1.3.4 การตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ พร้อมทั้งประเมินผลการพัฒนางานของครู โดยคณะกรรมการประเมิน 1.3.5 การพิจารณาผลการประเมินร่วมกัน ในกรณีที่ครูไม่เห็นด้วยกับผลการประเมินครู ดำเนินการชี้แจงหรือแสดงเอกสาร ร่องรอย หลักฐาน เพื่อยืนยันผลการประเมินตนเอง 1.3.6 การประมวลผลการประเมิน ตรวจสอบ และสรุปผล พร้อมทั้งให้เหตุผลประกอบการพิจารณาผลการประเมิน
1.3 ระยะหลังการประเมิน ปัญหา พบ ว่า การ จัด ทำ เอกสารรายงานผลการประเมิน ขาดการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน ครูมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน	1.4 การสะท้อนผลการประเมินหลังจากขั้นตอน การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Act) ประกอบด้วย 1.4.1 การประชุมครูเพื่อแจ้งผลการประเมิน และสะท้อนผลการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงที่ปรากฏ 1.4.2 การสะท้อนความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็น ที่ได้รับจากการประเมิน 1.4.3 การสะท้อนจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา จากการประเมินผลการพัฒนางานของครู 1.4.4 การสรุปแนวทาง ข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ในรอบการประเมินถัดไป 1.4.5 การจัดทำรายงานผลการประเมิน การพัฒนางานของครูในรอบปีตามรูปแบบที่กำหนด

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลการศึกษสภาพปัจจุบันและปัญหา ในตอนที่ 1	(ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ในตอนที่ 2
2. การดำเนินงานด้านการวางแผนก่อนการประเมิน ปัญหา พบว่า การกำหนดแผนการประเมินในภาพรวมของโรงเรียนไม่ชัดเจนซึ่งกำหนดขั้นตอนและวิธีการแบบกว้าง ๆ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด เนื่องจากครูทำการศึกษาจากเอกสาร ตัวอย่าง แนวทางจากผู้ที่เคยประเมินทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในบางประเด็น	2. ขั้นตอนการวางแผนการประเมิน (Plan) ประกอบด้วย 1. การสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในประเด็นต่อไปนี้ 1.1 ความสำคัญของการประเมิน 1.2 จุดประสงค์ของการประเมิน 1.3 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน 2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการ และขั้นตอนในการประเมินผลการพัฒนางานของครูในรอบปีที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย 2.1 นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด 2.2 เป้าหมายการพัฒนา นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา 2.3 กรอบการพัฒนางานของครูที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา 3. การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการประเมินวิทยฐานะของครู เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนางานตามข้อตกลงของครู และการประเมินผลการพัฒนางานในรอบปีให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ การจัดทำแผนการประเมิน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ในตอนต้นที่ 1	(ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ในตอนต้นที่ 2
3. การดำเนินงานในระหว่างรอบ การประเมิน ปัญหา พบว่า ขั้นตอนการประเมิน มีความไม่ชัดเจน เกี่ยวกับกรอบ ระยะเวลา ขาดปฏิทินการดำเนินงาน โดยละเอียด ครูมีความเข้าใจไม่ตรงกัน เกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตของผล การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด บางตัวชี้วัด ขาดผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา บางขั้นตอน ในระหว่างรอบ การประเมิน	3. ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนการประเมิน (Do) ประกอบด้วย 1. การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตามตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา ขอบเขตของผลการปฏิบัติงาน และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ กำหนดในแผนการประเมินของสถานศึกษา 2. การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการ พัฒนาครู ที่สอดคล้องกับความต้องการในการ พัฒนาตนเองของครู และเป้าหมายของการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา โดยศึกษาสภาพ ปัจจุบันและความต้องการ ประกอบการวางแผน ในการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ 3. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูเพื่อ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลงที่เสนอ ผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับมาตรฐาน ตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ การติดตามความก้าวหน้า การให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในระหว่างรอบการประเมินผล การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูโดยผู้บริหาร

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลการศึกษสภาพปัจจุบันและปัญหา ในตอนต้นที่ 1	(ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ในตอนต้นที่ 2
4. การดำเนินงานด้านการตรวจสอบและประเมินผล ปัญหา พบว่า ขาดความต่อเนื่องเกี่ยวกับขั้นตอนการชี้แจง การสร้างความเข้าใจก่อนการตรวจสอบและประเมินผล ครูมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันเกี่ยวกับการจัดเตรียมร่องรอยหลักฐานบางตัวชี้วัด ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งการพิจารณาประกอบการสรุปผลการประเมินขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการ ไม่มีแนวทางที่ชัดเจน ในการประเมินผล	4. ขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางาน (Check) ประกอบด้วย 1. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโดยกำหนดคุณสมบัติคณะกรรมการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด 2. การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยพิจารณาจากเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ 3. การตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐานจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง 4. การตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ พร้อมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดโดยคณะกรรมการประเมิน 5. การพิจารณาผลการประเมินร่วมกันในกรณีที่ครูไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน ครูสามารถดำเนินการชี้แจงหรือแสดงเอกสาร ร่องรอย หลักฐาน เพื่อยืนยันผลการประเมินตนเอง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ในตอนต้นที่ 1	(ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ในตอนต้นที่ 2
	การประมวลผลการประเมิน ตรวจสอบ และสรุปผล พร้อมทั้งให้เหตุผลประกอบการพิจารณาผลการ ประเมิน
5. การดำเนินงานด้านการชี้แจง และสะท้อนผลภายหลังการประเมิน ปัญหาพบว่าขั้นตอนการจัดทำ รายงานผลการประเมินมีความไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้า	5. ขั้นตอนการสะท้อนผลการประเมิน (Act) ประกอบด้วย 1. การประชุมครูเพื่อแจ้งผลการประเมิน และสะท้อนผลการประเมินตามสภาพ การปฏิบัติงานจริงที่ปรากฏ 2. การสะท้อนความรู้สึก ความคิดเห็น ที่ได้รับจากการประเมิน 3. การสะท้อนจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา จากการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ของครู 4. การเสนอแนวทางข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ ของครูในรอบการประเมินถัดไป 5. การจัดทำรายงานผลการประเมิน การพัฒนางานของครูในรอบปีตามรูปแบบที่ กำหนด

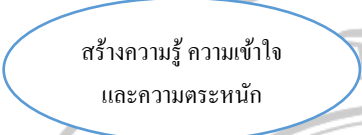
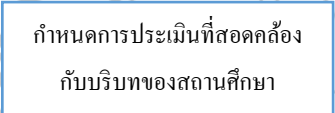
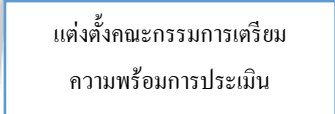
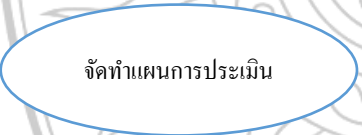
2.1 ผลการตรวจสอบ และยืนยันกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า

จากการนำ (ร่าง) กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการประเมินวิทยฐานะของครู มติการสนทนากลุ่มเห็นชอบกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มีความถูกต้องชัดเจน มีความเป็นไปได้ สะดวก สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ประกอบด้วย กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูในรอบปี ที่แสดงถึงกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของครูที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครูในรอบปีที่ขอรับการประเมิน ได้แก่ 1) การวางแผน (Plan) ก่อนการประเมิน 2) การดำเนินงานตามแผน (Do) ในระหว่างรอบการประเมิน 3) การตรวจสอบผลการพัฒนางาน (Check) เมื่อครบรอบปีการประเมิน 4) การสะท้อนผลการประเมิน (Act) ภายหลังการประเมิน โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ขั้นตอนการวางแผนการประเมิน (Plan)

เป็นขั้นตอนที่แสดงถึงการดำเนินการก่อนการประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมิน มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดขั้นตอน กิจกรรม ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบด้วย การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก การกำหนดการประเมินที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมการประเมิน และการจัดทำแผนการประเมิน ตามตารางที่ 4.2 ดังนี้

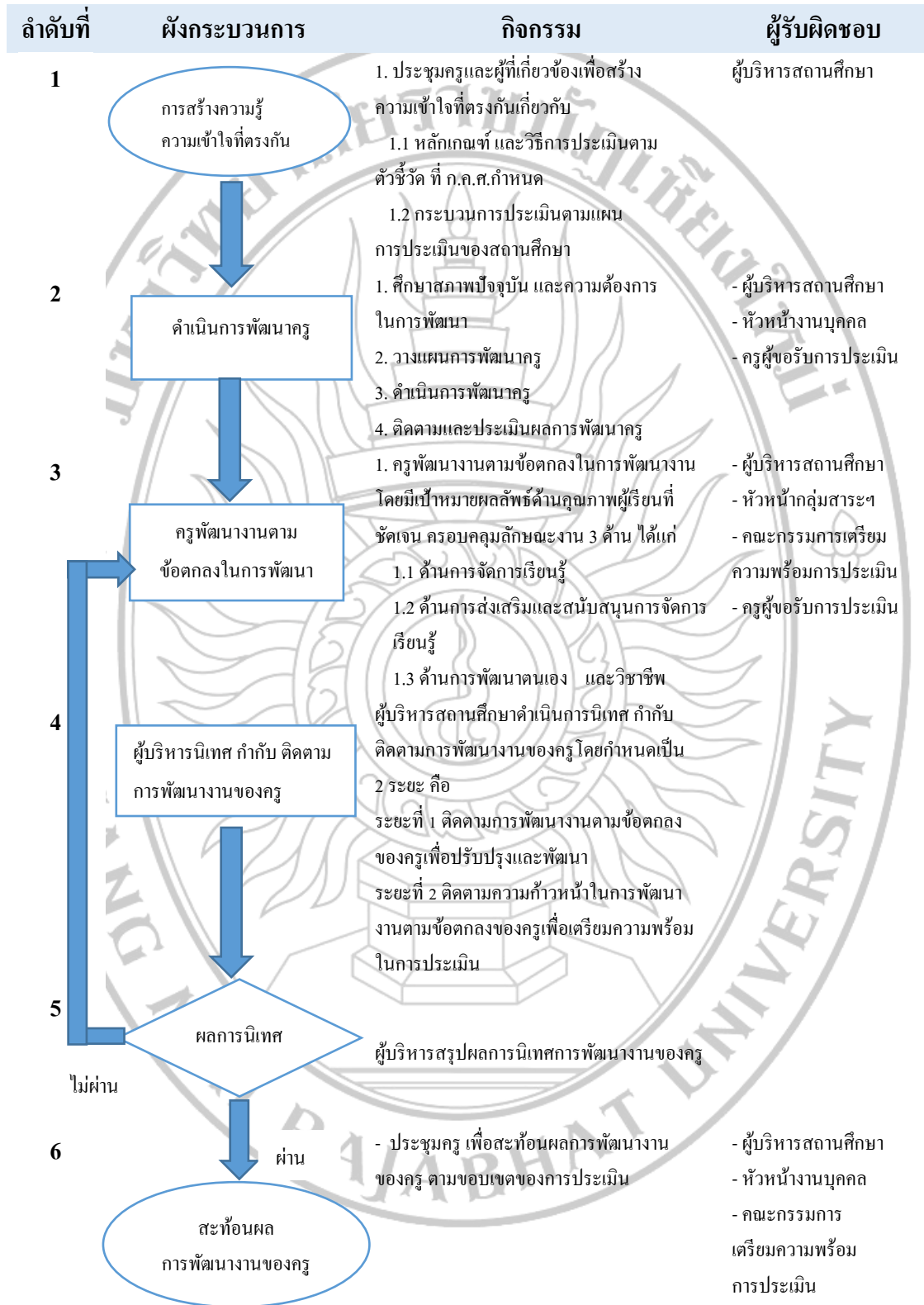
ตารางที่ 4.2 แสดงกระบวนการวางแผนการประเมินผลการพัฒนางานของครู (Plan)

ลำดับที่	ผังกระบวนการ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1		ประชุมครูเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนัก ในประเด็น ความสำคัญ จุดประสงค์ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด	ผู้บริหารสถานศึกษา
2		ประชุมครูเพื่อร่วมกันกำหนด เป้าหมาย วิธีการและขั้นตอน การประเมิน ที่สอดคล้องกับ เป้าหมายและบริบทของ สถานศึกษา	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้างานบุคคล - ครูผู้ขอรับ การประเมิน
3		ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการ เตรียมความพร้อมตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ - ครู ไม่มีวิทยฐานะ - ครูชำนาญการ - ครูชำนาญการพิเศษ	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้างานบุคคล
4		ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ แผนการประเมินผลการพัฒนา งานของครู ในรอบปี	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้างานบุคคล - คณะกรรมการ

2.1.2 ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนการประเมิน (Do)

เป็นขั้นตอนที่แสดงถึงการดำเนินงานตามแผนการประเมินระหว่างรอบการประเมิน โดยมีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน ประกอบด้วย การสร้างความรู้เข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแผนการประเมิน การพัฒนาครู การพัฒนางานของครูตามข้อตกลงการนิเทศ กำกับ ติดตาม และการสะท้อนผลการพัฒนางานของครู ตามตารางที่ 4.3 ดังนี้

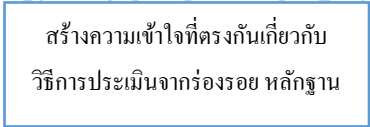
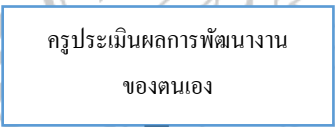
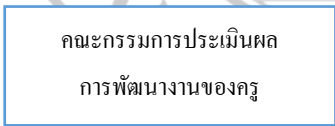
ตารางที่ 4.3 แสดงกระบวนการดำเนินงานตามแผนการประเมิน (Do)



2.1.3 ขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางาน (Check)

เป็นขั้นตอนที่แสดงถึงกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางานของครูเมื่อครบรอบปี ประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวิธีการประเมิน การประเมินผลการพัฒนางาน การพิจารณาผลการประเมิน และการสรุปผลการประเมิน ตามตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางานของครู (Check)

ลำดับที่	ผังกระบวนการ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1		- จัดทำประกาศแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินที่มี คุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด - จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ PLC	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้างานบุคคล
2		ประชุมคณะกรรมการประเมิน ครูผู้ขอรับการประเมิน คณะกรรมการ PLC เพื่อสร้าง ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับ วิธีการประเมินจากร่องรอย หลักฐาน ตามมาตรฐานตัวชี้วัด ของการประเมิน	- ผู้บริหารสถานศึกษา - คณะกรรมการ ประเมิน - คณะกรรมการ PLC - ครูผู้ขอรับ การประเมิน
3		ครูดำเนินการประเมินผล การพัฒนางานของตนเอง ร่วมกับคณะกรรมการ PLC พร้อมทั้งให้เหตุผลยืนยันผล การประเมิน	- ครูผู้ขอรับ การประเมิน - คณะกรรมการ PLC
4		คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการพิจารณาผล การพัฒนางานของครูเพื่อ ประกอบการประเมิน ตามมาตรฐานตัวชี้วัดที่ ก.ค.ศ. กำหนด	- คณะกรรมการ ประเมิน

ลำดับที่	ผังกระบวนการ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
	พิจารณาผลการประเมินร่วมกัน ↓	ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการและครูผู้ขอรับ การประเมินร่วมกันพิจารณา ผลการประเมิน	- ผู้บริหารสถานศึกษา - คณะกรรมการ ประเมิน - ครูผู้ขอรับ การประเมิน
5	สรุปผลการประเมิน	1. คณะกรรมการประมวลผล การประเมิน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสรุปผล การประเมิน	- ผู้บริหารสถานศึกษา - คณะกรรมการ ประเมิน

2.1.4 ขั้นตอนการสะท้อนผลการประเมิน (Act)

เป็นขั้นตอนที่แสดงถึงกระบวนการสะท้อนผลการประเมินร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะกรรมการประเมิน ครูผู้ขอรับการประเมิน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนางานในรอบปีถัดไป ประกอบด้วย การแจ้งผลการประเมิน การสะท้อนผลการประเมิน การเสนอแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และการรายงานผลการประเมินตามตารางที่ 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงกระบวนการสะท้อนผลการประเมินการพัฒนางานของครูในรอบปี

ลำดับที่	ผังกระบวนการ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1	แจ้งผลการประเมิน ↓	ประชุมครูผู้ขอรับการประเมิน เพื่อ - แจ้งผลการประเมิน - สะท้อนผลการประเมิน ตามสภาพจริงที่ปรากฏ	- ผู้บริหารสถานศึกษา
2	สะท้อนผลการประเมิน ↓	คณะกรรมการประเมิน และครู ผู้ขอรับการประเมินสะท้อนผล การประเมิน ในประเด็น - ความรู้สึก และความคิดเห็น - จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา	- ผู้บริหารสถานศึกษา - คณะกรรมการ ประเมิน - ครูผู้ขอรับ การประเมิน

ลำดับที่	ผังกระบวนการ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
3	เสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ↓	คณะกรรมการประเมิน ให้ข้อเสนอแนะและแนวทาง ในการปรับปรุงและพัฒนา ในรอบปีถัดไป	- คณะกรรมการ ประเมิน - ครูผู้ขอรับ การประเมิน
4	รายงานผลการประเมิน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสรุปผล การประเมินในภาพรวม 2. ครูผู้ขอรับการประเมินจัดทำ รายงานผลการประเมิน 3. หัวหน้างานบุคคล ประสานงานเพื่อดำเนินการ ตามขั้นตอนที่ ก.ค.ศ.กำหนด 4. ครู ร่วมกับคณะกรรมการ PLC ร่วมกันวิเคราะห์ผลเพื่อ เป็นแนวทางในการวางแผน ในรอบปีถัดไป	- ผู้บริหารสถานศึกษา - ครูผู้ขอรับ การประเมิน - หัวหน้างานบุคคล - คณะกรรมการ PLC

จากนั้นผู้วิจัยได้นำผลการสนทนากลุ่มมาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำกระบวนการบริหาร การประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ฉบับสมบูรณ์ (รายละเอียดในภาคผนวก ข)

2.2 ผลการตรวจสอบ และประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหาร การประเมิน วิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่

ผู้วิจัยนำกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ฉบับสมบูรณ์ ให้ข้าราชการครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ ที่มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีความประสงค์ขอรับ การประเมิน และมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการวิจัย จำนวน 3 คน ทำการศึกษาเพื่อตรวจสอบ และประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดง รัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ในประเด็น ความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ โดยมีผลการตรวจสอบและประเมินผล การศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู แสดงในตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการตรวจสอบและประเมินผลการศึกษา
การใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ที่	รายการพิจารณา	$\bar{X}$ (n=3)	S.D.	แปลผล
	ด้านความถูกต้อง	4.92	0.15	มากที่สุด
1	กระบวนการมีความถูกต้อง ชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
2	ขั้นตอนและวิธีการประเมินวิทยฐานะมีความถูกต้องชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
3	เอกสารประกอบ มีความถูกต้อง ชัดเจน	4.67	0.58	มากที่สุด
4	กระบวนการสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของครูตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด	5.00	0.00	มากที่สุด
	ด้านความเข้าใจ	4.84	0.29	มากที่สุด
5	สามารถอธิบายขั้นตอนและวิธีการประเมินวิทยฐานะได้	5.00	0.00	มากที่สุด
6	สามารถถ่ายทอดกระบวนการประเมินวิทยฐานะแก่ผู้อื่นได้	4.67	0.58	มากที่สุด
7	สามารถดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการประเมินวิทยฐานะได้	5.00	0.00	มากที่สุด
8	สามารถวิเคราะห์และสรุปการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการที่ปรากฏในกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูได้	4.67	0.58	มากที่สุด
	ด้านความเป็นไปได้	4.78	0.19	มากที่สุด
9	กระบวนการมีความสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครู	4.33	0.58	มาก
10	ครูสามารถนำกระบวนการไปปฏิบัติได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด
11	สถานศึกษาสามารถนำกระบวนการไปปฏิบัติได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด
	ด้านความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ	4.67	0.15	มากที่สุด
12	กระบวนการมีความกระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย	4.00	0.00	มาก
13	กระบวนการมีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ที่	รายการพิจารณา	$\bar{X}$ (n=3)	S.D.	แปลผล
14	กระบวนการมีตัวอย่างประกอบ เหมาะสมกับผู้ใช้งาน	5.00	0.00	มากที่สุด
15	กระบวนการมีความเหมาะสมกับสถานศึกษา	4.67	0.58	มากที่สุด
	เฉลี่ยโดยรวม	4.80	0.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบและประเมินผลการศึกษาใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.13) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.15) รองลงมาได้แก่ ด้านความเข้าใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.29) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.19) และด้านความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.15) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู และพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษา 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ และตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่ สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

1.1 กระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูในภาพรวม

สภาพปัจจุบัน พบว่า ก่อนการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ระหว่างการประเมิน ครูรวมกลุ่ม

เพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมิน โดยศึกษาจากเอกสารประกอบ และปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์ในการเสนอขอรับการประเมิน และหลังการประเมิน คณะกรรมการแจ้งผลการประเมินพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ที่เป็นประโยชน์แก่ครูสามารถนำไปปฏิบัติได้

ปัญหา พบว่า ก่อนการประเมิน ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการในการประเมิน ระหว่างการประเมิน ครูขาดความชัดเจนเกี่ยวกับรูปแบบการพิจารณา ร่องรอย เอกสาร หลักฐาน ที่สะท้อนถึงระดับคุณภาพ แนวทางการประเมินตามตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนด และหลังการประเมิน การจัดทำเอกสารรายงานผลการประเมิน ขาดการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน

1.2 การดำเนินงานด้านการวางแผนก่อนการประเมิน

สภาพปัจจุบัน พบว่า มีการดำเนินการวางแผนก่อนการประเมินโดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีการแจ้งขั้นตอนการยื่นเสนอขอรับการประเมินแก่ครูทราบ

ปัญหา พบว่า การกำหนดแผนการประเมินในภาพรวมของโรงเรียนไม่ชัดเจน ซึ่งกำหนดขั้นตอนและวิธีการแบบกว้าง ๆ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด เนื่องจากครูทำการศึกษาจากเอกสาร ตัวอย่าง แนวทางจากผู้ที่เคยรับการประเมินทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในบางประเด็น

1.3 การดำเนินงานในระหว่างรอบการประเมิน

สภาพปัจจุบันพบว่า ในระหว่างรอบการประเมิน โรงเรียนกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินวิทยฐานะตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยครูพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของแต่ละตัวชี้วัดตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ

ปัญหา พบว่า ขั้นตอนการประเมินมีความไม่ชัดเจน เกี่ยวกับกรอบระยะเวลา ขาดปฏิทินการดำเนินงานโดยละเอียด ครูมีความเข้าใจไม่ตรงกันเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดบางตัวชี้วัด ขาดผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษาบางขั้นตอนในระหว่างรอบการประเมิน

1.4 การดำเนินงานด้านการตรวจสอบและประเมินผล

สภาพปัจจุบัน พบว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล โดยครูนำเสนอร่องรอย หลักฐาน ประกอบผลการปฏิบัติงาน

ปัญหา พบว่า ขาดความต่อเนื่องเกี่ยวกับขั้นตอนการชี้แจง การสร้างความเข้าใจก่อนการตรวจสอบและประเมินผล ครูมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันเกี่ยวกับการจัดเตรียมร่องรอยหลักฐานบางตัวชี้วัด ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งการพิจารณาประกอบการสรุปผลการประเมินขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการ ไม่มีแนวทางที่ชัดเจน ในการประเมินผล

1.5 การดำเนินงานด้านการชี้แจงและสะท้อนผลภายหลังการประเมิน

สภาพปัจจุบัน พบว่า ภายหลังจากการประเมิน คณะกรรมการแจ้งผลการประเมิน และสะท้อนผลการประเมินที่เป็นประโยชน์ มีแนวทางในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยสะท้อนผลการประเมินแบบกัลยาณมิตร และครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการประเมิน

ปัญหา พบว่า ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมินมีความไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้า

2. ผลการพัฒนาระบบการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการตรวจสอบ และยืนยันกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า จากการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเป็นผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง และมีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการประเมินวิทยฐานะของครู เพื่อทำการตรวจสอบ และยืนยันกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีมติการสนทนากลุ่มเห็นชอบกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มีความถูกต้อง ชัดเจน มีความเป็นไปได้ สะดวก สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูที่พัฒนาขึ้น เป็นกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูในรอบปี ที่แสดงถึงกระบวนการประเมินวิทยฐานะตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของครู ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครูในรอบปีที่ขอรับการประเมิน ได้แก่ 1) การวางแผนก่อนการประเมิน (Plan) 2) การดำเนินงานตามแผนในระหว่างรอบการประเมิน (Do) 3) การตรวจสอบผลการพัฒนางาน

เมื่อครบรอบปีการประเมิน (Check) และ 4) การสะท้อนผลการประเมินภายหลังการประเมิน (Act) มีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ขั้นตอนการวางแผนก่อนการประเมิน (Plan) ประกอบด้วย การสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ครู การกำหนดการประเมินที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมการประเมิน และการจัดทำแผนการประเมิน โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมิน มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดขั้นตอนกิจกรรม ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.1.2 ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนในระหว่างรอบการประเมิน (Do) ประกอบด้วย การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและแผนการประเมิน การพัฒนาครู การพัฒนางานของครูตามข้อตกลง การนิเทศ กำกับ ติดตามและการสะท้อนผลการพัฒนางานของครู

2.1.3 ขั้นตอนการตรวจสอบผลการพัฒนางานเมื่อครบรอบปีการประเมิน (Check) ประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวิธีการประเมิน การประเมินผลการพัฒนางาน การพิจารณาผลการประเมิน และการสรุปผลการประเมิน

2.1.4 ขั้นตอนการสะท้อนผลการประเมินภายหลังการประเมิน (Act) ประกอบด้วย การแจ้งผลการประเมิน การสะท้อนผลการประเมิน การเสนอแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและการรายงานผลการประเมิน

2.2 ผลการตรวจสอบและประเมินผลการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า

จากการนำกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ฉบับสมบูรณ์ ที่ผ่านการปรับปรุง แก้ไขตามประเด็นการวิพากษ์ และข้อเสนอแนะจากการประชุมกลุ่ม ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก โดยให้ครูทดลองอ่านและใช้ เพื่อตรวจสอบและประเมินผลการใช้กระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู ในประเด็นความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ พบว่า ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบและประเมินผลการศึกษาใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนหางดง ราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนหางดง ราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ที่พบว่า กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูในภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด แต่ครูยังขาดความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการประเมิน โดยครูเตรียมความพร้อมในการประเมินจากการรวมกลุ่มศึกษาเอกสารด้วยตนเอง และปรึกษาผู้มีประสบการณ์ในการประเมิน อีกทั้งขาดความชัดเจนเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด และขั้นตอนการจัดทำเอกสารรายงานผลการประเมินมีความไม่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขาดการกำหนดแผนการประเมินที่ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับระยะเวลา ขั้นตอน และบทบาทของผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่มีการกำหนดกระบวนการประเมินวิทยฐานะที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ตรงกัน จะลดความซ้ำซ้อนด้านเอกสารประกอบการประเมิน สอดคล้องกับ Longenecker และ Fink อ้างถึงใน Rosa Cintrón & Forrest Flaniken (2011) ได้เสนอว่า แนวทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) การออกแบบการประเมินที่มีการกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการประเมินและเป้าหมายเฉพาะของการประเมิน 2) การกำหนดแนวปฏิบัติ ขั้นตอนและแบบฟอร์มการประเมินที่เข้าใจง่าย สะดวกต่อการใช้งาน และ 3) การสนับสนุนระบบการประเมินควรสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการประเมินและกำหนดบทบาทให้ชัดเจน ชาญสิทธิ คำเทศ (2560) ได้เสนอว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกัน คือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดตอนต้นปี จะทำให้ครูมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมิน สามารถเตรียมรับการประเมินได้ถูกต้อง และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2564) ได้มีแนวคิดว่าการประเมินผลการพัฒนางานของครู เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะและทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในแต่ละปีจะทำให้ครูเกิดแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน สามารถนำผลการพัฒนามาใช้ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้การนำระบบการประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (Digital Performance Appraisal) มาใช้จะเป็นการลดภาระการจัดทำเอกสาร ทำให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัวในการประเมินยิ่งขึ้น

ด้านการวางแผนก่อนการประเมิน การกำหนดแผนการประเมินในภาพรวมของโรงเรียนไม่ชัดเจน ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงให้เห็นว่าการสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจน ตรงกัน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการก่อนการประเมิน สอดคล้องกับ Sudi Apak (2016) ได้เสนอว่า การวางแผนการประเมิน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด และเป็นขั้นตอนแรกของการดำเนินงาน มีวัตถุประสงค์คือการกำหนดจุดมุ่งหมายที่คาดหวังโดยบุคลากรและองค์กร จึงต้องทำการวิเคราะห์บทบาท หน้าที่ ภาระงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร ปิ่นประภากรณ์ กุลสุวรรณ (2560) ได้เสนอว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม โดยร่วมกันกำหนดชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้มีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ผู้บริหาร และคณะครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นเรื่องที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด และพรวิมล ช่วงสิมมา (2562) ได้เสนอว่า การวางแผนและการเตรียมการ ประกอบด้วย การกำหนดสิ่งที่ต้องประเมิน กำหนดเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดผู้ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานในระหว่างรอบการประเมิน โรงเรียนดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน แต่มีความไม่ชัดเจนเรื่องกรอบระยะเวลาและการกำหนดขอบเขตของผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดบางตัวชี้วัด ขาดผู้ให้คำแนะนำ ปรีกษา บางขั้นตอนในระหว่างรอบการประเมิน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขาดการประสานงานและการกำหนดบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน ดังนั้นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างฝ่ายงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบจึงมีความสำคัญในขั้นตอนการดำเนินงาน สอดคล้องกับ สุทัศน์ ธิยานันท์ (2556) ได้เสนอว่าการกำหนดขอบข่ายงานและภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและการดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินงานในระดับสถานศึกษา และระดับกลุ่มงาน ผู้บริหารและครูควรร่วมกันกำหนดขอบข่ายงานและภาระงานของครูให้มีความชัดเจน เหมาะสมสอดคล้อง

กับบริบทของสถานศึกษาและครูสามารถปฏิบัติได้จริง และธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์ (2557) ได้เสนอว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะที่หลอมรวมความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ แต่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดสถานการณ์หรือชิ้นงานให้ปฏิบัติ และทำการประเมินผลจากผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติจึงจะน่าเชื่อถือกว่า โดยผู้ที่มีระดับวิทยฐานะสูงกว่าควรมีการประเมินผลและเกณฑ์การประเมินผล ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นที่มีความเข้มข้นกว่าผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะที่น้อยกว่า

ด้านการตรวจสอบและประเมินผล ขาดความต่อเนื่องในขั้นตอนการชี้แจง การสร้างความเข้าใจก่อนการประเมินผล ครูมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันเกี่ยวกับการจัดเตรียมแฟ้มเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดบางตัวชี้วัด ที่มีลักษณะ เป็นนามธรรม ซึ่งไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณาประกอบการประเมิน การสรุปผลการประเมินจึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขาดเอกสารประกอบการประเมินที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ดังนั้นควรสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวิธีการ รูปแบบและเครื่องมือในการประเมิน สอดคล้องกับ Fred C. Lunenburg (2012) ได้เสนอว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการสังเกตและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ วิธีการประเมินประสิทธิภาพที่นิยมใช้ได้แก่ วิธีการประเมินอิงมาตรฐานและมุ่งเน้นผลลัพธ์ หลักการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานควรมีความถูกต้องและเป็นกลาง ซึ่งการประเมินอาจเกิดความผิดพลาดได้เนื่องจากความมีอคติ ความลำเอียง และไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานตลอดช่วงของการประเมิน ดังนั้นเพื่อลดความผิดพลาดดังกล่าวจึงควรประเมินแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ และประเมินประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นตลอดช่วงการประเมิน ลักสรดา นาโควัก (2559) ได้เสนอว่าเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบรายงานตนเอง เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล กำหนดการให้คะแนนเป็นเชิงคุณภาพ ประเมินผลโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้าน และเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ส่วนวิธีการประเมินผล พิจารณาจากปริมาณงาน ภาระงานที่ปฏิบัติ เอกสารต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความประพฤติของนักเรียน และความพึงพอใจของนักเรียน เพื่อนครูและผู้บริหาร และพรวิณัส ช่วงสิมมา (2562) ได้เสนอว่า เครื่องมือวัดผลการประเมินการปฏิบัติงานที่มีความตรงและความเที่ยง สามารถนำมาใช้ในการวัดได้อย่างแท้จริง ผลการประเมินมีความสอดคล้องกันเมื่อถูกประเมินจากผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน จะทำให้ระบบประเมินมีประสิทธิภาพ

ด้านการชี้แจงและสะท้อนผลภายหลังการประเมิน คณะกรรมการแจ้งผลการประเมิน และสะท้อนผลการประเมินที่เป็นประโยชน์ มีแนวทางในการนำไปปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานโดยสะท้อนผลแบบกัลยาณมิตร ครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการประเมิน

แต่พบปัญหา ขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการประเมินมีความไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้า แสดงให้เห็นว่าครูมีความพึงพอใจต่อการสะท้อนผลข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุง และพัฒนางานจากคณะกรรมการ ส่วนปัญหาที่พบทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขาดขั้นตอนในการติดตาม ภายหลังจากการประเมินโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ ถัดดาวัลย์ ไวยสุระสิงห์ (2555) ได้เสนอว่า การแจ้งข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาการบริหารและพัฒนาบุคลากรในการปรับปรุง ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และวัชรพงษ์ อภิญาณรังสี (2560) ได้เสนอว่า ภายหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ควรนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาครูโดยตรง อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกรักให้กับผู้รับการประเมินทุกคนว่า การประเมินนั้นเป็นเรื่องสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อตนเอง

2. จากผลการพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดง ราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ที่พบว่า

2.1 ผลการตรวจสอบและยืนยันกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดง ราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า

จากการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการประเมินวิทยฐานะของครู มีมติเห็นชอบกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มีความถูกต้อง ชัดเจน มีความเป็นไปได้ สะดวก สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ในการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดง ราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดง ราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ประกอบด้วย ขั้นตอนกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูในรอบปี ที่แสดงถึงกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู ตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของครูที่กำหนด และสภาพการปฏิบัติงานของครูในรอบปีที่ขอรับการประเมิน ได้แก่ 1) การวางแผนก่อนการประเมิน (Plan) 2) การดำเนินงานตามแผนในระหว่างรอบการประเมิน (Do) 3) การตรวจสอบผลการพัฒนางานเมื่อครบรอบปีการประเมิน (Check) 4) การสะท้อนผลการประเมิน ภายหลังการประเมิน (Act) สะท้อนให้เห็นว่าการประเมินวิทยฐานะของครูนอกจากจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดแล้ว ยังต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามมาตรฐานตำแหน่ง และเป้าหมายการพัฒนาของสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ

วิเศษ คำบุญรัตน์ และภานุวัฒน์ กลับศรีอ่อน (2558) ได้เสนอว่า ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน เป็นระบบการบริหารจัดการที่เชื่อมโยงกระบวนการวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข และการทบทวนผลการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีมาตรฐานเกณฑ์การประเมินเดียวกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ อีกทั้ง สลิลดา มารยาท (2560) ได้เสนอว่า ความรู้ ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่น การยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร และ คณินิจ ปิ่นประภา (2558) ได้เสนอว่า การสร้างเสริมพลังครูในการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาการจัดการผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการกำหนดให้เป็นนโยบายสนับสนุนที่ชัดเจน ในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากร

2.1.1 ขั้นตอนการวางแผนการประเมิน (Plan) เป็นขั้นตอนที่แสดงถึงการดำเนินการก่อนการประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมิน มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดขั้นตอน กิจกรรม ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบด้วย การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก การกำหนดการประเมินที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมการประเมิน และการจัดทำแผนการประเมิน สะท้อนให้เห็นว่า การวางแผนก่อนการประเมินจะส่งผลให้ครูผู้รับการประเมินและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกัน มีการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามขั้นตอน และกรอบระยะเวลาที่กำหนดได้ สอดคล้องกับ สีมาลา ลีงวา (2558) ได้เสนอว่า การวางแผนการพัฒนาคูอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารจัดให้มีการสัมมนาด้านการวางแผนจากวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการด้านการวางแผนแก่ครูที่มีประสบการณ์น้อยได้เข้าใจ สามารถนำไปประกอบการวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และ ชนิดาภา ปลั่งกลาง (2556) ได้เสนอว่า การบริหารบุคลากรด้านการวางแผน ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ชัดเจน เช่น มีการประชุมชี้แจง อธิบาย บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูให้ชัดเจน

2.1.2 ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนการประเมิน (Do) เป็นขั้นตอนที่แสดงถึงการดำเนินงานตามแผนการประเมินระหว่างรอบการประเมิน โดยมีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน ประกอบด้วย การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และแผนการประเมิน การพัฒนาคู การพัฒนางานของครูตามข้อตกลง การนิเทศ กำกับ ติดตามและการสะท้อนผลการพัฒนางานของครู สะท้อนให้เห็นว่า การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ชัดเจน ตรงกันก่อนการปฏิบัติงานตามแผน

การประเมิน โดยการมีส่วนร่วม มีการนิเทศ กำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง จะส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาในรูปแบบที่เหมาะสม สอดคล้องกับ ปิยะพร ชุมจันทร์ (2559) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาครู คือ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน มีคู่มือให้คำปรึกษาใกล้ชิด การแลกเปลี่ยน และการสังเกตชั้นเรียนทำให้เกิดการตื่นตัวที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเอง และ นิสาชล วุฒิสาร (2556) ได้เสนอว่า การที่ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นด้วยการกระตุ้นให้กำลังใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูอยู่เสมอ มีการเสริมแรงอย่างเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

2.1.3 ขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางาน (Check)

เป็นขั้นตอนที่แสดงถึงกระบวนการการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางานของครู เมื่อครบรอบปี ประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวิธีการประเมิน การประเมินผลการพัฒนางาน การพิจารณาผลการประเมิน และการสรุปผลการประเมิน แสดงให้เห็นว่า การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ชัดเจน มีความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างครูผู้รับการประเมินและคณะกรรมการประเมิน จะส่งผลให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดและมีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับ Kangpheng อ่างถึงใน วาริช รัตนกรรติ (2560) ได้เสนอว่า บรรยากาศการประเมินที่สร้างสรรค์ ไม่มีการจับผิด จะช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลของผู้รับการประเมิน รูปแบบการประเมินที่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ การใช้แหล่งข้อมูลการประเมินในแต่ละองค์ประกอบที่หลากหลายจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในผลการประเมินและอมาวสี อัมพันศิริรัตน์ (2560) ได้เสนอว่า การประเมินผลแบบเสริมพลัง เป็นกลวิธีที่ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในองค์กร หากทุกคนมีอิสระในการคิด วางแผนงานของตนเอง โดยมีผู้ประเมินคอยให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร จะทำให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมที่มีความพร้อมและสนใจในพัฒนางาน และอัญชิตา กมลเกียรติศักดิ์ (2562) ได้เสนอว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ประเมินผลงานในลักษณะ 360 องศา สามารถให้คะแนนความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของตนเองมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลอย่างชัดเจน สามารถวัดผลการปฏิบัติงานทั้งเชิงเดี่ยว และเชิงกลุ่ม เพื่อประเมินศักยภาพของบุคลากร เพื่อมอบโอกาสในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.1.4 ขั้นตอนการสะท้อนผลการประเมิน (Act) เป็นขั้นตอนที่แสดงถึง

กระบวนการสะท้อนผลการประเมินร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะกรรมการประเมิน ครูผู้รับการประเมิน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนางานในรอบปีถัดไป ประกอบด้วย การแจ้งผลการประเมิน การสะท้อนผลการประเมิน การเสนอแนวทาง

ในการปรับปรุง พัฒนา และการรายงานผลการประเมิน แสดงให้เห็นว่า การสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันภายหลังการประเมินแบบกัลยาณมิตร ทำให้ครูผู้รับการประเมินได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองได้ สอดคล้องกับ เนตรหทัย ดีเป้า (2557) ได้เสนอว่าการประเมินบุคลากรทำให้ทราบได้ว่าบุคลากรควรได้รับการส่งเสริม และควรได้รับการปรับปรุงในด้านใด โดยข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไปได้ และ อัจฉริยา พัฒนสาระ (2562) ได้เสนอว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรได้ทราบถึงจุดดี จุดด้อย จุดที่ควรปรับปรุงและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน ประกอบด้วย เกณฑ์การประเมินที่สัมพันธ์กับงาน ความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน มีความเที่ยงธรรม จะส่งผลต่อการมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ

2.2 ผลการตรวจสอบและประเมินผลการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า

จากการนำกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ฉบับสมบูรณ์ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก โดยให้ครูทดลองอ่านและใช้เพื่อตรวจสอบ และประเมินผลการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู ในประเด็นความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ พบว่า ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบและประเมินผลการศึกษาใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูมีคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเข้าใจ ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ มีความถูกต้อง มีขั้นตอนที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของครู การนำกระบวนการไปใช้อาจเพิ่มเติมเอกสารตัวอย่างประกอบ และเครื่องมือในการประเมินในรูปแบบไฟล์เอกสาร เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการนำไปใช้ได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ วาริช รัตนกรรดิ (2560) ได้เสนอว่า คู่มือประกอบรูปแบบการประเมินที่มีสารสนเทศที่สำคัญเพียงพอ สามารถอ่านและเข้าใจได้ง่าย มีตัวอย่างประกอบการอธิบายขั้นตอนการใช้รูปแบบได้อย่างสมบูรณ์จะเป็นแนวทางในการประเมินวิทยฐานะตามเงื่อนไขและวิธีการที่กำหนด และลัดดาวัลย์ ไวยสุระสิงห์ และคณะ (2555) ได้เสนอว่า แบบฟอร์มและเอกสารประกอบการประเมินมีความจำเป็นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพราะจะทำให้เกิดความเข้าใจ มีการปฏิบัติงาน

ในแนวทางเดียวกัน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาการดำเนินงานด้านการวางแผนก่อนการประเมินที่พบว่าการกำหนดแผนการประเมินในภาพรวมของโรงเรียนไม่ชัดเจน ครูขาดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับแนวทางการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนการประเมินในรอบปีที่เป็นระบบ ถูกต้อง ชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของครู
2. จากผลการศึกษาการดำเนินงานในระหว่างรอบการประเมินที่พบว่า ครูขาดผู้ให้คำแนะนำปรึกษาในบางขั้นตอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน และส่งเสริมให้ครูมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู
3. จากผลการศึกษาด้านการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานที่พบว่า ขาดแนวทางที่ชัดเจนในการประเมินผลในบางตัวชี้วัด ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการออกแบบการประเมินตามกรอบการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสภาพการปฏิบัติงานจริงของครู เพื่อลดปัญหาความซ้ำซ้อนด้านการจัดทำเอกสารประกอบการประเมิน
4. จากผลการศึกษาผลการพัฒนากระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูที่พบว่าการกระบวนการประเมิน ประกอบด้วยขั้นตอนที่เป็นระบบตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มีความถูกต้อง ชัดเจน มีความเป็นไปได้ สะดวก สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับประยุกต์ใช้ในการประเมินวิทยฐานะครูและการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปี โดยจัดทำคู่มือ เอกสารประกอบเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการจัดทำแผนการประเมินวิทยฐานะของครูตามหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินวิทยฐานะที่กำหนดและข้อตกลงในการพัฒนางานของครูที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาคู่มือประกอบกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูในรอบปี ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของครู และบริบทของสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินวิทยฐานะที่หลากหลาย และทำการศึกษาข้อมูลในเชิงปริมาณ



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณินิจ ปิ่นประภา. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาการจัดผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 10, 132-136.
- ชนิดาภา ปลั่งกลาง. (2556). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. *พจนานุกรมมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*, 9(1), 64.
- ชาญสิทธิ์ คำเทศ. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- โชติชวล ฟูกิจกาญจน์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐจันพัชร อ่อนตาม. (2560). เทคนิคการบริหารงานแบบ PDCA (Deming Cycle). *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษานแห่งประเทศไทย*, 1(3), 39-46
- ธนาศักดิ์ ศรีบุญนันท์ (2557). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 10(2), (157-162).
- ธีรศักดิ์(อุปรมัย) อุปไมยอริชัย. (2563). *ความเป็นครูแนวทางการพัฒนาเชิงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นครชัย ชาญอุไร. (2559). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการวิจัยทางการศึกษา*. อุตรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- นิทัศน์ สิริโชติรัตน์. (2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- นิสาชล วุฒิสาร. (2556). การพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียนคลองขามวิทยาการ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(50), 131-132.
- เนตรหทัย ดีเป้า. (2557). *สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนขยายโอกาส ขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2564). การประเมินวิทยฐานะครูแนวใหม่. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 13(1), 1-8.
- ปวีณา ไร่วิบูลย์. (2560). *คู่มือปฏิบัติงาน แนวคิดการดำเนินงานระบบและกลไกการประกันคุณภาพ การศึกษา ฉบับปีการศึกษา 2557 ระดับคณะ*. สืบค้นจาก <http://eng.pit.ac.th/http://eng.pit.ac.th/images/promote/Manual/60/ying2.pdf>
- ปิ่นประภากรณ์ กุลสุวรรณ. (2560). แนวทางพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน บ้านบางกะปิ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(4), 635-649.
- ปิยะพร ชุมจันทร์. (2559). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 11(31), 95-100.
- พรรณอร อุสุภาพ. (2561). *การศึกษาและวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรวิณัส ช่างลิ้มมา (2562). การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสถิติจังหวัด. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(3), 1-11.
- เพ็ญศรี บุญเดช. (2561). *การพัฒนาระบบการกำกับติดตามและประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (ปริญญานิพนธ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์. (2562). *รายงานผลโครงการกลุ่มงานบุคคลและอำนวยการ ปีการศึกษา 2562*. เชียงใหม่: โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์.
- โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์. (2564). *ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ ปีการศึกษา 2564*. เชียงใหม่: โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์.

- ลักสรดา นาโควงค์. (2559). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 13(63),
59-68.
- ลัดดาวัลย์ ไวยสุระสิงห์ และคณะ. (2555). *การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์*. การพยาบาลและการศึกษา, 5(3), 36-54.
- วัชรพงษ์ อภิภูณานูรังสี. (2560). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เอกชนขนาดใหญ่. *วารสารวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*,
18(1), 125-141.
- วาริช รัตนกรรติ และเอี่ยมพร หลินเจริญ. (2560). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผู้ประเมิน
วิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์) มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- วิเศษ คำบุญรัตน์ และภานุวัฒน์ กลับศรีอ่อน. (2558). การออกแบบระบบการจัดการผล
การปฏิบัติงาน กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจสาขาพลังงานแห่งหนึ่ง. *วารสารปัญญาภิวัฒน์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์*, 7(2), 110.
- ศิวกานท์ ตักदानุศาสน์. (2554). *การใช้วงจรคุณภาพในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*. (วิทยานิพนธ์) มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สลิลลา มารยาท. (2560). *การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
กรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวงที่ทำการเขตวัดเลียบ*. (การค้นคว้าอิสระ)
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอ็น.เอ.ริตนะเทรตดิ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560). *หลักเกณฑ์และวิธีการให้
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการ
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร*

ทางการศึกษาตำแหน่งครู. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักทรัพยากรน้ำภาค 11. (2560). *ระบบการปรับปรุงกระบวนการโดยใช้แนวคิด PDCA*. สืบค้นจาก <http://system.dwr.go.th/knowledge/index.php/th/6?download=104:pdca-11>

สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563-2565)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ลีมาลา ลียงวา. (2558). *แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว)*. (วิทยานิพนธ์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สุทัศน์ ธิยานันท์. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์) มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

สุชาลินี โพธิ์จันทร์. (2558). *PDCA หัวใจปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง*. สืบค้นจาก <https://www.ftpi.or.th/2015/2125>

องอาจ นัยพัฒน์ และคณะ. (2558). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว) โดยใช้ตัวชี้วัดสำคัญรายบุคคล. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 7(14), 182-195.

อมาวลี อัมพันศิริรัตน์. (2560). การประเมินแบบเสริมพลัง: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ Empowerment Evaluation: Principles and Application. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 4(1), 289-290.

อรรถนพ จินะวัฒน์. (2559). *การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู*. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/67581/55153>

อจรรย์ยา พัฒนสระสูง. (2562). ผลกระทบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงิน และพัสดุองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 14(1), 137-140.

อัญชิตา กมลเกียรติ์กิตติ. (2562). *ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค-ไมล์แอร์ จำกัด*. (วิทยานิพนธ์) มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

Apak, S., Güümüş, S., Öner, G., & Güümüş, H. G. (2016). *Performance appraisal and a field study*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 104-114.

Cintrón, R., & Flaniken, F. (2011). Performance appraisal: A supervision or leadership tool. *International Journal of Business and Social Science*, 2(17), 29-37.

Dangol, P. (2021). *Role of Performance Appraisal System and Its Impact on Employees Motivation*. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(1), 13-26.

Lunenburg, F. C. (2012). Performance appraisal: Methods and rating errors. *International Journal of scholarly academic intellectual diversity*, 14(1), 1-9.

Maharaj, S. (2014). Administrators' Views on Teacher Evaluation: Examining Ontario's Teacher Performance Appraisal. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
 - ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ และยืนยันกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู
- โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ชื่อ - สกุล	วุฒิ - สาขา	ตำแหน่ง – สถานที่ทำงาน
1. นายศรันย์ วรรณรัตน์	กม. (การบริหารการศึกษา)	ข้าราชการบำนาญ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
2. นางฐิติพร ไชแสง	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย
3. นายปิยะณัฐ กันทา	ศษ.ม. (ประเมินผลและวิจัย ทางการศึกษา)	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัด และประเมินผลทางการศึกษา

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ และยืนยันกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะ
ของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ชื่อ - สกุล	วุฒิ - สาขา	ตำแหน่ง – สถานที่ทำงาน
1. คร.สุพจน์ สุขแยง	วท.ค. (คณิตศาสตร์)	รองผู้อำนวยการโรงเรียนหางดง รัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่
2. นางสาวนราพร คำแสง	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ เชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่
3. นางสาวทับทิม ดาโหว	ศศ.บ. (ศิลปศาสตร์ ภาษาจีน)	ครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ (หัวหน้างานบุคคล)
4. นางปรียาภรณ์ ภูพิทักษ์ พงศ์	ก.ม. (การบริหารการศึกษา)	ครู โรงเรียนสารภีพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ (หัวหน้างานบุคคล)
5. นางรณณ ปัญญาฟอง	บธ.บ.	ครู โรงเรียนโรงเรียนเทพศิรินทร์ เชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ (คณะกรรมการประเมินวิทยฐานะ)
6. นางอุมรินทร์ ห้วเวียง	กศ.ม. (การสอนวิทยาศาสตร์ (ชีววิทยา))	ครู โรงเรียนสารภีพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ (คณะกรรมการประเมินวิทยฐานะ)

ชื่อ - สกุล	วุฒิ - สาขา	ตำแหน่ง – สถานที่ทำงาน
7. นางดวงพร ทราชคำ	ศษ.ม.	ครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ (คณะกรรมการประเมินวิทยฐานะ)
8. นางจิตรา ทาคำแปง	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	ครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ (คณะกรรมการประเมินวิทยฐานะ)
9. นางสาวไพริน เชื้อนแก้ว	ศษ.ม.	ครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงใหม่ (คณะกรรมการประเมินวิทยฐานะ)

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสัมภาษณ์สภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
- แนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus group) เรื่อง กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
- แบบประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
2. ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ ที่มีประสบการณ์ในการขอรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการวิจัย มีแนวคำถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง วิทยฐานะ

สถานที่สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

2.1 สภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ที่ผ่านมาในความคิดเห็นของท่านในภาพรวมเป็นอย่างไร (ก่อนการประเมิน ระหว่างการประเมิน หลังการประเมิน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 สภาพปัจจุบันและปัญหาของการดำเนินงานด้านการวางแผนก่อนการประเมินผล การปฏิบัติงานรายปีที่ผ่านมาในความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร (การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักก่อนการประเมิน การจัดทำแผนการประเมิน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 สภาพปัจจุบันและปัญหาของการดำเนินงานในระหว่างรอบการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินวิทยฐานะตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ที่ผ่านมาในความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร (ขั้นตอนและวิธีการประเมิน มาตรฐานตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา ขอบเขตของผลการปฏิบัติงาน กระบวนการการประเมินผล การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 สภาพปัจจุบันและปัญหาของการดำเนินงานด้านการตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ที่ผ่านมาในความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร (การสร้าง ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ การพิจารณาผล การประมวลผล การตรวจสอบและการสรุปผลประเมิน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.5 สภาพปัจจุบันและปัญหาของการดำเนินงานด้านการชี้แจง และสะท้อนผลภายหลัง การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รายปีที่ผ่านมา ในความคิดเห็นของท่าน เป็นอย่างไร (การแจ้งผลการประเมิน การสะท้อนผลตามสภาพการปฏิบัติงานจริงที่ปรากฏ การสะท้อนความรู้สึก ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาในรอบการประเมิน ถัดไป)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

แนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรื่อง การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู
โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

.....

เกริ่นนำ

1. ผู้วิจัยแนะนำตนเอง
2. อธิบายความเป็นมา วัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้กระทำตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 คือ เพื่อพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน บุคคล และผู้แทนครูที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินวิทยฐานะ

ในการพูดคุยครั้งนี้ขอให้ทุกท่านแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ และเพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบทุกประเด็น และไม่คลาดเคลื่อน จึงขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนาในทุกขั้นตอน

เริ่มการสนทนา

1. สมาชิกกลุ่มแนะนำตนเอง
2. ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยแจกเอกสารที่ใช้ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม
 - 2.2 ผู้วิจัยเล่าถึงความเป็นมาและขั้นตอนการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เป็นเวลา 5 นาที
 - 2.3 ผู้วิจัยอธิบายนิยามศัพท์เฉพาะของคำว่า “กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู” ซึ่งนิยามศัพท์กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะ คือ การดำเนินงานที่ประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ในการประเมินวิทยฐานะของครู ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

2.4 ผู้วิจัยนำเสนอกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดง ราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ และเริ่มประเด็น การสนทนาในแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ประเด็นความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ โดยมีนิยามศัพท์เฉพาะของประเด็นการสนทนาดังนี้

ความถูกต้อง หมายถึง การกำหนดกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ เอกสาร และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินที่ถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน วิทยฐานะของครูตามที่คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนด

ความเป็นไปได้ หมายถึง การวิเคราะห์ผลจากการศึกษากระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงเหตุผลสนับสนุนการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติ

ความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ หมายถึง การวิเคราะห์กระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงความกระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับ ผู้ปฏิบัติ

2.5 ผู้วิจัยสอบถาม “ท่านคิดว่ากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ ควรมี การปรับปรุงแก้ไข ในประเด็นใดบ้าง”

2.6 ผู้วิจัย จัดบันทึกสรุปเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะ

2.7 ผู้วิจัยกล่าวสรุป และขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง แนวทางการสนทนากลุ่มนี้ เป็นการพัฒนาระบบการบริหารการประเมินวิทยฐานะ ของครู โรงเรียนทางดงราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

มีข้อมูลแบ่งเป็น 2 ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มสนทนา

1.1 เรื่อง

1.2 ดำเนินการสนทนา เมื่อวันที่เดือน.....พ.ศ.....

1.3 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม

.....

1.4 ผู้ช่วยดำเนินการสนทนากลุ่ม

.....

รายชื่อสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนา

1. ตำแหน่ง
2. ตำแหน่ง
3. ตำแหน่ง
4. ตำแหน่ง
5. ตำแหน่ง
6. ตำแหน่ง
7. ตำแหน่ง
8. ตำแหน่ง
9. ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ประเด็นพิจารณากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดง
รัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
1. ขั้นตอนดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครูตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)	ข้อคิดเห็น
1.1 ความถูกต้อง	
1.2 ความเป็นไปได้	
1.3 ความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ	
	ข้อเสนอแนะ
	- ควรปรับปรุงแก้ไข
	
	- ควรเพิ่มเติม
	
	

ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
2. ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน การประเมิน 2.1 ความถูกต้อง 2.2 ความเป็นไปได้ 2.3 ความสะดวกใน การนำไปปฏิบัติ	ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ - ควรปรับปรุงแก้ไข - ควรเพิ่มเติม
3. ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตาม แผนการประเมิน 3.1 ความถูกต้อง 3.2 ความเป็นไปได้ 3.3 ความสะดวกใน การนำไปปฏิบัติ	ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ - ควรปรับปรุงแก้ไข - ควรเพิ่มเติม

ประเด็นพิจารณา	ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ
4. ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและ ประเมินผลการพัฒนา งาน 4.1 ความถูกต้อง 4.2 ความเป็นไปได้ 4.3 ความสะดวกใน การนำไปปฏิบัติ	ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ - ควรปรับปรุงแก้ไข - ควรเพิ่มเติม
5. ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อน ผลการประเมิน 5.1 ความถูกต้อง 5.2 ความเป็นไปได้ 5.3 ความสะดวกใน การนำไปปฏิบัติ	ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ - ควรปรับปรุงแก้ไข - ควรเพิ่มเติม
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ	

ลงชื่อ..... ผู้บันทึก
 (.....)
 วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

**แบบประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู
โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

2. ผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

1. ตำแหน่ง

☐ ครู

☐ ครูผู้ช่วย

2. วิทยฐานะ

☐ ชำนาญการพิเศษ

☐ ชำนาญการ

☐ ไม่มีวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 การประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู

ขอความอนุเคราะห์ท่านพิจารณาประเด็นกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน โดยมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามี ความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ อยู่ใน **ระดับมากที่สุด**

4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามี ความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ อยู่ใน **ระดับมาก**

3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามี ความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ อยู่ใน **ระดับปานกลาง**

2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามี ความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ อยู่ใน **ระดับน้อย**

1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่ามี ความถูกต้อง ความเข้าใจ ความเป็นไปได้และความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ อยู่ใน **ระดับน้อยที่สุด**

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1) กระบวนการมีความถูกต้อง ชัดเจน					
2) ขั้นตอนและวิธีการประเมินวิทยฐานะมีความถูกต้อง ชัดเจน					
3) เอกสารประกอบ มีความถูกต้อง ชัดเจน					
4) กระบวนการสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะของครูตามที่คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนด					
5) สามารถอธิบายขั้นตอน และวิธีการประเมินวิทยฐานะได้					
6) สามารถถ่ายทอดกระบวนการประเมินวิทยฐานะแก่ผู้อื่นได้					
7) สามารถดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการประเมินวิทยฐานะได้					
8) สามารถวิเคราะห์และสรุปการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการที่ปรากฏในกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูได้					
9) กระบวนการมีความสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครู					
10) ครูสามารถนำกระบวนการไปปฏิบัติได้จริง					
11) สถานศึกษาสามารถนำกระบวนการไปปฏิบัติได้จริง					
12) กระบวนการมีความกระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย					
13) กระบวนการมีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน					
14) กระบวนการมีความเหมาะสมกับผู้ใช้งาน					
15) กระบวนการมีความเหมาะสมกับสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ก

การหาคุณภาพเครื่องมือ

- การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์สภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
- การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่



ตารางที่ 6.1 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์สภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
1	ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง วิทยฐานะ สถานที่สัมภาษณ์ วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และ ปัญหาของกระบวนการประเมินวิทยฐานะ ของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงใหม่ สภาพปัจจุบัน และปัญหาของกระบวนการ ประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดง รัฐราษฎร์อุปถัมภ์ที่ผ่านมาในความคิดเห็น ของท่านในภาพรวมเป็นอย่างไร (ก่อนการประเมิน ระหว่างการประเมิน หลังการประเมิน)	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3	สภาพปัจจุบัน และปัญหาของการดำเนินงาน ด้านการวางแผนก่อนการประเมินผล การปฏิบัติงานรายปีที่ผ่านมาในความคิดเห็น ของท่านเป็นอย่างไร (การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก ก่อนการ ประเมิน การจัดทำแผนการประเมิน)	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	สภาพปัจจุบัน และปัญหาของการดำเนินงาน ในระหว่างรอบการประเมินตามหลักเกณฑ์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
	และวิธีการประเมินวิทยฐานะตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดที่ผ่านมา ในความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร (ขั้นตอนและวิธีการประเมิน มาตรฐานตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา ขอบเขตขอผลการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง)						
5	สภาพปัจจุบัน และปัญหาของการดำเนินงานด้านการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูที่ผ่านมา ในความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร (การสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน การตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ การพิจารณาผล การประมวลผล การตรวจสอบ และการสรุปผล ประเมิน)	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	สภาพปัจจุบัน และปัญหาของการดำเนินงานด้านการชี้แจงและสะท้อนผลภายหลังการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รายปีที่ผ่านมา ในความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร (การแจ้งผลการประเมิน การสะท้อนผลตามสภาพการปฏิบัติงานจริง ที่ปรากฏ การสะท้อนความรู้สึก ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาในรอบ การประเมินถัดไป)	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 6.2 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการ
 บริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
	ด้านความถูกต้อง						
1	กระบวนการมีความถูกต้อง ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ขั้นตอนและวิธีการ ประเมินวิทยฐานะ มีความถูกต้อง ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	เอกสารมีความถูกต้อง ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	กระบวนการสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินวิทยฐานะของครูตามที่ คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษากำหนด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	ด้านความเข้าใจ						
5	สามารถอธิบายขั้นตอนและวิธีการประเมิน วิทยฐานะได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	สามารถถ่ายทอดกระบวนการประเมิน วิทยฐานะแก่ผู้อื่นได้	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
7	สามารถดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ประเมินวิทยฐานะได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	สามารถวิเคราะห์และสรุปการดำเนินการตาม ขั้นตอนและวิธีการที่ปรากฏในกระบวนการ ประเมินวิทยฐานะของครูได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	ด้านความเป็นไปได้						
9	กระบวนการมีความสอดคล้องกับสภาพ การปฏิบัติงานของครู	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
10	ครูสามารถนำกระบวนการไปปฏิบัติได้จริง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
11	สถานศึกษาสามารถนำกระบวนการไปปฏิบัติได้จริง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	ด้านความสะดวกในการนำไปปฏิบัติ						
12	กระบวนการมีความกระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	กระบวนการมีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	กระบวนการมีตัวอย่างประกอบ เหมาะสมกับผู้ใช้งาน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
15	กระบวนการมีความเหมาะสมกับสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ค่าสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลประมวลผลการวิเคราะห์การประเมินผลการศึกษาการใช้กระบวนการบริหารการประเมิน
วิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เชียงใหม่

ประเด็น ข้อที่	จำนวน คน	คะแนน รวม	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1	3	15	5	5	5.00	0.00
2	3	15	5	5	5.00	0.00
3	3	14	4	5	4.67	0.58
4	3	15	5	5	5.00	0.00
5	3	15	5	5	5.00	0.00
6	3	14	4	5	4.67	0.58
7	3	15	5	5	5.00	0.00
8	3	14	4	5	4.67	0.58
9	3	13	4	5	4.33	0.58
10	3	15	5	5	5.00	0.00
11	3	15	5	5	5.00	0.00
12	3	12	4	4	4.00	0.00
13	3	15	5	5	5.00	0.00
14	3	15	5	5	5.00	0.00
15	3	14	5	5	4.67	0.58

ภาคผนวก จ

หนังสือราชการ



ที่ ขว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายศรินทร์ วรรณรัตน์
ข้าราชการบำนาญ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางพาริตา เตชะกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนาระบบการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนัง พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๙๙๗-๒๖๓-๙๙๔๔๐



ที่ บว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางฐิติพร ไชแสง

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางพาริตา เตชะกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาระบบการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พงษ์วัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๒๖๓-๔๑๔๑



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายปิยะณัฐ กันทา
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางพาริดา เดชะกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๙๗-๒๖๓-๙๑๘๘



ที่ ขว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๓๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวพริดา เดชะกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสงใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

เบอร์มือถือ ๐๙๓๗-๒๖๓-๙๑๔๔



ที่ ขว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายสุพจน์ สุขแยง

รองผู้อำนวยการโรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางพาริตา เดชะภูงกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสงใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๔๑





ที่ ขว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวนราพร ดาคำแสง
รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ เชียงใหม่

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางพริดา เดชะกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาระบบการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๔๑



ที่ ขว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางรณณ บัญญาพอง
ครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ เชียงใหม่

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางพาริตา เตชะกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาระบบการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสงใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๔๑



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวทับทิม ตาไหว

ครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางฟ้าริตา เตชะกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐร์ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๔๑



ที่ ขว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวโพธิ์น เชื้อนแก้ว
ครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางพาริตา เดชะกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาระบบการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
โทร. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๔๑



ที่ ขว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางจิตรา ทาคำแปง

ครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางฟารีดา เดชะกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาระบบการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนรินทร์ พงษ์วัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๔๑





ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางดวงพร ทรายศำ

ครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางฟาริดา เดชะกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การพัฒนาระบบการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๓-๒๖๓-๙๑๔๑



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางปริยาภรณ์ ภูพิทักษ์พงศ์
ครู โรงเรียนสารภีพิทยาคม

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางพาริตา เดชะกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “การพัฒนากระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

โทร. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๔๑



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๙๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางอุมารินทร์ หัวเวียง
ครู โรงเรียนสารภีพิทยาคม

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางพาริตา เดชะกุล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “การพัฒนาระบบการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๓ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
โทร. ๐๙๓-๒๖๓-๙๑๔๑



ภาคผนวก ฉ

ภาพกิจกรรมประกอบ



สัมภาษณ์ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์



สัมภาษณ์ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์



สัมภาษณ์ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์



สัมภาษณ์ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์



สัมภาษณ์ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์



สัมภาษณ์ครู ไม่มีวิทยฐานะ โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์



สัมภาษณ์ครู ไม่มีวิทยฐานะ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์



สัมภาษณ์ครู ไม่มีวิทยฐานะ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์



สัมภาษณ์ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์



สัมภาษณ์ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์



สัมภาษณ์ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์



สัมภาษณ์ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์



สัมภาษณ์ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์





การสนทนากลุ่ม (Focus Group)



การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ภาคผนวก ข

กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่





เอกสารกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู
โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่



กลุ่มงานบุคคลและอำนวยการ
ฝ่ายบริหารงานบุคคลและงบประมาณ
โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ อำเภอดง จังหวัดเชียงใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

คำนำ

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา ตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ กระบวนการบริหารสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูถือเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จ ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ โดยกระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน อันจะนำไปสู่การกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น

กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ฉบับนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้น โดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ขอรับการประเมิน คณะกรรมการประเมิน ตลอดจนถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสภาพการปฏิบัติงานจริงของครู

ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ช่วยให้เอกสารฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี อันจะนำมาซึ่งการนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ด้านการส่งเสริมและประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครู มีกระบวนการประเมินที่ชัดเจน มีความโปร่งใส และเป็นระบบ

กลุ่มงานบุคคลและอำนาจการ
ฝ่ายบริหารงานบุคคลและงบประมาณ
โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู	1
ขั้นตอนดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครู	1
ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการประเมิน	5
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามแผนการประเมิน	9
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางาน	12
ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผลการประเมิน	14
ภาคผนวก	
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	

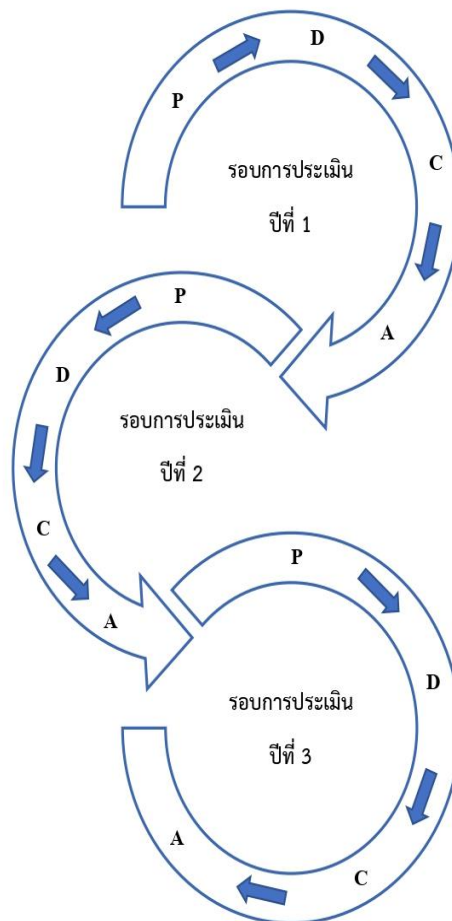
กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู
โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะ หมายถึง การดำเนินงานที่ประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ในการประเมินผลการพัฒนางานของครูในแต่ละรอบปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

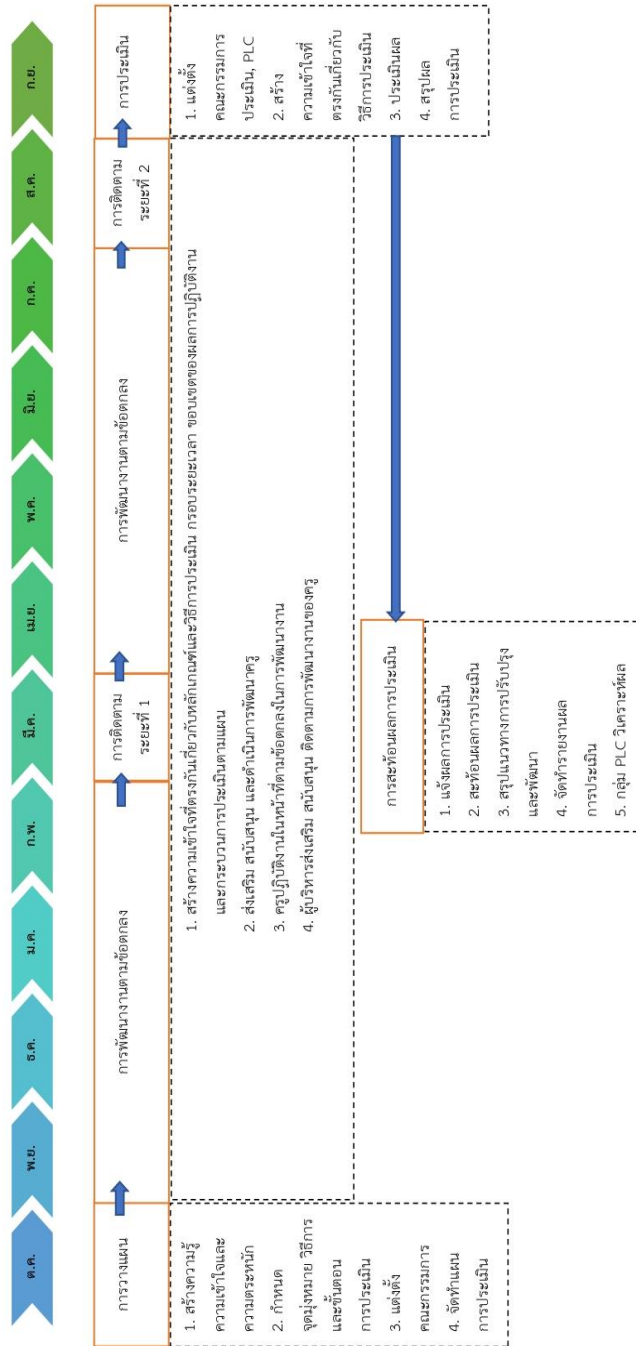
ตารางที่ 1 แสดงขั้นตอนดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครู

ระยะเวลา	ขั้นตอนดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครู
ก่อนการปฏิบัติงาน	Plan : การวางแผน 1. สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก 2. กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการ และขั้นตอนในการประเมิน 3. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการประเมินวิทยฐานะ 4. จัดทำแผนการประเมินผลการพัฒนางานของครูในรอบปี
ระหว่างการทำงาน	Do : การดำเนินงานตามแผน 1. สร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตามตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา ขอบเขตของผลการปฏิบัติงาน และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดในแผนการประเมิน 2. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาครู ที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู และเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา 3. ครูปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลงที่เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ 4. ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้า ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในระหว่างรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู

ระยะเวลา	ขั้นตอนดำเนินการประเมินวิทยฐานะของครู
ครบรอบการปฏิบัติงาน	Check : การตรวจสอบผลการพัฒนางาน 1. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน และคณะกรรมการ PLC 2. ประชุมครู คณะกรรมการประเมิน คณะกรรมการ PLC และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการพัฒนางานในรอบปีตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด โดยพิจารณาจากเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ 3. ครูผู้ยื่นขอรับการประเมิน ร่วมกับคณะกรรมการ PLC ตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐาน จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ และประเมินผลการพัฒนางานของตนเอง 4. คณะกรรมการประเมิน ตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ พร้อมทั้งประเมินผลการพัฒนางานของครู ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด 5. พิจารณาผลการประเมินร่วมกัน ในกรณีที่ครูไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน ครูสามารถดำเนินการชี้แจงหรือแสดงเอกสาร ร่องรอย หลักฐาน เพื่อยืนยันผลการประเมินตนเอง 6. ผู้บริหารและคณะกรรมการประเมิน ประมวลผลการประเมิน ตรวจสอบ และสรุปผล พร้อมทั้งให้เหตุผลประกอบการพิจารณาผลการประเมิน
หลังการปฏิบัติงาน	Action : การสะท้อนผลการประเมิน 1. ประชุมครูเพื่อแจ้งผลการประเมิน และสะท้อนผลการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงที่ปรากฏ 2. คณะกรรมการประเมินและครูร่วมกันสะท้อนความรู้สึกรับรู้ความคิดเห็น ที่ได้รับการประเมิน 3. คณะกรรมการประเมินสะท้อนจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาจากการประเมินผลการพัฒนางานของครู 4. สรุปแนวทาง ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ในรอบการประเมินถัดไป 5. จัดทำรายงานผลการประเมินการพัฒนางานของครูในรอบปี 6. ครูผู้ขอรับการประเมิน และคณะกรรมการ PLC นำข้อเสนอแนะจากการสะท้อนผลการประเมิน มาร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนางานในรอบปีถัดไป



ภาพที่ 1 กระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครูในแต่ละรอบปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)



ภาพที่ 2 แสดงกรอบระยะเวลาของกระบวนการประเมินวิทยฐานะของครูในแต่ละรอบปี

กระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหาดงดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัด สพม. เชียงใหม่



ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการประเมิน (Plan)

การวางแผนการประเมิน หมายถึง ขั้นตอนการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก ก่อนการประเมินผลการพัฒนางานของครูในรอบปี เพื่อประกอบการขอมี หรือเลื่อนวิทยฐานะ แก่ผู้ขอรับการประเมิน เกี่ยวกับความสำคัญ จุดมุ่งหมาย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล การพัฒนางาน เพื่อการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินที่คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ขอรับการประเมิน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ขอบเขตการพัฒนางานเพื่อวางแผนการประเมินผลการพัฒนางานในรอบปี ที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก ในประเด็นต่อไปนี้
 - 1.1 ความสำคัญของการประเมินวิทยฐานะของครู
 - 1.2 จุดประสงค์ของการประเมิน
 - 1.3 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการ และขั้นตอนในการประเมินผลการพัฒนางานของครูในรอบปี ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.1 นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด
 - 2.2 เป้าหมายการพัฒนา นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
 - 2.3 กรอบการพัฒนางานของครูที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา
3. การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการประเมินวิทยฐานะ ของครู เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนางานตามข้อตกลงของครู และการประเมินผลการพัฒนางานในรอบปี ให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ
4. การจัดทำแผนการประเมิน

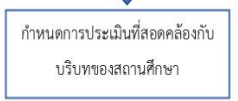
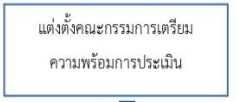
แผนการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของครูในรอบปี มีองค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 2 แผนการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของครูในรอบปี

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. การวางแผน	1. สร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนัก 2. กำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการและขั้นตอนการประเมิน 3. แต่งตั้งคณะกรรมการ 4. จัดทำแผนการประเมิน	ก่อนการปฏิบัติงาน	1. ผู้บริหารสถานศึกษา 2. หัวหน้างานบุคคล 3. ครูผู้ขอรับการประเมิน 4. คณะกรรมการเตรียมความพร้อมการประเมินวิทยฐานะ
2. การนำแผนสู่การปฏิบัติ	1. สร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน กรอบระยะเวลา ขอบเขตของผล การปฏิบัติงาน และกระบวนการประเมินตามแผน 2. ส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการพัฒนาครู 3. ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ตามข้อตกลงในการพัฒนางาน	ก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่าง การปฏิบัติงาน ระหว่าง การปฏิบัติงาน	1. ผู้บริหารสถานศึกษา 2. หัวหน้างานบุคคล 3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 4. ครูผู้ขอรับการประเมิน 5. คณะกรรมการเตรียมความพร้อมการประเมินวิทยฐานะ

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	4. ผู้บริหารติดตาม การพัฒนางาน ของครู		
3. การตรวจสอบผล การปฏิบัติงาน	1. แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมิน และคณะกรรมการ PLC 2. สร้าง ความเข้าใจที่ตรงกัน เกี่ยวกับวิธีการประเมิน 3. ประเมินผล 4. สรุปผลการประเมิน	ครบรอบ การปฏิบัติงาน	1. ผู้บริหาร สถานศึกษา 2. หัวหน้างานบุคคล 3. ครูผู้เข้ารับ การประเมิน 4. คณะกรรมการ ประเมิน 5. คณะกรรมการ PLC
4. การสะท้อนผล การประเมิน	1. แจ้งผลการประเมิน 2. สะท้อนผล การประเมิน 3. สรุปแนวทาง การปรับปรุง และพัฒนา 4. จัดทำรายงานผล การประเมิน 5. ครูผู้รับการ ประเมินและ คณะกรรมการ PLC ร่วมกันวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะจาก การสะท้อนผลข้อมูล เพื่อเป็นแนวทาง ในการวางแผนต่อไป	หลังการปฏิบัติงาน	1. ผู้บริหาร สถานศึกษา 2. หัวหน้างานบุคคล 3. ครูผู้เข้ารับ การประเมิน 4. คณะกรรมการ ประเมิน

ตารางที่ 3 แสดงกระบวนการวางแผนการประเมินผลการพัฒนางานของครู ในรอบปี

ลำดับที่	ผังกระบวนการ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1		ประชุมครูเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนัก ในประเด็น ความสำคัญ จุดประสงค์ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด	ผู้บริหารสถานศึกษา
2		ประชุมครูเพื่อร่วมกันกำหนด เป้าหมาย วิธีการและขั้นตอน การประเมิน ที่สอดคล้องกับ เป้าหมายและบริบทของ สถานศึกษา	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้างานบุคคล - ครูผู้ขอรับการประเมิน
3		ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการ เตรียมความพร้อมตามตำแหน่ง และวิทยฐานะ - ครู ไม่มีวิทยฐานะ - ครู ชำนาญการ - ครู ชำนาญการพิเศษ	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้างานบุคคล
4		ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ แผนการประเมินผลการพัฒนา งานของครู ในรอบปี	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้างานบุคคล - คณะกรรมการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามแผนการประเมิน (Do)

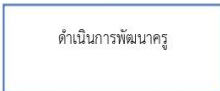
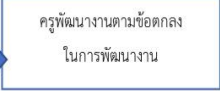
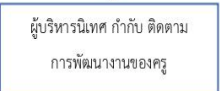
การดำเนินงานตามแผนการประเมิน หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูในระหว่างรอบการประเมิน ประกอบด้วย การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน มาตรฐานตามตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา ขอบเขตของผลการปฏิบัติงาน และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ติดตามความก้าวหน้า ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ขอรับการประเมินระหว่างรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

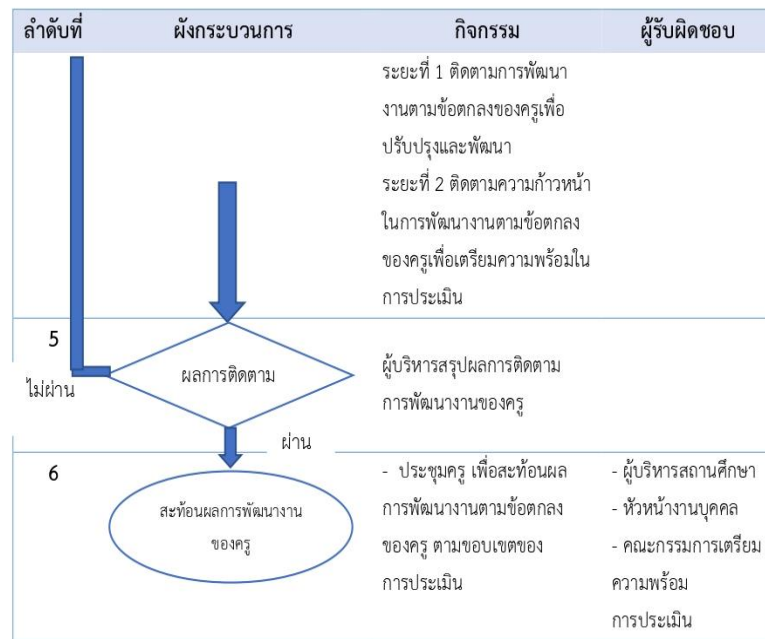
1. สร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตามตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา ขอบเขตของผลการปฏิบัติงาน และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดในแผนการประเมินของสถานศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาครู ที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู และเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา โดยศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ ประกอบการวางแผนในการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ
3. ครูปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลงที่เสนอผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ โดยครอบคลุมลักษณะงาน 3 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 ด้านการจัดการเรียนรู้
 - 3.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
 - 3.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
4. ผู้บริหาร ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามความก้าวหน้า ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในระหว่างรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู โดยกำหนดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม เป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ติดตามผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของครู ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และร่วมกันแก้ปัญหาที่พบ หรือพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู

ระยะที่ 2 ติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนางานตามข้อตกลงของครูตามเป้าหมาย ผลลัพธ์ที่กำหนด เพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมินเมื่อครบรอบปี

ตารางที่ 4 แสดงกระบวนการดำเนินงานตามแผนการประเมินในรอบปี

ลำดับที่	ผังกระบวนการ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1		1. ประชุมครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับ 1.1 หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตามตัวชี้วัด ที่ ก.ค.ศ. กำหนด 1.2 กระบวนการประเมินตามแผนการประเมินของสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา
2		1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนา 2. วางแผนการพัฒนาครู 3. ดำเนินการพัฒนาครู 4. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้างานบุคคล - ครูผู้เข้ารับ การประเมิน
3		1. ครูพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยมีเป้าหมายผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียนที่ชัดเจน ครอบคลุมลักษณะงาน 3 ด้าน ได้แก่ 1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ 1.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 1.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้ากลุ่มสาระฯ - คณะกรรมการเตรียมความพร้อม การประเมิน - ครูผู้เข้ารับ การประเมิน
4		ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตามการพัฒนาของครูโดยกำหนดเป็น 2 ระยะ คือ	

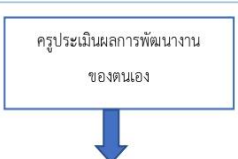
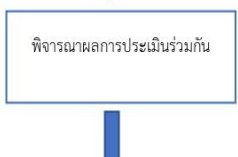


ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางาน (Check)

การตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางาน หมายถึง ขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูเมื่อครบรอบการประเมิน ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานตามขอบเขตของงานพัฒนางาน และมาตรฐานตัวชี้วัดตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด โดยพิจารณาจากเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้รับการประเมินในการปรับปรุงและพัฒนา รวมถึงแนวทางการแสดงเอกสาร ร่องรอย หลักฐานเพิ่มเติม เพื่อยืนยันผลการประเมิน ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยกำหนดคุณสมบัติคณะกรรมการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด
2. แต่งตั้งคณะกรรมการ PLC
3. สร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด โดยพิจารณาจากเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ
4. ครูผู้ยื่นขอรับการประเมิน ร่วมกับคณะกรรมการ PLC ร่วมกันตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐาน จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
5. คณะกรรมการประเมิน ตรวจสอบเอกสาร ร่องรอย หลักฐานที่ปรากฏ พร้อมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด
6. พิจารณาผลการประเมินร่วมกัน ในกรณีที่ครูไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน ครูสามารถดำเนินการชี้แจงหรือแสดงเอกสาร ร่องรอย หลักฐาน เพื่อยืนยันผลการประเมินตนเอง
7. ผู้บริหารและคณะกรรมการประเมิน ประมวลผลการประเมิน ตรวจสอบ และสรุปผล พร้อมทั้งให้เหตุผลประกอบการพิจารณาผลการประเมิน

ตารางที่ 5 แสดงกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนางานของครูในรอบปี

ลำดับที่	ผังกระบวนการ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1		-จัดทำประกาศแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินที่มี คุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด -จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ PLC	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้างานบุคคล
2		ประชุมคณะกรรมการประเมิน ครูผู้รับการประเมิน คณะกรรมการ PLC เพื่อสร้าง ความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับ วิธีการประเมินจากร่องรอย หลักฐาน ตามมาตรฐานตัวชี้วัด ของการประเมิน	- ผู้บริหารสถานศึกษา - คณะกรรมการ ประเมิน - คณะกรรมการ PLC - ครูผู้รับ การประเมิน
3		ครูดำเนินการประเมินผล การพัฒนางานของตนเอง ร่วมกับคณะกรรมการ PLC พร้อมทั้งให้เหตุผลยืนยันผล การประเมิน	- ครูผู้รับ การประเมิน - คณะกรรมการ PLC
4		คณะกรรมการประเมิน ดำเนินการพิจารณาผล การพัฒนางานของครูเพื่อ ประกอบการประเมินตาม มาตรฐานตัวชี้วัดที่ ก.ค.ศ. กำหนด	- คณะกรรมการ ประเมิน
		ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการและครูผู้รับ การประเมินร่วมกันพิจารณาผล การประเมิน	- ผู้บริหารสถานศึกษา - คณะกรรมการ ประเมิน - ครูผู้รับ การประเมิน
5		1. คณะกรรมการประเมินผล การประเมิน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสรุปผล การประเมิน	- ผู้บริหารสถานศึกษา - คณะกรรมการ ประเมิน

กระบวนการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนทางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัด สพม. เชียงใหม่

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผลการประเมิน (Action)

การสะท้อนผลการประเมิน หมายถึง ขั้นตอนการชี้แจง และสะท้อนผลภายหลัง การตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการประเมิน ผู้ขอรับการประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมประชุมเพื่อแจ้งผลการประเมิน ตามมาตรฐานตัวชี้วัด พร้อมทั้งสะท้อนจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในด้าน ให้ผู้ขอรับการประเมิน รับทราบ จัดทำรายงานสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูรายปี เพื่อจัดเก็บไว้เป็น หลักฐานในการประกอบการเสนอขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะของครูเมื่อผู้ขอมีคุณสมบัติครบตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ประกอบด้วย ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชุมครูเพื่อแจ้งผลการประเมิน และสะท้อนผลการประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานจริงที่ปรากฏ
2. คณะกรรมการประเมิน และครูร่วมกันสะท้อนความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็น ที่ได้รับจากการประเมิน
3. คณะกรรมการประเมินสะท้อนจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาจากการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงของครู
4. เสนอแนวทาง ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ในรอบการประเมินถัดไป
5. จัดทำรายงานผลการประเมินการพัฒนางานของครูในรอบปี
6. ครูผู้ขอรับการประเมิน และคณะกรรมการ PLC นำข้อเสนอแนะจากการสะท้อนผลการประเมินมาร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนางานในรอบปีถัดไป

ตารางที่ 6 แสดงกระบวนการสะท้อนผลการประเมินการพัฒนางานของครูในรอบปี

ลำดับที่	ผังกระบวนการ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1		ประชุมครูผู้รับการประเมิน เพื่อ - แจ้งผลการประเมิน - สะท้อนผลการประเมิน ตามสภาพจริงที่ปรากฏ	- ผู้บริหารสถานศึกษา
2		คณะกรรมการประเมิน และครูผู้รับการประเมินสะท้อนผล การประเมิน ในประเด็น - ความรู้สึก และความคิดเห็น - จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา	- ผู้บริหารสถานศึกษา - คณะกรรมการประเมิน - ครูผู้รับการประเมิน
3		คณะกรรมการประเมิน ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาในรอบปีถัดไป	- คณะกรรมการประเมิน - ครูผู้รับการประเมิน
4		1. ผู้บริหารสถานศึกษาสรุปผลการประเมินในภาพรวม 2. ครูผู้รับการประเมินจัดทำรายงานผลการประเมิน 3. หัวหน้างานบุคคลประสานงานเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนที่ ก.ค.ศ.กำหนด 4. ครู ร่วมกับคณะกรรมการ PLC ร่วมกันวิเคราะห์ผลเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนในรอบปีถัดไป	- ผู้บริหารสถานศึกษา - ครูผู้รับการประเมิน - หัวหน้างานบุคคล - คณะกรรมการ PLC

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นางพริดา เดชะกุล

วัน เดือน ปีเกิด 31 ตุลาคม 2521

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 39/1 ถนน วัวลาย ซอย 2 ตำบล หายยา
อำเภอ เมือง จังหวัด เชียงใหม่ รหัสไปรษณีย์ 50100

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2563-2565 หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
พ.ศ. 2539-2543 หลักสูตร ศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชา การสอนวิทยาศาสตร์
สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประสบการณ์การทำงาน พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัด / หน่วยงาน โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์
อุปถัมภ์
จังหวัดเชียงใหม่
พ.ศ. 2555 – 2558 ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ
สังกัด / หน่วยงาน โรงเรียนกาวีละวิทยาลัย
จังหวัด เชียงใหม่
พ.ศ. 2553 – 2555 ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ
สังกัด / หน่วยงาน โรงเรียนลำปางกัลยาณี
จังหวัด ลำปาง
พ.ศ. 2549 – 2553 ตำแหน่ง ครู
สังกัด / หน่วยงาน โรงเรียนบ้านป่อแก้ว
จังหวัด เชียงใหม่

พ.ศ. 2548 – 2549

ตำแหน่ง ครู

สังกัด / หน่วยงาน โรงเรียนบ้านสบมาง

จังหวัด น่าน

พ.ศ. 2544 – 2548

ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 3

สังกัด / หน่วยงาน โรงเรียนบ้านห้วยห้า

จังหวัด แม่ฮ่องสอน

