

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้อง
กับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A DEVELOPMENT OF A PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM FOR SCHOOL
ADMINISTRATORS IN CONFORMANCE WITH ACADEMIC STATUS
STANDARDS TO ENHANCE STUDENT QUALITY

Miss Piyanuch Piamwiriyawong



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
Department of Educational Policy Management and Leadership
Faculty of Education
Chulalongkorn University
Academic Year 2015
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อ เสริมสร้างคุณภาพนักเรียน
โดย	นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.ดิเรก พรสีมา)

ปิยบุษ เปี่ยมวิริยวงศ์ : การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (A DEVELOPMENT OF A PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM FOR SCHOOL ADMINISTRATORS IN CONFORMANCE WITH ACADEMIC STATUS STANDARDS TO ENHANCE STUDENT QUALITY) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ศ. ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 203 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน 2) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน และ 3) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 380 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่า *PNImodified* และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิทยฐานะ และการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน 2) สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สำหรับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถเรียงตามลำดับของความต้องการจำเป็นได้ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการบริหารจัดการ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ 3) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน คือ ระบบ PP2PP (Principal Performance to Pupil Performance System) มีส่วนประกอบ 4 ส่วน ประกอบด้วย บทนำ องค์ประกอบพื้นฐานของระบบ แนวทางการใช้ระบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของการใช้ระบบ

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง ปลายมือชื่อนิสิต

การศึกษา ปลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

สาขาวิชา บริหารการศึกษา ปลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

ปีการศึกษา 2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสำเร็จและความเมตตาและการชี้แนะจาก อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการทำวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ตลอดจนผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล อาจารย์ ดร.วลัยพร ศิริภิรมย์ และ ดร.ดิเรก พรสีมา คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไขจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่สนับสนุนทุนวิจัยโดย “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช

ขอขอบคุณรองอธิการบดี บาลโสภ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพระโขนงชัยพิทยาคม ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยสมัครสอบเพื่อเข้าศึกษาต่อในเวลาราชการระดับดุสิตบัณฑิต ขอขอบคุณผู้อำนวยการสุนทร หานามชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านแสงคง ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยลาศึกษาต่อภาคในเวลาราชการเป็นระยะเวลา 4 ปี ขอขอบคุณคณะครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านรับร่อ ที่ให้การสนับสนุนร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และเป็นทีมงานคุณภาพของผู้วิจัย

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ทั้งผู้บริหารโรงเรียนที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิที่อนุเคราะห์ประเมินและตรวจสอบร่างระบบฯ รวมทั้งคณะบุคคลอีกหลายท่านที่ผู้วิจัยให้ความเคารพนับถือซึ่งไม่สามารถระบุได้อย่างครบถ้วน ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับดุสิตบัณฑิต ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อน ๆ น้องๆ สาขาวิชาบริหารการศึกษาและสาขาวิชาต่าง ๆ รวมถึงเจ้าหน้าที่ทุกท่านทั้งในสาขาวิชาบริหารการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่คอยให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจที่ดีซึ่งกันและกันตลอดมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณกำลังใจที่ดีที่สุดจากครอบครัว นายณัฐชัย-นางปิยพานัฐ-เด็กชายภูริวัจน์ ภูสุธีคำมาวงษ์ นางณิษา-เด็กชายเตชิต-เด็กชายรัชชกฤษ เถียรทองศรี โดยเฉพาะ คุณแม่ปัญญา เปี่ยมวิริยวงศ์ ผู้อยู่เบื้องหลังเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นเพียรพยายาม จนประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายทุกประการ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ.....	12
2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	18
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพ.....	29
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน.....	43
5. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	51
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
การดำเนินการวิจัย.....	66
แผนการดำเนินการวิจัย	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ตอนที่ 1 ผลการศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน	74
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน.....	76
ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน.....	95
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	141
สรุปผลการวิจัย	142
อภิปรายผล	145
ข้อเสนอแนะ	149
รายการอ้างอิง.....	151
ภาคผนวก	156
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	157
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	194
ภาคผนวก ค หนังสือราชการ.....	197

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ 203



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	77
ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานวิทยฐานะ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน: ภาพรวม.....	79
ตารางที่ 3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ.....	80
ตารางที่ 4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัย.....	82
ตารางที่ 5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม.....	84
ตารางที่ 6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	86
ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ	88
ตารางที่ 8 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียนในสภาพปัจจุบัน.....	90
ตารางที่ 9 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นที่ควรปรับปรุงของระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน.....	92
ตารางที่ 10 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	93
ตารางที่ 11 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน.....	94

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1).....	101
ตารางที่ 13 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)	102
ตารางที่ 14 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนา (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1).....	103
ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบ (ร่าง)ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2).....	123
ตารางที่ 16 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)	124
ตารางที่ 17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปรับปรุงพัฒนา (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2).....	125

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ภาพที่ 2 องค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ Von Bertalanffy (1968).....	14
ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมตามแนวคิดของเบนดูรา...44	44
ภาพที่ 4 แผนการดำเนินการวิจัย	73
ภาพที่ 5 องค์ประกอบหลักของ (ร่าง) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับที่ 1).....	97
ภาพที่ 6 องค์ประกอบหลักของ (ร่าง) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับที่ 2).....	110
ภาพที่ 7 องค์ประกอบย่อยที่ 1 ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯ (ฉบับที่ 2) ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย	114
ภาพที่ 8 องค์ประกอบย่อยที่ 2 ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับที่ 2) ด้าน การบริหารจัดกา	115
ภาพที่ 9 องค์ประกอบย่อยที่ 3 ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับที่ 2): ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	116
ภาพที่ 10 องค์ประกอบย่อยที่ 4 ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับที่ 2) ด้านความรู้ความสามารถ	117
ภาพที่ 11 องค์ประกอบหลักของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับสมบูรณ์).....	130
ภาพที่ 12 สารระสำคัญของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับสมบูรณ์).....	135

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบเพื่อทบทวนพฤติกรรม ผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้ปฏิบัติงานทำให้ผู้รับ การประเมินและผู้ประเมินได้รับทราบประสิทธิผลของการทำงานและนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าต่อไป ดังนั้นระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของ ผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงทัศนคติ หรือแรงจูงใจในการบริหาร นำมาซึ่งการจัดฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาหลายประการ คือ ประการแรก ผู้บริหารการศึกษาผู้รับผิดชอบกลุ่มงานการบริหารงานบุคคล ได้นำระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไปใช้ในการวางแผนการจัดฝึกอบรมหรือพัฒนาคุณภาพและ ประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน ประการที่สองผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงข้อบกพร่องใน การปฏิบัติงานของตน เพื่อที่จะสามารถนำไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาต่อไปได้ ประการที่สาม ผู้บริหารโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมใน การพิจารณาความดีความชอบ การโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนวิทยฐานะ และประการที่สี่เป็นการส่งเสริมให้เกิดการบริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ส่งผลให้โรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันหลัก สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียน (ชูชัย สมितिไกร, 2547; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันมีการประเมินผลที่ยึด พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร (Behavior-Based Evaluation) มาเกี่ยวข้องโดยผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้แทนเป็นผู้ประเมินในลักษณะของการประเมินเชิงประจักษ์ (Empirical Evaluation) โดยมีความเชื่อว่า “ถ้าปัจจัยและกระบวนการในการทำงานดีแล้ว คุณภาพของการดำเนินงานย่อมดีด้วย” ปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการประเมินตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ระบบการประเมินผลปฏิบัติงานประจำปีเป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ

ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ โดยกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะครอบคลุม 4 ด้าน ดังนี้ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นการประเมินผลตามความสมัครใจของผู้เข้ารับการประเมิน ซึ่งผู้เข้ารับการประเมินสามารถส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้ตลอดปี โดยกรอบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครอบคลุม 3 ด้าน ดังนี้ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดวิทยฐานะแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะเป็นการประเมินผลแบบผสมผสาน (Hybrid Evaluation) ที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ได้แก่ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงานมีการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน (Competency-Based Evaluation) วิธีการดังกล่าวสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของระบบการประเมินผลปฏิบัติงานในปัจจุบันได้มีนักวิชาการปิยะธิดา ทองอร่าม (2552) และสรร ธงยศ (2553) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเน้นเพียงการประเมินในระยะสั้นขาดการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดภาระงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน โดยส่วนใหญ่เป็นการมุ่งเน้นการประเมินตัวบุคคลมากกว่าการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้หัวข้อในการประเมินไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้เป็นเพียงการเน้นพฤติกรรมเพียงอย่างเดียว และยังขาดระบบการติดตามที่มุ่งเน้นผลงาน (Output) และผลลัพธ์ (Outcomes) อีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของชนาธิป ทุ้ยแป (2551) ที่กล่าวว่า เกณฑ์การประเมินมีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถพิจารณาพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้ถูกประเมินได้ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขาดความเป็นธรรมเนื่องจากผู้ถูกประเมินมีระดับวิทยฐานะที่แตกต่างกันกลับได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น ดิเรก พรสีมา (2549) และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2550) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูต้องกำหนดกติกาที่นำมาใช้ในการประเมินครูและผู้บริหารโรงเรียนใหม่เป็นกติกาที่ประเมินโดยยึดคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก การที่ครูหรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งจะได้เลื่อนวิทยฐานะจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนหรือของโรงเรียนเป็นสำคัญ ต้องไม่พิจารณาจาก

เอกสารวิชาการเหมือนอย่างที่เคยทำมา ซึ่งความก้าวหน้าตามวิทยฐานะที่เพิ่มขึ้นของครูหรือผู้บริหารโรงเรียนนั้น คุณภาพของลูกศิษย์จะต้องก้าวหน้าตามไปด้วย นอกจากนี้ Gander (2006) กล่าวว่า สมรรถนะของคนเราเป็นคุณลักษณะที่หลอมรวมความรู้ความสามารถและทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ แต่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องกำหนดสถานการณ์หรือชิ้นงานให้ปฏิบัติ และทำการประเมินผลจากผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน จึงจะให้ผลที่น่าเชื่อถือกว่า ผลจากการศึกษาพบข้อสรุปว่าปัญหาที่เกิดจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีหลายประการ เกิดขึ้นทั้งจากวัตถุประสงค์ของ การประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน กระบวนการในการประเมิน และรวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน (Result) คุณภาพที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างครอบคลุมทุกด้านและมุ่งเน้นการประเมินเอกสารมากกว่าผลที่เกิดขึ้นกับคุณภาพนักเรียนอย่างแท้จริง อีกทั้งในปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารยังขาดความเชื่อมโยงกับระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพหรือวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นถึงแม้ผู้บริหารโรงเรียนจะมีวิทยฐานะในระดับใดก็ใช้เกณฑ์หรือตัวชี้วัดในการประเมินและตัดสินอย่างเดียวกัน ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิทยฐานะสูงกว่าควรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีเกณฑ์การประเมินในระดับความเข้มข้นมากกว่า เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างระดับวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียนกับผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน จึงควรนำระดับวิทยฐานะมาเป็นกรอบการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนสามารถส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรม ความเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอีกด้วย

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นสามารถพิจารณาได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนนั้นนับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ให้เกิดความยุติธรรม ความเหมาะสมสอดคล้องระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานและมาตรฐานวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการประเมินเพื่อการดำรงอยู่ตามระดับวิทยฐานะจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอนาคตต่อไป

คำถามการวิจัย

1. กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนควรเป็นอย่างไร
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนเป็นอย่างไร
3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน
2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน
3. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุผลที่ถูกรวบรวมขึ้นสำหรับตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อค้นหาแนวทางที่จะพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะและผลจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน หมายถึง แนวทางในการสร้างหรือปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นและดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยการจัดองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุผลทั้งในรูปแบบของวิธีการประเมินผลและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินที่ถูกรวบรวมขึ้นสำหรับตรวจสอบและประเมิน

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสอดคล้อง
เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิทยฐานะ

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน
หรือผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา

มาตรฐานวิทยฐานะ หมายถึง ข้อกำหนดที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียน
เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมถึงลักษณะตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของ
ผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย ระดับชำนาญการ (experienced)
ระดับชำนาญการพิเศษ (senior experienced) ระดับเชี่ยวชาญ (expert) และระดับเชี่ยวชาญ
พิเศษ (senior expert)

หน้าที่และความรับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/
ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการ
บริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่
ได้รับมอบหมาย

คุณภาพด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานใน
หน้าที่ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไปในระดับพื้นฐาน มี
ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการ
บริหารทั่วไป โดยแสดงให้เห็นว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงยกระดับจากแนวทางที่
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และมีการพัฒนาตนและพัฒนา
วิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ หมายถึง ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา/
ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ/ ผู้อำนวยการชำนาญการ รอง
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ/ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ/
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ หมายถึง ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. 2 คศ.3 และ
คศ.4 โดยได้รับเงินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ/ ผู้อำนวยการชำนาญการ รอง
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ/ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ/
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ

การเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน หมายถึง การพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สามารถแสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความกระตือรือร้นและมีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้ มีสุนทรียภาพ รวมไปถึงการมีสุขภาพและสุขภาพจิตที่ดี โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดคุณภาพของนักเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต และด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

คุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา หมายถึง 1) ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบและมีการคิดแบบองค์รวม 2) ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดไตร่ตรอง 3) ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ 4) ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งรอบ ๆ ตัว 5) ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 6) ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งความรู้ และสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 7) ผู้เรียนสามารถวางแผน ทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) ผู้เรียนรักการทำงาน สามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้ และ 9) ผู้เรียนมีความรู้สึกที่มีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ

คุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย หมายถึง 1) มีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน 2) มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน 3) รู้จักดูแลสุขภาพและป้องกันตัวเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ และ 4) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา

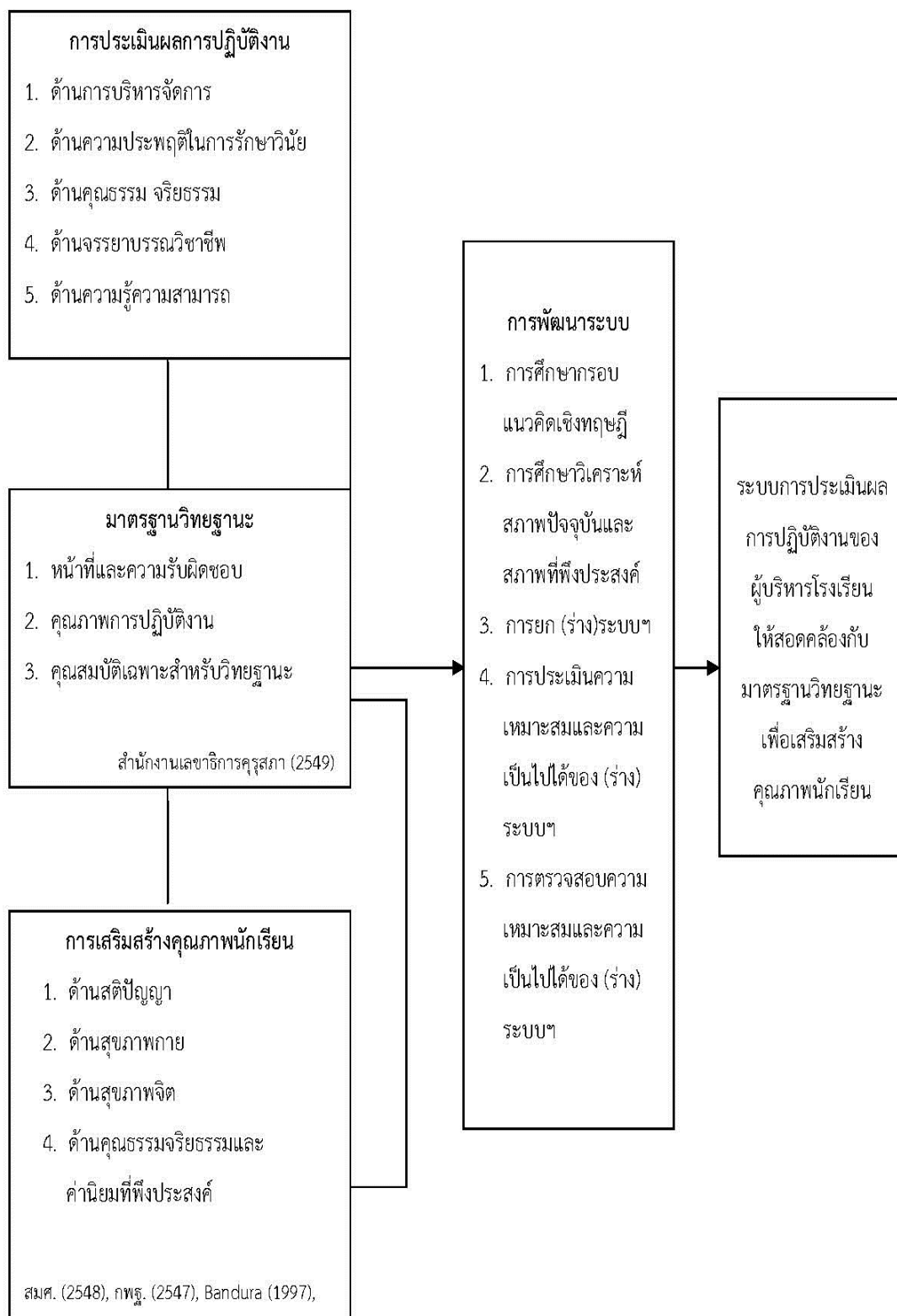
คุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต หมายถึง 1) ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ 2) ผู้เรียนมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ 3) ผู้เรียนไม่เสพหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัยและอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ 4) ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น 5) ผู้เรียนร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น 6) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ 7) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี /นาฏศิลป์โดยไม่ขัดหลักศาสนา 8) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา/ นันทนาการ และ 9) ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่นและของไทย

คุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ หมายถึง 1) ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ 2) ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต 3) ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที 4) ผู้เรียนมีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว 5) ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และ 6) ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยมุ่งเน้นการศึกษาที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งได้จากการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ 2) กรอบมาตรฐานวิทยฐานะซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนซึ่งได้มาจากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงตำแหน่งอยู่ได้อย่างเหมาะสม สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยดังปรากฏในภาพที่ 1





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 36,062 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลตามตาราง Krejcie and Morgan โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ความคลาดเคลื่อน 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 380 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลจำแนกตามขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 380 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-State Random Sampling) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์มหาวิทยาลัย และนักวิชาการ) จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญในฐานะกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อทำการประเมินความเหมาะสม (Propriety Standard) และความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และนักวิชาการ) จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในฐานะที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)

2. ด้านการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การยก (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีดังนี้

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยการศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้มีความครอบคลุมเนื้อหาทางวิชาการด้านพัฒนาระบบ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานและระดับวิทยฐานะ อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. ประโยชน์ในเชิงประยุกต์

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ที่มีความเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน เป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

2.2 ผู้บริหารโรงเรียน สามารถใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิทยฐานะ เป็นเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามระดับวิทยฐานะของตนเอง เพื่อวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานของตนได้เหมาะสมกับมาตรฐานวิทยฐานะต่อไป

2.3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับ มาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงาน ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับคุณภาพนักเรียนเป็นหลัก รวมถึงเป็นแนวทางในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อการดำรงอยู่ซึ่งวิทยฐานะที่มีแนวโน้มจะมีการประเมินจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกๆ 3 ปี ต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็น 6 ตอน ดังนี้ ตอนที่หนึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ตอนที่สองแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตอนที่สามแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพ ตอนที่สี่แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ตอนที่ห้าแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น และตอนที่หกเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ผู้วิจัยนำเสนอในประเด็นเรียงลำดับดังนี้ ความหมายของระบบ องค์ประกอบของระบบ การพัฒนาระบบ และการประเมินผลระบบ รายละเอียดมีดังนี้

1.1 ความหมายของระบบ

ระบบ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า System มาจากภาษากรีกว่า Systema มีความหมายว่ากลุ่มก้อนอันประกอบด้วยส่วนประกอบย่อย ๆ หลายส่วน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าระบบในลักษณะที่สอดคล้องกันดังจะยกมากล่าวแต่ดังนี้

Bedeian (1993) ได้กล่าวว่า ระบบ หมายถึง ชุดของส่วนประกอบย่อยที่พึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent Parts) ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

สนานจิต สุคนธ์ทรัพย์ (2530) ได้กล่าวว่า ระบบ หมายถึง กลุ่มขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำหน้าที่เพื่อให้ภารกิจของระบบบรรลุวัตถุประสงค์

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

1.2 องค์ประกอบของระบบ

Von Bertalanffy (1968) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบ โดยประยุกต์กับทฤษฎีระบบทั่วไป (General System Theory) เข้ากับทฤษฎีการสื่อสารและการควบคุม (Theory of Communication and Control) ซึ่งแสดงองค์ประกอบของระบบไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือตัวรับเข้า (Receptors) หมายถึง สิ่ง

จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานของระบบ ซึ่งในทางการสื่อสารเราอาจจะเปรียบได้กับอวัยวะหรืออินทรีย์ที่ใช้ในการรับรู้ (Sense Organ)

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีดำเนินการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ สำหรับในการสื่อสารอาจเปรียบได้กับกระบวนการทางสมองที่ทำหน้าที่ควบคุมการรับรู้ข่าวสาร (Control Apparatus)

3. ผลผลิต (Output) หรือตัวแสดงผล (Effectors) หมายถึง ผลที่ได้รับจากกระบวนการดำเนินงานของระบบ ซึ่งในทางการสื่อสารอาจเปรียบได้กับข่าวสาร (Message) ที่ได้รับจากกระบวนการควบคุมการรับรู้ข่าวสาร

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การนำผลที่ได้รับจากระบบเป็นข้อมูลป้อนกลับไปสู่ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการในลักษณะของการป้องกันและควบคุมตนเอง (Self Regulating) เพื่อรักษาภาวะสมดุลของระบบ

Smith (1982) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แหล่งทรัพยากร (Sources) หมายถึง แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับปัจจัยแต่ละปัจจัยที่นำเข้าสู่ระบบ

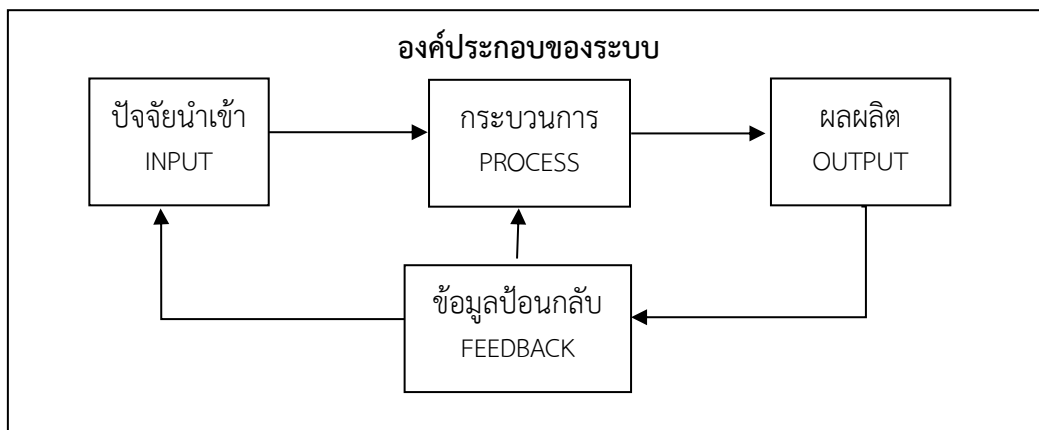
2. ปัจจัย (Input) หมายถึง แหล่งของวัตถุดิบหรือปัจจัยแต่ละปัจจัยที่นำเข้าสู่ระบบ ซึ่งจะมีผลต่อกระบวนการปฏิบัติงานและผลผลิตที่ได้รับในลำดับต่อไป

3. กระบวนการและการแปรสภาพ (Process and Transformation) หมายถึง กรรมวิธีในการแปรสภาพวัตถุดิบหรือปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยนำเข้าที่เหมาะสม

4. ผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ออกจากกระบวนการของระบบและเข้าไปสู่สิ่งแวดล้อมภายนอกระบบซึ่งอาจจะออกมาในรูปข่าวสาร พลังงาน หรือข้อมูลสารสนเทศทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม

5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง สารสนเทศที่ได้มาจากการดำเนินงานของระบบ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการเลือกปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตต่อไปในอนาคต

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ทฤษฎีระบบทั่วไป (General System Theory) ของ Von Bertalanffy (1968) โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันดังปรากฏในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ Von Bertalanffy (1968)

1.3 การพัฒนาระบบ

การพัฒนาระบบได้มีนักวิชาการหลายท่านให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

วิทยา คูวิรัตน์ (2539) ได้กล่าวว่า การพัฒนาระบบ หมายถึง การพัฒนาขั้นตอนและองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้มีคุณภาพและความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ฆนาธิป ทั้ยแป (2551) และสมเกียรติ ชิดไธสง (2553) ที่กล่าวว่า การพัฒนาระบบนั้นเป็นการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ของการดำเนินการที่มีความสัมพันธ์กัน

ระบบที่พัฒนาขึ้นจะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมด้วยเช่นกัน โดยมีนักวิชาการได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาระบบ สามารถสรุปได้ดังนี้

Smith (1982) ได้นำเสนอหลักการพัฒนาระบบไว้ 6 ขั้นตอน สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนระบบ (Planning) เป็นการนิยามพฤติกรรมของระบบที่เราสนใจในอนาคตโดยทำการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง และพยากรณ์ผลของทางเลือกตามที่เสนอขึ้นมารวมทั้งประเมินโอกาสที่มีอยู่ การดำเนินการที่กล่าวมาข้างต้นจะนำไปสู่การนิยามขอบเขต และจำแนกประเภทวัตถุประสงค์ของระบบตลอดจนให้แนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการวัดประสิทธิภาพขององค์การ

2. การออกแบบระบบ (Design) เป็นการให้รายละเอียดเฉพาะอย่างเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของระบบที่กำหนดไว้

3. การปรับปรุงและพัฒนาระบบ (Improvement and Development) เป็นขั้นตอนของการแปรเปลี่ยนการออกแบบไปสู่สภาพที่พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้จริง โดยส่วนประกอบย่อยทุกส่วนจะต้องได้รับการประเมินเพื่อให้แน่ใจว่าสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ที่คาดหวังได้เป็นอย่างดี

4. การนำไปใช้จริง (Implementation) เป็นการนำระบบที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาแล้วนำไปใช้ในสถานการณ์จริง (Live Circumstance) โดยเป็นการผสมผสานแบบจำลองที่ได้รับการพัฒนากับแผนที่เราออกแบบไว้ล่วงหน้า

5. การบริหารระบบ (Operation) เป็นขั้นตอนของการบริหารจัดการระบบ ได้แก่ การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับระบบ การตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการของระบบ และการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการกำกับติดตาม และควบคุมให้ระบบปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

6. การประเมินผลระบบ (Evaluation) เป็นการประเมินผลระบบมุ่งเน้นการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งพิจารณาจากเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนการออกแบบระบบในลักษณะของการใช้พหุเกณฑ์ (Multi-Criteria) ประกอบด้วย เกณฑ์เชิงปริมาณและเกณฑ์เชิงคุณภาพ
 วิชาธิป ทูย์แป (2551) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนในการพัฒนาระบบได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) เป็นขั้นตอนการศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบ โดยอาจเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของระบบอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติต่อไป

2. การสังเคราะห์ (System Synthesis) เป็นขั้นตอนการรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล หรือกำหนดเป็นองค์ประกอบใหม่โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์ระบบ

3. การออกแบบระบบ (System Design) เป็นขั้นตอนการกำหนดโครงสร้างของระบบหรือสร้างรูปแบบจำลองของระบบ โดยแสดงให้เห็นการเคลื่อนไหวขององค์ประกอบ (Flow Chart) รวมทั้งลำดับขั้นตอนสำคัญและรองลงมาในลักษณะขั้นต่อขั้น (Step by Step) และจัดทำคู่มือการใช้ระบบ

4. การตรวจสอบระบบและปรับปรุง (System Verification and Improvement) เป็นขั้นตอนการพิจารณาว่าระบบที่สร้างขึ้นมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการสร้างระบบมากน้อยเพียงใด โดยมุ่งเน้นที่การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริงของระบบ ซึ่งประกอบไปด้วยวิธีการตรวจสอบในภาพรวม และการตรวจสอบรายละเอียดขององค์ประกอบ และปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบ และคู่มือการใช้ระบบหลังทำการตรวจสอบระบบ เพื่อให้ระบบมีความสมบูรณ์ถูกต้องมากที่สุด

5. การนำระบบไปใช้จริง (System Implementation) เป็นขั้นตอนการนำระบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในสถานการณ์จริง

6. การประเมินระบบ (System Evaluation) เป็นขั้นตอนการประเมินระบบที่นำไปใช้ในสถานการณ์จริง และรายงานผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบที่พัฒนาขึ้น

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาระบบ หมายถึง การจัดองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงเชิงเหตุผลที่มีความสลับซับซ้อนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง สำหรับการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาระบบประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ขั้นตอนที่ 3 การยกร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1) ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1) และ ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) ตามลำดับ

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินระบบ

การประเมินระบบเป็นการพิจารณาคัดสินคุณค่าของระบบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินที่กำหนดไว้โดยมีนักวิชาการได้นำเสนอไว้ดังนี้

Stone (1982) ได้นำเสนอเกณฑ์สำหรับการประเมินระบบการประเมินไว้ 5 ประการ คือ 1) ความเที่ยง (Reliability) คือ ความคงที่ของผลที่เกิดจากระบบถึงแม้ว่าจะดำเนินการในช่วงเวลาที่แตกต่างกันก็ได้ผลไม่แตกต่างกัน 2) ความตรง (Validity) คือ ระดับของการวัดที่สามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างแท้จริง 3) ความสามารถในการนำไปปฏิบัติจริง (Practicality) คือ ระบบต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยง่าย และเป็นที่ยอมรับทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน 4) ความเป็นธรรม (Fairness) คือ ระบบต้องทำให้ผู้ถูกประเมินรู้สึกว่าการดำเนินการอย่างเป็นธรรม และผลจากการประเมินมีความยุติธรรมพอ และ 5) ผลกระทบ (Impact) คือ ระบบการประเมินต้องมีผลกระทบในเชิงบวกหรือได้รับการพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อบุคคลและเป้าหมายขององค์กร

Cascio (1992) ได้นำเสนอเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพระบบการประเมินไว้ 5 ประการ คือ 1) ความเกี่ยวข้องกัน (Relevance) คือ ความเชื่อมโยงกันระหว่างการปฏิบัติงานและวิธีการนำไปใช้ในการประเมิน 2) มีความไว (Sensitivity) คือ ระบบมีความไวในการจำแนก ผู้ที่ถูกประเมินตามสภาพการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี 3) มีความเที่ยง (Reliability) คือ ระบบควรจะมี ความคงที่และความต่อเนื่องในการประเมิน 4) เป็นที่ยอมรับ (Acceptability) คือ ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินต่างมองกระบวนการประเมินอย่างเข้าใจเหตุผล และเล็งเห็นประโยชน์ที่ได้รับ และ 5) ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ (Practicality) คือ ระบบต้องมีความเป็นเหตุเป็นผลง่ายต่อการทำความเข้าใจและการนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง

Stufflebeam (2007) ได้นำเสนอเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับการประเมินระบบการประเมิน ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ดังนี้

1. มาตรฐานอรรถประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงประโยชน์ของผลการประเมิน ประกอบด้วยเกณฑ์ที่สำคัญ 8 ประการ คือ 1) การระบุผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องการใช้สารสนเทศ 2) ความเป็นที่เชื่อถือของผู้ประเมิน 3) การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้ที่เกี่ยวข้อง 4) การแปลความหมายและตัดสินคุณค่ามีความชัดเจน 5) รายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน 6) การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง 7) รายงานผลการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ และ 8) การประเมินส่งผลกระทบต่อกระบวนการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไป

2. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงผลการประเมินที่ได้ว่ามาจากกระบวนการหรือวิธีการที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ยอมรับได้ ประหยัด คุ่มค่า ประกอบด้วยเกณฑ์ 3 ประการ คือ 1) วิธีการประเมินสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง 2) การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง และ 3) ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3. มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่าระบบการประเมินได้ดำเนินการอย่างเหมาะสมตามกฎหมาย ระเบียบ จรรยาบรรณ และมีการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน ประกอบด้วยเกณฑ์ 8 ประการ คือ 1) การกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นของการประเมินไว้เป็นทางการ 2) การแก้ไขปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส 3) รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา และคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน 4) การให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) การคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 6) การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 7) รายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน และ 8) ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

4. มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่าการประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อค้นพบและสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ประกอบด้วยเกณฑ์ 11 ประการ คือ 1) การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจน 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับระบบการประเมินอย่างเพียงพอ 3) การบรรยายวัตถุประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน 4) การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาของข้อมูลอย่างชัดเจน 5) การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง 6) การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง 7) การจัดระบบควบคุมการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงาน 8) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ 9) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 10) การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน 11) การเขียนรายงานที่มีความเป็นปรนัย

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า เกณฑ์ในการประเมินผลควรประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ ดังนี้ 1) ความตรง 2) ความเที่ยง 3) ความยุติธรรม 4) เป็นที่ยอมรับ 5) มีความเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมินผลและการปฏิบัติงาน 6) ง่ายต่อการปฏิบัติและสามารถนำไปใช้ได้จริง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Stufflebeam ในการประเมินมาตรฐานของระบบเพียง 2 ด้าน ทั้งนี้ระบบที่พัฒนาขึ้นไม่สามารถนำไปทดลองใช้ได้จริง ดังนั้นจึงประเมินในด้านมาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standard) และมาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard)

2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยนำเสนอระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal System) ตามประเด็นดังต่อไปนี้ ความหมาย วัตถุประสงค์ ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนามาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดมีดังนี้

2.1 ความหมายของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

Arnold และ Feldman (1983) ได้กล่าวว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบที่สร้างขึ้นมารวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ West และ Bolington (1990) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่

หน่วยงานออกแบบขึ้นมาสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรแต่ละคนให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อจะสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานว่าบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการประเมินที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป

2.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน หรือสถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยวัตถุประสงค์อาจมีรายละเอียดที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของหน่วยงานแต่จะมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเหมือนกัน คือ มุ่งนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะทราบว่าหน่วยงานหรือสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้นสามารถพิจารณาข้อมูลได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานนั่นเอง วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานมีนักวิชาการกล่าวไว้หลายท่าน คือ

Henderson (1984) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการนำเสนอผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้ในประเด็นต่าง ๆ รวม 6 ประเด็น ต่อไปนี้

1. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
4. การตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร
5. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของผู้ปฏิบัติงาน
6. การวางแผนกำลังคนขององค์กร

Crane (1986) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เป็นข้อมูลย้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน
2. เป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมอันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เป็นข้อมูลในการมอบหมายงานการเลื่อนตำแหน่งและการให้ค่าตอบแทน
4. จัดหรือแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือน้อยเกินไป

5. เป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ปรับปรุงการให้ค่าตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงาน

7. เป็นข้อมูลในการคาดคะเนเกี่ยวกับการคัดเลือกและโยกย้ายบุคคล

เสนาะ ดีเยาว์ (2532) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจกระทำด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บังคับบัญชา แต่วัตถุประสงค์ที่สำคัญดำเนินการเพื่อ

1. พิจารณาความเหมาะสมในด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงาน
2. พิจารณาเปลี่ยนแปลงสถานะของผู้ปฏิบัติงานด้วยการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น หรือย้ายงาน
3. วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อตัดสินว่าผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปหรือไม่
4. พิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรจะได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและตรงประเด็น

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 4 ประการ คือ 1) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการคัดเลือกบุคลากร 2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำลังคนขององค์กร 3) เพื่อใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การสับเปลี่ยนหน้าที่ การให้พ้นจากงาน และ 4) เพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับต่อผู้ปฏิบัติงานและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.3 ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ สามารถสรุปได้ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526; ดวงใจ จิตประเสริฐสิน, 2541)

1. เป็นการปฐมนิเทศแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล มีระบบเป็นแบบแผน ซึ่งใช้ต่อบุคคลในองค์กรเดียวกันด้วยความเท่าเทียมกัน
2. เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีข้อมูลในการเปรียบเทียบ เป็นหลักฐานในการพิจารณาเพื่อให้ผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนได้รับทราบข้อบกพร่องหรือข้อควรปรับปรุงด้วยความเป็นธรรม
3. เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่าบุคคลใดมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือผู้ใดหย่อนสมรรถภาพ ไม่สมควรจะให้ปฏิบัติงานในองค์กร
4. เพื่อประโยชน์ในการกำหนดวิธีการฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ถูกต้องตามความจำเป็น และความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท แต่ละหน้าที่และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

5. เพื่อประโยชน์ในการสลับเปลี่ยนโยกย้ายพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเพื่อประสิทธิผลแก่งาน

6. เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคลที่องค์กรใช้เลือกสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ทั้งกับผู้บริหารในการวางแผนงานบุคคลและการวางแผนการอบรม คือ ช่วยการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลในการพิจารณาค่าตอบแทนการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การให้พ้นจากงาน ให้เป็นไปอย่างยุติธรรม ป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานกล่าวคือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตนเองและสามารถที่จะแก้ไขพัฒนาต่อไปได้ และผู้ปฏิบัติงานได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการพิจารณาค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบหรือการโยกย้ายเลื่อนตำแหน่ง

2.4 องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการวิเคราะห์ไว้ต่างกันดังต่อไปนี้

Herman (1973) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านข้อมูลในปัจจัยนำเข้า (Information Inputs Component) 2) องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Information Analysis Component) 3) องค์ประกอบด้านการตัดสินใจ (Decision Making Component) 4) องค์ประกอบด้านการดำเนินการประเมิน (Implementation Component) 5) องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Component) 6) องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (Output Analysis Component) 7) องค์ประกอบด้านการตัดสินใจครั้งที่ 2 (Second Decision Making Component) และ 8) องค์ประกอบกลับสู่วงจรของระบบ (Recycling)

Cascio (1992) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ 1) การสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน (Clarifying Expectation) 2) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (Settle Goals) 3) การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน (Providing on the Job) 4) จัดเก็บและทบทวนข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Storing and Recalling Information about Performance) 5) ตัดสินคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน

(Making and Appraisal of It) และ 6) ให้ข้อมูลป้อนกลับไปยังผู้ปฏิบัติงานเพื่อทำการปรับปรุง การปฏิบัติงาน (Providing Feedback)

Anthony และคณะ (2002) ได้นำเสนอองค์ประกอบของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานไว้ดังนี้ 1) วิเคราะห์งานเพื่อนำข้อมูลไปกำหนดมาตรฐาน (Job Analysis) 2) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Set Performance Standards) 3) ออกแบบวิธีการและ ขั้นตอนประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (Design the Performance Appraisal System) 4) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน (Assess Performance) 5) ทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เข้าร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน (Performance Review) และ 6) อภิปรายแผนปรับปรุงการทำงานในอนาคต (Discuss a Future Plan of Action)

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) โดยคำนึงถึง วัตถุประสงค์ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เนื้อหาสาระหรือมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล 2) กระบวนการ (Process) โดยคำนึงถึง การอบรมให้ความรู้ ขั้นตอนการประเมิน การกำกับติดตาม 3) ผลผลิต (Output) เป็นการสรุป รายงานผลการประเมิน และ 4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยคำนึงถึงการสื่อสารป้อนข้อมูล กลับให้แก่ผู้ประเมินและหน่วยงาน และการตรวจสอบและทบทวนผลการประเมิน เป็นต้น

2.5 การพัฒนามาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน การกำหนดมาตรฐาน (Standard Setting) นำเสนอเป็น 3 ส่วน ได้แก่ มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.5.1 มาตรฐาน

(1) ความหมายของมาตรฐาน

การกล่าวถึงความหมายของมาตรฐาน มีความหมายที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำมาตรฐานมาใช้ มีนักวิชาการให้ความหมายของมาตรฐานไว้อย่าง หลากหลาย สรุปได้ดังนี้

Berk (1986) กล่าวว่า มาตรฐาน หมายถึง ระดับของเกณฑ์หรือ คะแนนที่เป็นเกณฑ์ซึ่งแสดงถึงระดับการปฏิบัติขั้นต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับที่ Bedeian (1993) ได้ให้ ความหมายของมาตรฐาน ว่าหมายถึง เกณฑ์ซึ่งนำไปใช้สำหรับเปรียบเทียบผลการดำเนินงานใน ปัจจุบัน

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานไว้คือ ระดับที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย

กาญจนวาลี (2545) ที่ว่า มาตรฐาน หมายถึง คุณลักษณะหรือระดับที่ถือเป็นคุณภาพความสำเร็จหรือความเหมาะสมอันเป็นที่ยอมรับทางวิชาชีพโดยทั่วไป

จากการศึกษาสรุปได้ว่า มาตรฐาน หมายถึง คุณลักษณะหรือระดับที่เป็นคุณภาพที่พึงประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมการกำกับดูแล การตรวจสอบ และการประเมินผล โดยเป็นที่ยอมรับกันทางวิชาชีพ

(2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) เป็นเครื่องมือหลักที่สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย ปิยะธิดา ทองอร่าม (2552) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น หมายถึง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2547) ที่ได้กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานว่าสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงไร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง เกณฑ์หรือสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับเทียบเคียงเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นการกำหนดผลที่คาดหวังจากบุคคลในการปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นควรรับรู้ และยอมรับมาตรฐานร่วมกัน

(3) ส่วนประกอบหลักสำคัญของมาตรฐานประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ (ชูชัย สมितिไกร, 2547)

(3.1) คุณภาพ (Quality) เป็นการพิจารณาว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีผลสำเร็จได้ดีเพียงใด โดยมาตรฐานด้านคุณภาพนี้มักพิจารณาผลงานที่ปรากฏออกมาว่ามีรูปร่างลักษณะตรงตามที่ต้องการ (Appearance) มีความถูกต้อง (Accuracy) มีความสมบูรณ์หรือความเหมาะสม (Fitness) มีคุณค่าหรือประโยชน์ (Usefulness) และประสิทธิผล (Effectiveness) เพียงใดหรืออนุโลมให้มีความผิดพลาดได้เท่าใด และรูปร่างลักษณะของผลงานที่ปรากฏเป็นอย่างไร ทั้งนี้ควรกำหนดระดับคุณภาพสูงสุดและระดับคุณภาพต่ำสุดของมาตรฐานไว้ด้วย

(3.2) ปริมาณ (Quantity) เป็นการพิจารณาว่างานที่มอบหมายไปนั้นจะต้องผลิตออกมาได้เป็นจำนวนเท่าใด และในระยะเวลาเท่าใด กรณีที่ไม่สามารถกำหนดมาตรฐานที่แสดงปริมาณของงานที่ต้องการให้เห็นชัดเจน อาจกำหนดมาตรฐานโดยใช้ระยะเวลา เป็นชั่วโมง วัน สัปดาห์ หรือเดือนเป็นมาตรฐาน

(3.3) ลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติ (Manner of Performance) งานบางอย่างนอกเหนือจากการกำหนดมาตรฐานด้านคุณภาพและปริมาณของผลงานแล้ว ในการทำงานอาจต้องใช้บุคลิกลักษณะเฉพาะอย่าง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานด้านนี้ด้วย

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นอาจระบุลักษณะของการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และพฤติกรรมก็ได้ ทั้งนี้มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีควรต้องได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย และควรเป็นมาตรฐานของผลงานที่มีทางบรรลุผลได้ เป็นที่เข้าใจตรงกัน มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและสามารถวัดได้ โดยควรระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็น

2.5.2 ตัวบ่งชี้

(1) ความหมายของตัวบ่งชี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัด หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) กล่าวว่าตัวบ่งชี้เป็นค่าสถิติหรือตัวแปรรวมหรือตัวแปรประกอบ (Composite Variable) หรือองค์ประกอบ (Factor) ที่ถูกสร้างขึ้นโดยการรวมตัวแปรย่อยหลาย ๆ ตัวให้ได้สารสนเทศที่ต้องการไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ เป็นสารสนเทศเชิงปริมาณหรือตัวประกอบ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงสิ่งที่ต้องการตรวจสอบ หรือสถานการณ์ที่สะท้อนลักษณะการดำเนินงานทำให้สามารถวินิจฉัย สภาวะและช่วยชี้บ่ทบาทหน้าที่ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

(2) ประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินสามารถจำแนกได้หลายประเภท ตามมิติที่แตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้จำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ ออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. จำแนกตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้ 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators)
2. จำแนกตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้ 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicators)
3. จำแนกตามวิธีการสร้าง แบ่งได้ 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แทน (Representative Indicators) ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicators) และตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicators)

4. จำแนกตามลักษณะของตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ แบ่งได้ 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ที่จำแนกตามระดับการวัดของตัวแปร ตัวบ่งชี้ที่จำแนกตามประเภทของตัวแปร และตัวบ่งชี้ที่จำแนกตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร

5. จำแนกตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้ 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute Indicators) และตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ (Relative or Ratio Indicators)

6. จำแนกตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งได้ 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Non-Referenced Indicators) ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-Referenced Indicators) และตัวบ่งชี้อิงตนเอง (Self-Referenced Indicators)

7. จำแนกตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ แบ่งได้ 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators) Gander (2006) แบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาไว้หลายลักษณะตามเกณฑ์ที่ใช้ ดังนี้

1. แบ่งตามการวิเคราะห์ข้อมูล (Type of Analysis) สามารถแบ่งได้เป็นตัวบ่งชี้ที่ยอมรับกันทั่วไป และตัวบ่งชี้สำหรับการปฏิบัติ

2. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของตัวบ่งชี้ (Purpose of Indicators) สามารถแบ่งได้เป็นตัวบ่งชี้สำหรับการเปรียบเทียบ (Comparative Indicators) ตัวบ่งชี้การจัดลำดับ (Ranking Indicators) ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินความก้าวหน้า (Progress Indicators) ตัวบ่งชี้โครงการ/ นโยบาย (Policy/ Program Indicator) ตัวบ่งชี้การปฏิบัติ (Performance Indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลกระทบ (Impact Indicators) วิทยาลัย

3. แบ่งตามประเภทของตัวบ่งชี้ (Indicator Type) สามารถแบ่งได้เป็นตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ (Quantitative Indicators) ตัวบ่งชี้ที่ยึดเหตุการณ์เป็นฐาน (Event-Based Indicators) ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน (Performance Indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลิตผลหรือผลผลิต (Outcome or Output Indicators)

4. แบ่งตามระดับ (Level Indicators) สามารถแบ่งได้เป็นตัวบ่งชี้ยอมรับกันทั่วโลก (Global Indicators) ตัวบ่งชี้ระดับชาติ (National Indicators) ตัวบ่งชี้ระดับโครงการ (Project Indicators)

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้มีหลายประเภทในการประเมิน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นหลัก ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน จะเป็นการสร้างองค์ประกอบของการประเมินที่มีความสอดคล้องกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิทยฐานะ และการเสริมสร้างคุณภาพ

นักเรียน โดยจะมีการระบุในภาพรวมของการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของการประเมินวิธีการ เครื่องมือ และรวมถึงหลักฐาน/ร่องรอยของการประเมิน

(3) ขั้นตอนการพัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้

การพัฒนามาตรฐานมีขั้นตอนการดำเนินงานคล้ายกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ และคล้ายกับขั้นตอนการวัดตัวแปร แต่การพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนเพิ่มในส่วนที่เกี่ยวข้องการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ทำการสรุปขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ไว้รวม 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Statement of Purposes) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ ซึ่งต้องมีการกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในเรื่องใด และอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การนิยาม (Definition) ตัวบ่งชี้การศึกษา เป็นการนิยามตัวบ่งชี้ที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การกำหนดกรอบความคิด หรือการสร้างสังกะย (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะบ่งชี้ในรูปของรูปแบบหรือโมเดลความคิด (Conceptual Model) ส่วนที่สองคือการพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย และการสร้างและกำหนดมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) เป็นการรวบรวมข้อมูลเป็นกระบวนการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัดการทดลองใช้ และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้การศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การสร้าง (Construction) ตัวบ่งชี้การศึกษา เป็นการสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้การศึกษา โดยวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้การศึกษาไว้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวบ่งชี้การศึกษา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อย และตัวบ่งชี้การศึกษาด้วย โดยตรวจสอบทั้งความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility)

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน

(Contextualization and Presentation)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียน หรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาคแล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้

2.5.3 เกณฑ์การประเมิน

(1) คำจำกัดความของเกณฑ์

Scriven (1991) กล่าวว่า เกณฑ์ หมายถึง ระดับของผลการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับการให้คะแนนหรือเกรดจากเกณฑ์หรือมิติของผลสัมฤทธิ์ คะแนนจุดตัดเป็นมาตรฐานแต่มาตรฐานสามารถใช้ในบริบทที่ไม่ใช่เชิงปริมาณก็ได้

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2545) กล่าวว่า เกณฑ์ หมายถึง คุณลักษณะหรือระดับที่ถือว่าเป็นคุณภาพ ความสำเร็จหรือความเหมาะสมของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน หรือหมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน เกณฑ์จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพการปฏิบัติหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำ หรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น มาตรฐานที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับผิดชอบ ค่านิยมของสังคม เป็นต้น

(2) วิธีการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน

วิธีการพัฒนาเกณฑ์การประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกประเมิน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและยากที่สุดของการประเมินทางการศึกษา (Stufflebeam, 1989) ซึ่งมีการพัฒนาโดยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

(2.1) วิธีการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน โดยยึดวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนเป็นเกณฑ์ในการประเมิน

(2.2) วิธีการพัฒนาเกณฑ์แบบสัมพัทธ์และเกณฑ์สัมบูรณ์ โดยที่เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criteria) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากประสบการณ์ในการเปรียบเทียบผลระหว่างโครงการ หรือเปรียบเทียบกับผลที่เคยผ่านมาแล้ว หรือเปรียบเทียบกับปกติวิสัย (Norm) ของการจัดโครงการโดยทั่ว ๆ ไป และเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักเหตุผล เกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้น ๆ หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับทางวิชาชีพหรือคุณภาพของสิ่งนั้น วิธีการพัฒนาเกณฑ์การประเมินมีหลักสำคัญคือ

- 1) ผู้ประเมินพิจารณาการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ถูกประเมินไว้อย่างไรและ

ผู้เชี่ยวชาญมีเกณฑ์อย่างไร 2) การเลือกใช้เกณฑ์จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสิ่งที่ถูกประเมินและบทบาทของการประเมิน 3) ผู้ประเมินต้องตรวจสอบความตรงความเป็นเหตุเป็นผล และความเป็นที่ยอมรับของเกณฑ์การประเมิน

2.6 แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานมีแนวทางที่หลากหลาย สรุปได้ดังนี้ (ดวงใจ จิตรประเสริฐสิน, 2541; ชนาธิป หุ้ยแป, 2551)

1. การประเมินผลที่ยึดบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัว (Performance-based approach หรือ Trait-rating based approach) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในยุคดั้งเดิมมักใช้การประเมินบุคลิกภาพ และคุณสมบัติส่วนตัวมากกว่าที่จะให้ความสำคัญแก่ความรู้ที่เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) หรือ ผลงาน (Job Performance) ซึ่งนักประเมินที่ยึดแนวทางนี้มีความเชื่อว่าบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันนี้ในหลาย ๆ หน่วยงานนิยมทำการประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน (Competency)

2. การประเมินผลที่ยึดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (Behavior-based approach หรือ job performance-based approach) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางนี้มุ่งสนใจพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ และเงื่อนไขหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) วิธีการนี้ไม่เน้นให้ทำการเปรียบเทียบกับค่ากลุ่มงานอื่นๆ แม้ว่ามีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน แต่มุ่งเน้นในการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับความรับผิดชอบหรือเงื่อนไขที่งานนั้นต้องการ

3. การประเมินผลที่ยึดความสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์ (Result-based approach หรือ Objective-based approach) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางนี้มุ่งสนใจเป้าหมายหรือความสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยจะมีการกำหนดเป้าหมายหรือความสำเร็จของแต่ละตำแหน่งงานภายในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนด และทำการเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับผลงานที่คาดหวังหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

4. การประเมินผลแบบผสมผสาน (Hybrid approach/ Hybrid Systems) การประเมินนี้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการผสมผสานกันระหว่างวิธีการประเมินที่เน้นการวางแผนกับวิธีการประเมินตามพฤติกรรมเพื่อใช้ประเมินผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติที่จะพยายามแก้ไขจุดด้อยและนำจุดเด่นของแต่ละวิธีการมาใช้ร่วมกัน เพื่อสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติในการวางแผนการปฏิบัติงานและแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อผู้ปฏิบัติงาน

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

การประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.1 ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3.1.2 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือ ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (1) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- (2) การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน
- (3) การให้ออกจากราชการ
- (4) การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

3.1.3 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจาก

(1) ผลการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากในการจัดการเรียนรู้ ความขาดแคลน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียน/โรงเรียน ความทันเวลา ผลลัพธ์รวมถึงประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของผลงาน และการประหยัด ทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน โดยในส่วนของ การประเมินผลการปฏิบัติงานมุ่งเน้นการ ประเมินงานด้านการบริหารจัดการตามหลักการกระจายอำนาจ

- (2) ความประพฤตินในการรักษาวินัย
- (3) คุณธรรม จริยธรรม
- (4) จรรยาบรรณวิชาชีพ/ จรรยาบรรณ

ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการ ประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิจารณาตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสม ของลักษณะงานได้

3.1.4 ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือสถานศึกษา หรือมาตรฐานคุณภาพงานหรือภาระงานขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและ กำหนดไว้โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 24(6) และมาตรฐานภาระงาน ที่ได้มีการกำหนดไว้โดยผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรา 27(4)

3.1.5 ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

3.1.6 การประเมินครั้งที่ 1 ตามข้อ 5 ให้ผู้บังคับบัญชาจัดลำดับผลการประเมิน เรียงลำดับจากผู้ที่มีการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้อง ปรับปรุง ไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีการประเมิน ดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 2

3.1.7ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติ คณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร. 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน ทั้งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อผู้ที่มีการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน

3.1.8 ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการประเมินและ รายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน โดยการพิจารณาให้ยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส

3.1.9ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปีตามที่กำหนดไว้ด้วย

3.1.10 เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชา ควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดียิ่งขึ้น

3.1.11 ให้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวางระบบการจัดเก็บผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป เช่น ผลการประเมินครั้งที่ 1 เก็บไว้ที่ผู้บังคับบัญชา ผลการประเมินครั้งที่ 2 ภายหลังจากการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินแล้วให้เก็บสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติราชการ ทั้งนี้ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะกำหนดรูปแบบการจัดเก็บเป็นอย่างอื่นตามที่เหมาะสมก็ได้

3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานสายงานบริหารเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ การประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

3.2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ สายงานบริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.4/ว 17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 รวมทั้งแบบเสนอขอรับการประเมิน แบบรายงานด้านที่ 1 และแบบรายงานด้านที่ 3

3.2.2 การประเมินด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย คำชี้แจงการประเมิน คำอธิบายตัวบ่งชี้ กรอบการประเมิน แบบประเมิน แบบสรุปผลการประเมินและแบบรายงานที่เกี่ยวข้อง

3.2.3 การประเมินด้านที่ 2 ด้านความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย คำชี้แจงการประเมิน คำอธิบายตัวบ่งชี้ กรอบการประเมิน แบบประเมิน แบบสรุปผลการประเมินและแบบรายงานที่เกี่ยวข้อง

3.2.4 การประเมินด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คำชี้แจงการประเมินคำอธิบายรายการและตัวบ่งชี้ กรอบการประเมิน แบบประเมิน แบบสรุปผลการประเมินและแบบรายงานที่เกี่ยวข้อง

3.2.5 แบบสรุปผลการประเมินเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งและแบบรายงานสำนักงาน ก.ค.ศ.

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.4/ว 17 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 สายงานบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา กำหนดให้มีคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

วิทยฐานะชำนาญการ ให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน 3 คน ทำการประเมินด้านที่ 1 ด้านที่ 2 และด้านที่ 3 พร้อมกัน โดยประเมินจากเอกสารการรายงานของผู้ขอรับการประเมิน เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง รายงานการสังเคราะห์ผลการแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งการปฏิบัติงานจริง ณ สถานศึกษาของผู้ขอรับการประเมิน กรณีผลการประเมิน

ด้านใดไม่ผ่านเกณฑ์และคณะกรรมการประเมินมีความเห็นว่าผลการประเมินอยู่ในวิสัยที่สามารถพัฒนาให้ผ่านเกณฑ์ได้ให้พัฒนาได้ไม่เกิน 2 ครั้ง ๆ ละไม่เกิน 3 เดือน

สำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีคณะกรรมการประเมิน 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 ทำหน้าที่ประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 ให้คณะกรรมการทั้ง 3 คน ประเมินทั้ง 2 ด้านพร้อมกัน โดยประเมินจากเอกสารหลักฐานรวมทั้งการปฏิบัติงานจริง ณ สถานศึกษาของผู้ขอรับการประเมิน กรณีผลการประเมินด้านที่ 1 และด้านที่ 2 ไม่ผ่านเกณฑ์ และคณะกรรมการประเมินมีความเห็นว่าผลการประเมินอยู่ในวิสัยที่สามารถพัฒนาให้ผ่านเกณฑ์ได้ให้พัฒนาได้ไม่เกิน 2 ครั้ง ๆ ละไม่เกิน 3 เดือน

ชุดที่ 2 ทำหน้าที่ประเมินด้านที่ 3 คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา และส่วนที่ 2 ผลงานทางวิชาการ กำหนดให้มีคณะกรรมการประเมิน จำนวน 3 คน ต่อผู้ขอรับการประเมิน 1 ราย โดยประเมินจากเอกสารที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และนำผลการประเมินและข้อสังเกตของคณะกรรมการชุดที่ 1 มาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้คณะกรรมการอาจให้ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้ กรณีคณะกรรมการชุดที่ 2 พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้ปรับปรุงด้านที่ 3 ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์จากกรรมการไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 คน

การปรับปรุงส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาต้องเป็นกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินชี้แจงข้อมูลตามแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน (ก.ค.ศ. 3/2) ยังไม่ชัดเจนเท่านั้น ไม่สามารถให้ปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับผลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา แต่อาจให้ผู้ขอรับการประเมินชี้แจงให้ชัดเจนและหรือเสนอเอกสารเพิ่มเติมได้

การปรับปรุงส่วนที่ 2 ผลงานทางวิชาการต้องอยู่ในวิสัยที่สามารถปรับปรุงได้ การปรับปรุงด้านที่ 3 ทั้ง 2 ส่วน สามารถปรับปรุงได้ไม่เกิน 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ให้ปรับปรุงภายในเวลา 6 เดือน เมื่อปรับปรุงแล้ว หากคณะกรรมการประเมินพิจารณาเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินยังปรับปรุงไม่ครบถ้วนตามข้อสังเกต อาจให้ปรับปรุงได้อีกครั้งหนึ่งภายในเวลา 3 เดือน

ทั้งนี้การปรับปรุงด้านที่ 3 ทั้ง 2 ส่วน ของผู้ขอรับการประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษต้องเป็นกรณีที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ปรับปรุงได้เท่านั้น

3.3 การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพนั้นเป็นการปฏิบัติงานตามขอบข่ายภารกิจงาน สมรรถนะ มาตรฐานวิชาชีพ และวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3.1 การปฏิบัติงานตามขอบข่ายภารกิจงาน

การจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปตามหลักการการจัดการศึกษาตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเชื่อมโยงนโยบายทางการศึกษาของรัฐไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ได้กระจายอำนาจภารกิจงาน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

(1) ด้านวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยประสานความร่วมมือกับครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ

(2) ด้านงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

(3) ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

(4) ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเชื่อมโยงนโยบายทางการศึกษาของรัฐไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจึงควรพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระดับความเชี่ยวชาญของตนเอง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม รวมถึงวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษา

3.3.2 สมรรถนะ

(1) ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Competency มีนักวิชาการทางการศึกษาได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

ซัชรินทร์ ชวนวัน (2547) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคลากรทั้งหมดที่สะท้อนหรือปรากฏออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล และก่อให้เกิดผลงานชั้นยอดที่ต้องการ โดยมีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะ วิธีคิด คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ

ชนาธิป ทุ้ยแป (2551) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคคล รวมถึงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งทำให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

(2) องค์ประกอบของสมรรถนะ

McClelland (1973) ได้กล่าวว่า สมรรถนะประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเสี้ยนประสาท

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น

3. ภาพลักษณ์ภายในบุคคล (Self-Image / Self Concept) หมายถึง ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น Self-Confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

4. คุณลักษณะภายในหรืออุปนิสัย (Traits) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือ และไว้วางใจ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานสำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองตลอดเวลา

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ (Competency) กับความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และแรงจูงใจ (Motivation)

สมรรถนะกับความรู้ จากความหมายของสมรรถนะนั้นจะเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศเท่านั้น ดังนั้น องค์ความรู้เพียงอย่างเดียวไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะเว้นเสียแต่ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ สามารถนำมาประยุกต์หรือนำมาใช้กับพฤติกรรม ซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงาน จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ ตัวอย่างเช่น ความรู้เกี่ยวกับความแน่นอนของราคาตลาดถือว่าเป็นความรู้ แต่ความสามารถในการนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความไม่แน่นอนของราคาในตลาดมาพัฒนารูปแบบของการกำหนดราคาได้นั้น ถือเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะกับทักษะ สมรรถนะมีความเกี่ยวข้องกับทักษะ แต่สมรรถนะจะหมายถึงการใช้ทักษะก่อให้เกิดความสำเร็จในงานได้อย่างชัดเจน ดังนั้นทักษะเพียงอย่างเดียวไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ถือเป็นทักษะแต่ความสามารถในการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ใหม่ในตลาดให้แตกต่างจากคู่แข่งถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะกับแรงจูงใจ สมรรถนะไม่ใช่แรงจูงใจหรือทัศนคติ แต่เป็นแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น ความต้องการความสำเร็จถือว่าเป็นแรงจูงใจ แต่ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนดถือว่าเป็นสมรรถนะ

(4) ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2548 และ ชัยรินทร์ ชวนวัน, 2547) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ

(4.1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยสมรรถนะหลักของบุคคลนั้นจะสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักขององค์กรด้วย

(4.2) สมรรถนะประจำลักษณะงานหรือสายงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะที่บุคคลในแต่ละลักษณะงานหรือสายงานต้องมีเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลัก โดยแตกต่างกันไปตามลักษณะงานหรือสายงาน

(5) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน (School Principals Competency)

นักวิชาการทางการบริหารการศึกษา หน่วยงานหรือองค์การทางการศึกษา หลายหน่วยงาน ได้ให้ความหมาย แนวคิด ตลอดจนกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนไว้ ดังต่อไปนี้

ชัชรินทร์ ชนวนวัน (2547) ได้กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ชีตความสามารถของผู้บริหารในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะ (Characteristic) ส่วนตัวของผู้บริหารที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรมทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเลิศ

โดยสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดตามมาตรฐานตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษานั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) มีดังนี้

1. สมรรถนะหลัก

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน

1.2 การบริการที่ดี ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างระบบ การให้บริการ และความสามารถในการให้บริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อ แสวงหาความรู้ ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ และ ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้

1.4 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ความสามารถในการวางแผน เพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม และความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. สมรรถนะประจำสายงาน

2.1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย ประกอบด้วย ความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการสังเคราะห์ ความสามารถในการเขียนเอกสารวิชาการ และ ความสามารถในการวิจัย

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ ประกอบด้วย ความสามารถในการ สื่อสารเพื่อการบริหารจัดการศึกษา และความสามารถในการจูงใจ

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคคล คือ ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในสถานศึกษา

2.4 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเอง และความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3.3.3 มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และที่กำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้นเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ และเนื่องจากความหมายของวิชาชีพ คือ อาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางที่ต้องมีการฝึกฝนอบรม เตรียมตัว รับผิดชอบต่อการให้บริการ มีมาตรฐานวิชาชีพและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยมีองค์การวิชาชีพดูแลและควบคุมการประกอบวิชาชีพ ดังนั้นครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เป็นวิชาชีพชั้นสูงและต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยมีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 และมาตรา 53 ตามลำดับ

ข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ประกอบกับมติคณะกรรมการคุรุสภาในการประชุมครั้งที่ 9/2548 วันที่ 20 มิถุนายน 2548 และมติคณะกรรมการคุรุสภาในการประชุมครั้งที่ 10/2548 วันที่ 18 กรกฎาคม 2548 คณะกรรมการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) ซึ่งสาระสำคัญของแต่ละมาตรฐานมีดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

1.1 มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้ 1) หลักและกระบวนการบริหารโรงเรียน 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) การบริหารด้านวิชาการ 4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ 5) การบริหารงานบุคคล 6) การบริหารกิจการผู้เรียน 7) การประกันคุณภาพการศึกษา 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และ 10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีประสบการณ์ดังต่อไปนี้

1) มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ 2) มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด หรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในโรงเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

2.1 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา ซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญในการด้านการเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ

2.2 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญในด้านคุณลักษณะของผู้บริหารและการตัดสินใจที่มีผลองค์การและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2.3 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญในด้านการที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

2.4 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริงซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญในด้านการวางแผนงานองค์การได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไข ข้อจำกัด สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา การวางแผนงานที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

2.5 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญในด้านการพัฒนานวัตกรรมบริหารที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพระดับสูง

2.6 มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร ซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญในด้านการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์การ

2.7 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้เป็นระบบ ซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญในด้านการจัดทำรายงานอย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินไปสู่การวางแผนการพัฒนาต่อไป

2.8 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญในด้านการที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ

2.9 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญในด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานในการชี้แนวทางในการพัฒนา สังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ

2.10 มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข่าวสารในการพัฒนา ซึ่งครอบคลุม สาระสำคัญในด้านการติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ด้าน และนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการ พัฒนางานและผู้ร่วมงาน

2.11 มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญใน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่องค์กร การเรียนรู้อย่างแท้จริง

2.12 มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ซึ่งครอบคลุมสาระสำคัญในด้านการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้า ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัย ในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อพัฒนาการทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความ บริสุทธิ์ใจ

3.3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

3.3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.3.4 วิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 42 กำหนดให้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเภทสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ลักษณะงานโดยทั่วไป เป็นสายงานบริหารสถานศึกษามีลักษณะงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและบริหารกิจการของหน่วยงานการศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ชื่อตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

3. ชื่อวิทยฐานะ

3.1 รองผู้อำนวยการชำนาญการ/ ผู้อำนวยการชำนาญการ

3.2 รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ/ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

3.3 รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ/ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

3.4 ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

4. มาตรฐานวิทยฐานะ

4.1 ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการ/ ผู้อำนวยการชำนาญการ

4.1.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ

สถานศึกษา/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

4.1.2 คุณภาพของการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไปในระดับพื้นฐานมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน

บุคคล และการบริหารทั่วไป ตามแนวทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดและมีการพัฒนาตนและ
พัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะในการบริหารศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา
ปฏิบัติงานได้ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นผู้มี
วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.1.3 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
สถานศึกษา/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า
1 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มี
วิทยฐานะชำนาญการ

1.1.4 การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ
คศ. 2 และได้รับเงินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ/ ผู้อำนวยการชำนาญการ

4.2 ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ/ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

4.2.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/
ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการ
การบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้อง
และที่ได้รับมอบหมาย

4.2.2 คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานใน
หน้าที่ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไปในระดับพื้นฐาน
มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ
การบริหารทั่วไป โดยแสดงให้เห็นว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับประยุกต์จากแนวทาง
ที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และมีการพัฒนาตนและพัฒนา
วิชาชีพ

มีทักษะในการบริหารศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และเป็นผู้มี
วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.2.3 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ มีดังนี้ 1) ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
สถานศึกษา/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ/ ผู้อำนวยการ
ชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการประเมินตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และ
2) ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2.4 การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. 3 และ ได้รับเงินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ/ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

4.3 ชื่อวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ/ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

4.3.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา / ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

4.3.2 คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไปในระดับสูง มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยแสดงให้เห็นว่ามีภาวะวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัยและนำผลไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะอย่างสูงในการบริหารศึกษา มีการคิดค้น พัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.3.3 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ มีดังนี้ 1) ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ/ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือ 2) ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ/ ผู้อำนวยการชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.3.4 การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ. 4 และ ได้รับเงินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ/ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

4.4 ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

4.4.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

4.4.2 คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไปในระดับสูง มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิจัยและพัฒนา สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ เพื่อนำผลไปใช้ในการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวางมีการถ่ายทอดได้รับการยอมรับ และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะอย่างสูงในการบริหารศึกษา มีการคิดค้น พัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารศึกษา เป็นแบบอย่างแก่สถานศึกษาอื่น ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.4.3 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

4.4.4 การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.5 และได้รับเงินวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

4. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

4.1 ความหมายของคุณภาพนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้ให้ความหมายของคุณภาพนักเรียนไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียนที่ระบุไว้ในมาตรฐานด้านผู้เรียนที่ใช้ในการประเมินภายนอก ซึ่งเป็นมาตรฐานของชาติ จำนวน 7 มาตรฐาน ได้แก่ 1) คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 2) ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ 4) ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร 5) สุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี 6) สุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา 7) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

คณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543) ได้ให้ความหมายของคุณภาพนักเรียนไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก มีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็ม

ศักยภาพ มีภาวะผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา รวมไปถึงบุคคลที่มีสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจ มีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

สุบิน ยุระรัช (2547) ได้ให้ความหมายของคุณภาพนักเรียนไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านต่าง ๆ ที่นักเรียนควรมีเพื่อบ่งชี้ว่าเป็นนักเรียนที่คุณภาพ ซึ่งจะประกอบไปด้วย 2 คุณลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะด้านวิชาการ (พุทธิพิสัย) และด้านที่ไม่ใช่วิชาการ (จิตพิสัยและทักษะพิสัย)

จากการศึกษาเอกสารสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนแสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความกระตือรือร้นและมีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้ มีสุนทรียภาพ รวมไปถึงการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพนักเรียน

4.2.1 ทฤษฎีปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา

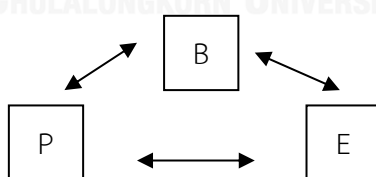
(Bandura, 1997) โดยมีแนวคิดพื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้

(1) พฤติกรรม (Behavior หรือ B) ของมนุษย์มีความสัมพันธ์หลักกับอีก

2 ปัจจัย คือ

(1.1) ปัจจัยทางปัญญาและปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ (Personal Factor หรือ P)

(1.2) อิทธิพลของสภาพแวดล้อม (Environmental Influences หรือ E)



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมตามแนวคิดของแบนดูรา

จากรูปจะเห็นว่า B P และ E ล้วนแต่มีลูกศรชี้เข้าหากันและกัน ซึ่งหมายถึงต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ตัวอย่างเช่น นักศึกษาที่เข้าไปเรียนในชั้นเรียนซึ่งเพื่อน นักศึกษาส่วนมากขยันตั้งใจเรียน ฉะนั้นเมื่อสภาพแวดล้อม (E) เป็นเช่นนี้ก็ส่งผลให้นักเรียนเชื่อว่า (P) ความขยันและการตั้งใจเรียนเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มนี้ ซึ่งมีผลให้นักเรียนศึกษามีพฤติกรรม (B) ที่แสดงถึงความขยันและตั้งใจเรียนไปด้วย และพฤติกรรมที่แสดงถึงความขยันและตั้งใจเรียนของ นักศึกษาก็ทำหน้าที่เป็นสภาพแวดล้อม (E) ให้กับนักศึกษาคนอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน

(2) แบบดูราได้ให้ความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ (Learning) กับการกระทำ (Performance) ซึ่งสำคัญมาก เพราะคนเราอาจจะเรียนรู้อะไรหลายอย่างแต่ไม่จำเป็นต้องแสดงออกทุกอย่าง เช่น เราอาจจะเรียนรู้วิธีการทูลจริตในการสอบว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่ถึงเวลาสอบจริงเราอาจจะไม่ทูลจริตก็ได้ หรือเราเรียนรู้ว่าการพูดจาและแสดงกริยาอ่านหวานกับพ่อแม่เป็นสิ่งดีแต่เราอาจจะไม่เคยทำกริยาดังกล่าวเลยก็ได้

(3) แบบดูราเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) หรือการเลียนแบบจากตัวแบบ (Modeling) สำหรับตัวแบบไม่จำเป็นต้องเป็นตัวแบบที่มีชีวิตเท่านั้น แต่อาจจะเป็นตัวแบบสัญลักษณ์ เช่น ตัวแบบที่เห็นในโทรทัศน์ ภาพยนตร์ เกมคอมพิวเตอร์ หรืออาจจะเป็นรูปภาพ การ์ตูน หนังสือ นอกจากนี้ คำบอกเล่าด้วยคำพูดหรือข้อมูลที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็เป็นตัวแบบก็ได้

จากแนวความคิดของแบบดูรา สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียน ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะต่อการเรียน ความสนใจเอาใจใส่ต่อการเรียน เป็นต้น และปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อม เช่น เพื่อน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และโรงเรียน นอกจากนี้การเรียนรู้ที่เป็นการเรียนรู้จากตัวแบบถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้ที่ใกล้ชิดกับนักเรียน ได้แก่ เพื่อน ครู และพ่อแม่ จะเป็นตัวแบบที่สำคัญของนักเรียน

4.2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ 8 ขั้น ของกาเย่ (Gagne, 1965)

กาเย่ (Gagne) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ 8 ขั้น ดังต่อไปนี้

- (1) การจูงใจ (Motivation Phase) การคาดหวังของผู้เรียนเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้
- (2) การรับรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Apprehending Phase) ผู้เรียนจะรับรู้สิ่งที่สอดคล้องกับความตั้งใจ
- (3) การปรุงแต่งสิ่งที่รับรู้ไว้เป็นความจำ (Acquisition Phase) เพื่อให้เกิดความจำระยะสั้นและระยะยาว
- (4) ความสามารถในการจำ (Retention Phase)
- (5) ความสามารถในการระลึกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว (Recall Phase)
- (6) การนำไปประยุกต์ใช้กับสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว (Generalization Phase)
- (7) การแสดงออกพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้ (Performance Phase)
- (8) การแสดงผลการเรียนรู้กลับไปยังผู้เรียน (Feedback Phase) ผู้เรียนได้รับทราบผลเร็วจะทำให้มีผลดีและมีประสิทธิภาพสูง

องค์ประกอบที่สำคัญก่อให้เกิดการเรียนรู้ตามแนวคิดของกาเย่ (Gange) คือ

1. ผู้เรียน (Learner) มีระบบสัมผัสและระบบประสาทในการรับรู้
2. สิ่งเร้า (Stimulus) คือ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
3. การตอบสนอง (Response) คือ พฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้

จากแนวความคิดของกาเย่ สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียนขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัย คือ 1) ตัวนักเรียน ต้องมีความสามารถในการเรียนรู้และความสามารถในการเข้าใจสิ่งที่เรียนรู้ 2) สิ่งกระตุ้น ต้องมีประสิทธิภาพเพียงพอเพื่อให้นักเรียนสนใจที่จะเรียนรู้ เช่น รูปแบบการสอนของครู แบบอย่างจากเพื่อนสนิท หรือแบบอย่างจากครู รวมทั้งสื่อการสอนด้วย และ 3) พฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ จะทำให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณภาพและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์

4.3 คุณลักษณะของคุณภาพนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้กำหนดเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งคุณภาพนักเรียนจะพิจารณาจากมาตรฐานด้านผู้เรียนที่ใช้ในการประเมินภายนอกรอบแรก จำนวน 7 มาตรฐาน 22 ตัวบ่งชี้ โดยเป็นการพิจารณาทั้งในด้านพุทธิพิสัย (ด้านวิชาการ) และด้านที่ไม่ใช่พุทธิพิสัย ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ทักษะในการแสวงหาความรู้ ทักษะในการทำงาน ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร สุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิต สุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา และความสามารถในการคิด ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านเก่ง คุณลักษณะด้านดี และคุณลักษณะด้านมีสุข ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านเก่ง แบ่งตามมาตรฐานด้านผู้เรียนที่ใช้ในการประเมินภายนอกได้ 4 มาตรฐาน ได้แก่

1.1 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความกระตือรือร้น สนใจการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล 2) รักการอ่าน สามารถใช้แหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อการแสวงหาความรู้ได้เป็นอย่างดี 3) สามารถจำแนกประเภทข้อมูล เปรียบเทียบและสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง

1.2 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ โดยมีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สามารถทำงานตามลำดับขั้นตอนและสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน พัฒนางาน สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความภูมิใจในผลงานของตนเอง 3) สามารถทำงานเป็นทีมได้ ให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความสามารถของบุคคลอื่น และร่วมรับผิดชอบผลงานของกลุ่ม 4) มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

1.3 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักสูตร โดยมีตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์และกลุ่มวิชาหมวดวิชาที่สำคัญไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ 2) มีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร

1.4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ โดยมีตัวบ่งชี้ได้แก่ 1) มีความสามารถในการจำแนกข้อมูลเปรียบเทียบ และมีความคิดรวบยอด 2) สามารถประเมินค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล พิจารณาข้อดี ข้อเสีย เลือกวิธีและปฏิภาณในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการ สามารถคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายได้

2. คุณลักษณะด้านดี แบ่งตามมาตรฐานด้านผู้เรียนที่ใช้ในการประเมินภายนอกได้ 1 มาตรฐาน คือ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยมีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีวินัย มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามระเบียบ และหลักธรรมเบื้องต้นของแต่ละศาสนา 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม และ 4) ประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

3. คุณลักษณะด้านมีความสุข แบ่งตามมาตรฐานด้านผู้เรียนที่ใช้ในการประเมินภายนอกได้ 2 มาตรฐาน ได้แก่

3.1 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี โดยมีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน 2) มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน 3) ร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู เพื่อน และบุคคลทั่วไป 4) รู้จักดูแลสุขภาพและป้องกันตัวเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ 5) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา

3.2 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา โดยมีตัวบ่งชี้ คือ การมีความชื่นชมและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2548) ได้กำหนดเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่า คุณภาพนักเรียนพิจารณาได้จากมาตรฐานด้านผู้เรียนที่ในการประเมินภายนอกกรอบสอง จำนวน 7 มาตรฐาน 32 ตัวบ่งชี้ โดยสามารถจำแนกตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านเก่ง แบ่งตามมาตรฐานด้านผู้เรียนที่ใช้ในการประเมินภายนอกได้ 4 มาตรฐาน ได้แก่

1.1 มาตรฐานที่ 4 คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ โดยมีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีทักษะการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบและมีการคิดแบบองค์รวม

2) ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดไตร่ตรอง 3) ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ

1.2 มาตรฐานที่ 5 คือ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร โดยมีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ร้อยละเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีผลการทดสอบระดับชาติไม่ต่ำกว่าระดับดี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในระดับชั้น ป.3 ป.6 ม.3 และ ม.6 2) ร้อยละเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีผลการทดสอบระดับชาติไม่ต่ำกว่าระดับดี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ในระดับชั้น ป.3 ป.6 ม.3 และ ม.6 3) ร้อยละเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีผลการทดสอบระดับชาติไม่ต่ำกว่าระดับดี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ในระดับชั้น ป.3 ป.6 ม.3 และ ม.6 4) ร้อยละเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีผลการทดสอบระดับชาติไม่ต่ำกว่าระดับดี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในระดับชั้น ป.3 ป.6 ม.3 และ ม.6 5) ร้อยละเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีผลการทดสอบระดับชาติไม่ต่ำกว่าระดับดี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในระดับชั้น ป.3 ป.6 ม.3 และ ม.6 6) ร้อยละเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีผลการทดสอบระดับชาติไม่ต่ำกว่าระดับดี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ในระดับชั้น ป.3 ป.6 ม.3 และ ม.6 7) ร้อยละเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีผลการทดสอบระดับชาติไม่ต่ำกว่าระดับดี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในระดับชั้น ป.3 ป.6 ม.3 และ ม.6 8) ร้อยละเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีผลการทดสอบระดับชาติไม่ต่ำกว่าระดับดี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ในระดับชั้น ป.3 ป.6 ม.3 และ ม.6

1.3 มาตรฐานที่ 6 คือ ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งรอบ ๆ ตัว 2) ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และ 3) ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งความรู้ และสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.4 มาตรฐานที่ 7 คือ ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต โดยมีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้เรียนสามารถวางแผนทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้เรียนรักการทำงาน สามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้ และ 3) ผู้เรียนมีความรู้สึกที่มีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ

2. คุณลักษณะด้านดี แบ่งตามมาตรฐานด้านผู้เรียนที่ใช้ในการประเมินภายนอกได้ 1 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คือ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยมีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ 2) ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต 3) ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที 4) ผู้เรียนมีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และไม่เห็นแก่ตัว

5) ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และ 6) ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

3. คุณลักษณะด้านมีความสุข แบ่งตามมาตรฐานด้านผู้เรียนที่ใช้ในการประเมินภายนอกได้ 2 มาตรฐาน ได้แก่

3.1 มาตรฐานที่ 2 คือ ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี โดยมีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ 2) ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ 3) ผู้เรียนไม่เสพหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา หลีกเลียงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคร้าย และอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ 4) ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น และ 5) ผู้เรียนร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครูและผู้อื่น

3.2 มาตรฐานที่ 3 คือ ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา โดยมีตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ 2) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี/นาฏศิลป์ โดยไม่ขัดศาสนา 3) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา / นันทนาการ 4) ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่นและของไทย

สุนน อมรวิวัฒน์ (2542) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพนักเรียนจะประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านเก่ง คุณลักษณะด้านดี และคุณลักษณะด้านมีความสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะด้านเก่ง คือ การที่นักเรียนมีความสามารถในการภาษา มีตรรกะ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีทักษะทางดนตรีและจังหวะการเคลื่อนไหว มีทักษะด้านการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. คุณลักษณะด้านดี แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวินัย ประกอบด้วย ความสนใจใฝ่รู้ มีสติควบคุมตนเอง รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และขยัน 2) มีค่านิยมประชาธิปไตย ประกอบด้วย การเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพกติกาของสังคม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

3. คุณลักษณะด้านสุข คือ การรู้จักแบ่งปัน ประพฤติชอบ ไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลของสิ่งต่าง ๆ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542) กล่าวถึงคุณลักษณะคนเก่ง คนดี และคนมีความสุข ดังนี้

1. คุณลักษณะคนเก่ง ต้องมีความสามารถด้านภาษา คณิตศาสตร์ ดนตรี การเคลื่อนไหว มิติสัมพันธ์ การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความลึกซึ้งภายในจิตใจและ มีความรู้ความสามารถในด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. คุณลักษณะคนดี มีคุณลักษณะ 2 ด้าน คือ 1) มีวินัย ได้แก่ มีความสนใจใฝ่รู้ การควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ มีเหตุผล ซื่อสัตย์ ขยัน และมีการตั้งเป้าหมายในอนาคต 2) มีค่านิยมประชาธิปไตย ได้แก่ เห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ตนเองอย่างสมบูรณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพกติกาของสังคม มีเหตุผล เสียสละและมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. คุณลักษณะคนมีความสุข คือ บุคคลที่มีความใฝ่รู้ ตอบสนองการกระทำอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการบริโภคด้วยปัญญาและความคิด

มานะ สินธุฆานนท์ (2550) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพนักเรียนว่าประกอบด้วย ความเก่ง ความดี และการมีความสุข ได้แก่

1. ความเก่ง วัดจากความสามารถใน 3 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการวางแผนการทำงาน และ 3) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

2. ความดี วัดจากพฤติกรรมใน 3 ด้าน คือ 1) การควบคุมตนเอง 2) การเห็นใจผู้อื่น และ 3) ความรับผิดชอบ

3. การมีความสุข วัดจากสภาพความพึงพอใจใน 3 ด้าน คือ 1) ความภูมิใจในตนเอง 2) ความพอใจในชีวิต และ 3) ความสุขสงบทางใจ

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของคุณภาพนักเรียน คือ คุณลักษณะอันพึงประสงค์หรือเป็นเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสติปัญญา คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต 2) ด้านสุขภาพกาย คือ ผู้เรียนมีสุขภาพแข็งแรง มีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน มีสมรรถนะทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน ดูแลป้องกันตนเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ และมีความสามารถทางด้านการดนตรี กีฬาและการเคลื่อนไหว 3) ด้านมีความสุข คือ ผู้เรียนมีสุนทรียภาพด้านดนตรี กีฬา ศิลปะ ไร่แจ่มใสมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มองโลกในแง่ดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่างๆ เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น และรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง และ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ คือ ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีค่านิยมประชาธิปไตย มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเสียสละ รับผิดชอบและเข้าใจตนเองและไม่เบียดเบียนผู้อื่น

5. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) ไว้อย่างละเอียดโดยมีเนื้อหา ดังนี้

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจร เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ดังนี้ ประการแรก การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานมาอย่างแท้จริง ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และสนองความต้องการขององค์การ กล่าวได้ว่า นักวิชาการใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการกำหนดนโยบาย ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การทุกขั้นตอน ใช้ในการสร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนกับองค์การ และระหว่างองค์การ นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน นำมาช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์การนั้นอย่างแท้จริง ทั้งนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญของการวางแผนและหรือการพัฒนาองค์การ

5.1 กิจกรรมของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ประกอบด้วย กิจกรรม 3 ส่วน ได้แก่ การกำหนดหรือระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์การ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาซึ่งเป็นวิธีการระบุทางเลือกต่าง ๆ และการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด (Needs Solution) หรือเรียกว่า การกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา ประเมินทางเลือกสู่การปฏิบัติ

5.2 หลักของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

หลักของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะอยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการ คือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance)

5.2.1 หลักประการแรกของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น คือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) หมายความว่า ในกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยอาจออกแบบการวิจัยให้มีการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควร

จะเป็น หรือออกแบบโดยมีเนื้อหาของความแตกต่างแฝงอยู่ ด้วยการระบุสถานะที่ไม่พึงประสงค์แต่ไม่ได้เก็บข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบเนื่องจากสภาพที่พึงประสงค์กำหนดได้โดยไม่จำเป็นต้องเก็บข้อมูล เช่น ความหิว การเจ็บป่วย อย่างไรก็ตามความแตกต่างไม่ใช่จะบ่งบอกความต้องการจำเป็นเสมอไป ขึ้นอยู่กับการกำหนดระดับความสำคัญของเป้าหมายที่พึงประสงค์ หากกำหนดไว้สูงมาก ความแตกต่างนั้นก็อาจไม่ใช่ความต้องการจำเป็นเพราะฉะนั้นในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ต้องมีการกำหนดเป้าหมายให้อยู่ในระดับต่ำสุดที่จะขาดแคลนไม่ได้ มิฉะนั้นจะเกิดผลเสียหาย

5.2.2 หลักการที่สองของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นหลักความสำคัญ (Importance) หมายความว่าสิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นมีความสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนองและความจำเป็นนั้นต้องมีลำดับความสำคัญ (Needs Prioritization) ไม่ว่าจะผู้วิจัยจะดำเนินการในกิจกรรมการระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) กิจกรรมการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) หรือกิจกรรมการกำหนดวิธีการแก้ไขความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น (Needs Solution) จะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของผลวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในทุกกิจกรรม

5.3 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.3.1 การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง

5.3.2 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

5.3.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลจากสิ่งที่มุ่งหวังและจากสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น

5.3.4 การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

5.3.5 การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

5.4 การจัดลำดับความสำคัญ

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย การจัดลำดับความสำคัญเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญในรูปแบบดัชนีมี 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มวิธีการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบตอบสนองเดียว (ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว เช่น ถามว่าท่านมีความต้องการจำเป็นอยู่ใน

ระดับใด) เช่น การจัดลำดับจากค่าเฉลี่ย หรือระดับความถี่ของผู้ตอบ การให้น้ำหนักความสำคัญ เป็นรายคู่และกลุ่มวิธีการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบตอบสนองคู่ เป็นกลุ่มวิธีที่มาจากข้อมูลที่มีการตอบสนองคู่ (ข้อมูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบข้อมูลทั้งสองชุด มักตอบในรูปมาตราประมาณค่า คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น)

5.5 เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบตอบสนองคู่

เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบตอบสนองคู่เป็นข้อมูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบข้อมูลทั้งสองชุด มักตอบในรูปมาตราประมาณค่า คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นรูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) โดยข้อมูลที่รวบรวมได้เป็นมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ ($I = \text{Importance}$) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล ($D = \text{Degree of Success}$) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Is” มีสูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธี ดังนี้

5.5.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยการหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่จริง (D)

$$MDF = I - D$$

วิธีนี้อาจได้ค่าระดับความคาดหวังสูงมาก แต่ผลการจัดอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอาจไม่ได้อยู่ระดับต้น ๆ ถ้าค่าระดับสภาพที่เป็นจริงมีค่าสูงด้วย (2) วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) กับที่เป็นอยู่จริง (D) โดยการถ่วงน้ำหนักของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

วิธีนี้อาจได้ผลการจัดอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นต่างจากวิธี Mean Difference Method (MDF)

5.5.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) กับที่เป็นอยู่จริง (D) แล้วหารด้วย D วิธีนี้เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช วิธีนี้สามารถควบคุมขนาดความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

วิธีนี้ให้ผลสอดคล้องกับวิธี MDF และสามารถแปลความหมายของค่า $PNI_{modified}$ ว่ามีความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ร้อยละเท่าใด

5.5.3 วิธีการวิเคราะห์แบบเมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนของจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางเป็น 4 ส่วน แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง และสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำที่กำหนด หรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ

เตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบ การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ และการตรวจสอบระบบการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแบบสอบถามและแบบประเมินระบบ ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านบริหาร การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปว่า ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (หลักการพัฒนาสมรรถนะ วัตถุประสงค์ บุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา) ด้านกระบวนการ (การเตรียมการ การประเมินก่อนดำเนินการ การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการดำเนินการ) ด้านผลผลิต (การรายงานผลการพัฒนา) ด้านข้อมูลป้อนกลับ (การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ พัฒนา) และด้านสภาพแวดล้อมของการพัฒนา (เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและการเมือง) นอกจากนี้ผลการตรวจสอบระบบพัฒนาโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ดี ในช่วงระดับคะแนน 4.16 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37

ณัฐนันท์ บั้นลายนาค (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยแบบองค์รวม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของการส่งเสริมสุขภาพอนามัยในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยแบบองค์รวม
- และ 3) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยแบบองค์รวม โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และศึกษาแนวทางในการบริหารโรงเรียน
- 3) การพัฒนาระบบ และ 4) การศึกษาความเหมาะสมและปรับปรุงระบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยแบบองค์รวม เก็บรวบรวมข้อมูลโดย

- 1) การสัมภาษณ์ระดับลึก
- 2) การสนทนากลุ่ม
- 3) การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- 4) การสังเกตและจดบันทึก ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ชุมชน การวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และบรรยายสรุปผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาที่พบคือ ขาดครูที่มีความรู้ความเข้าใจ ครูมีภาระงานมาก ผู้ปกครองมีส่วนร่วมน้อย ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ผู้บริหารต้นสังกัดขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ และขาดงบประมาณสนับสนุน สำหรับแนวทางการบริหาร คือ การบริหารตามแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมสุขภาพตามองค์ประกอบและเกณฑ์โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตามองค์ประกอบและเกณฑ์โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

อาทิพย์ สอนสุจิตรา (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับครู สังกัดโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับครูสังกัดโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน คือ

- 1) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2) การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ระบบ
- 3) การออกแบบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- 4) การตรวจสอบคุณภาพของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- 5) การประเมินระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และ
- 6) การปรับปรุงและนำเสนอระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงาน ดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหา ความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับครู ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย บุคลากรภายในโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการและงานบุคคล ผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลจากการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

มีปัญหาบุคลากรที่รับผิดชอบขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับครูสังกัดโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยที่ควรจะเป็นคือ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่บูรณาการผลการปฏิบัติงานระดับองค์การและระดับบุคคล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการกำกับติดตาม ด้านการทบทวน และด้านข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีองค์ประกอบย่อยและคุณลักษณะที่แสดงถึงรายละเอียดและวิธีดำเนินการที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพและผ่านการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญ

จิตวรี ขำเดช (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบบริหารการเงินสำหรับคณะกายภาพบำบัดในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของระบบบริหารการเงินในคณะสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 2) พัฒนาระบบบริหารการเงินที่พึงประสงค์สำหรับคณะกายภาพบำบัดในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และ 3) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบบริหารการเงินสำหรับคณะกายภาพบำบัดในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของระบบบริหารการเงินในคณะสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 2) ผลการยกร่างและพัฒนาระบบบริหารการเงินสำหรับคณะกายภาพบำบัดในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 3) ผลการตรวจสอบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบบริหารการเงินในคณะกายภาพบำบัดสังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และ 4) ผลการปรับปรุงและนำเสนอระบบบริหารการเงินสำหรับคณะกายภาพบำบัดในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่พึงประสงค์ ตามลำดับ

รัตนา เชาวน์ปรีชา (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบบริหารเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบบริหารเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และคุณลักษณะที่ต้องการของระบบ 3) การออกแบบระบบ 4) การตรวจสอบระบบ และ 5) การปรับปรุงและพัฒนาระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบศึกษาเอกสารและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธานเครือข่ายสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง และเลขานุการเครือข่าย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา นำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลในการออกแบบระบบใหม่ ตรวจสอบความเหมาะสมของระบบโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และประเมินความเป็นไปได้ของระบบโดยการสอบถามประธานเครือข่ายสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปว่า ระบบบริหารเครือข่ายสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานตามแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) ปัจจัยนำเข้า (นโยบายการจัดตั้งเครือข่าย หลักการของเครือข่าย วิธีการจัดตั้งเครือข่าย และบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนระบบเครือข่าย)
- 2) กระบวนการ (การวางแผนกลยุทธ์เครือข่าย การดำเนินการบริหารเครือข่าย การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน การทบทวนผลการดำเนินงานและการปฏิบัติการแก้ไขการดำเนินงานการบริหารเครือข่าย)
- 3) ปัจจัยส่งออก (ผลสัมฤทธิ์ของเครือข่าย)
- 4) ข้อมูลป้อนกลับ (ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน การทบทวนผลการดำเนินงาน และการปฏิบัติการแก้ไขการดำเนินงาน) และ
- 5) สภาพแวดล้อมของระบบ (การจัดการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก) โดยระบบผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและความเป็นไปได้โดยการสอบถามประธานเครือข่ายสถานศึกษา

สมเกียรติ ชิดไธสง (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 3) พัฒนาระบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 8 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคการบริหารคุณภาพภายในเขตพื้นที่การศึกษา 3) วิเคราะห์ระบบงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการนำระบบบริหารคุณภาพไปประยุกต์ใช้ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4) การออกแบบระบบ 5) การตรวจสอบระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการจัดประชุมกลุ่มย่อย 6) การประเมินระบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 7) การปรับปรุงแก้ไขระบบ และ 8) การนำเสนอระบบและจัดทำรายงานการวิจัย ดำเนินการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประชุมสนทนากลุ่ม และประเมินระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การมีปัญหาการบริหารคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านกระบวนการมีปัญหามากที่สุด 2) แนวทางการแก้ไขปัญหามีหลายประเด็น เช่น การอบรมพัฒนาบุคลากร การจัดสรรและระดมทรัพยากร การใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม การปรับโครงสร้างองค์การ การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการบริหาร การใช้เครื่องมือคุณภาพฯ เป็นต้น 3) ระบบการบริหารองค์คุณภาพเน้นกระบวนการ มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ หลักการและแนวคิด (หลักการและแนวคิด และวัตถุประสงค์ของระบบ) องค์ประกอบพื้นฐานของระบบ (มี 4 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ) และแนวทางและเงื่อนไขความสำเร็จของการใช้ระบบ (แนวทางการนำไปใช้มี 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะเตรียมการ ระยะดำเนินการ ระยะ

ประเมินผล และระยะสรุปและรายงานผล สำหรับเงื่อนไขความสำเร็จมี 10 ประการ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การฝึกอบรม การทำงานเป็นทีม การอำนวยความสะดวก การมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษา การใช้เครื่องมือคุณภาพ การจัดทำพันธะสัญญา การวัดและประเมินผล และการรายงานผล)

ปลวัชร รุจิรกาล (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบบริหารคุณภาพ การศึกษาโรงเรียนกีฬาโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยมีวัตถุประสงค์ การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบบริหารคุณภาพการศึกษาโรงเรียนกีฬาโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ประชากรที่ศึกษา คือ โรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษา จำนวน 11 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน จำนวน 363 คน สถิติที่ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการประเมินความต้องการจำเป็น เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนกีฬา ตามองค์ประกอบของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ 2) แบบสัมภาษณ์การปฏิบัติที่ดีของระบบบริหารคุณภาพการศึกษาโรงเรียนกีฬา 3) การสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระบบบริหารคุณภาพการศึกษาโรงเรียนกีฬาในปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ มีระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพการศึกษาโรงเรียนกีฬามี 3 ด้าน คือ ด้านการนำองค์การ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 2) ระบบบริหารคุณภาพการศึกษาโรงเรียนกีฬาโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ควรเป็นระบบมุ่งการนำองค์การโดยมีการให้ความสำคัญขององค์ประกอบด้านการนำองค์การสูงสุด รองลงไปคือ องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นบุคลากร องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน และองค์ประกอบด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ตามลำดับ

6.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พรเทพ รุ่งแผน (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) วิธิดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) การออกแบบระบบ (System Design) การตรวจสอบระบบ (System Verification) การปรับปรุงระบบ (System Improvement) และการนำระบบไปใช้ (System Implementation) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยสรุปว่า รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย โครงสร้างหลัก 4 ด้าน คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และจากการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้จริง พบว่า องค์ประกอบของระบบทุกรายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและผลการประเมินที่ได้มีมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานงานประเมินด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ชนาธิป ท้ายแป (2551) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 2) วิเคราะห์คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ 3) ศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) ศึกษาประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ 3) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯ และ 4) การประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับเชี่ยวชาญพิเศษมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ระดับเชี่ยวชาญ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ระดับชำนาญการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ระดับปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ นอกจากนี้ผลการประเมินความพึงพอใจภาพรวมและรายองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานของระบบการประเมินพบว่าทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี

ปิยะธิดา ทองอร่าม (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) สร้างและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

เอกชนและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ 2) ทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ 3) ตรวจสอบคุณภาพของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชนและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดในการประเมินการปฏิบัติงาน ฯ 2) การออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงาน ฯ 3) การทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯ และ 4) การประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯ ผลการวิจัยสรุปว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการประเมิน ด้านผลผลิต และด้านข้อมูลป้อนกลับ ผลการทดลองใช้ระบบพบว่า มีอาจารย์ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับสูงกว่ามาตรฐานและตามระดับมาตรฐาน สำหรับผลการประเมินประสิทธิผลของระบบพบว่า ผู้ที่ทดลองใช้ระบบมีความพึงพอใจในการทดลองใช้ระบบในระดับมาก นอกจากนี้ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯ มีคุณภาพอยู่ในระดับดีทั้งมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

สรุ ธงยศ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์: กรณีศึกษาคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ และมีวัตถุประสงค์เฉพาะคือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ 2) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการวิจัยของคณาจารย์ก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ 4) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถทางการประเมินของคณาจารย์ก่อนและหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ 5) เพื่อประเมินและตรวจสอบประสิทธิผลระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ระยะที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบและพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ และระยะที่ 3 การประเมินและตรวจสอบประสิทธิผลระบบประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหาร นักวิจัย คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

นครพนม จำนวน 26 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แนวคำถามเพื่อการสนทนากลุ่มย่อย แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แบบสังเกต และแบบตรวจเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า ระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัย โดยประยุกต์แนวคิดแผนที่ผลลัพธ์มีองค์ประกอบ คือ การวางแผนดำเนินงาน การติดตามการดำเนินงานและแผนการประเมินผล ระบบการประเมินช่วยส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการวิจัยและเป็นแนวทางสร้างความสามารถทางการประเมินแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ระบบการประเมินยังมีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Bartlett (1998) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3 แห่ง โดยพยายามส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากรและในขณะเดียวกันก็ทำการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกมองว่ามีประโยชน์น้อย โดยบุคลากรส่วนใหญ่จะมองถึงประโยชน์ของการประเมินแตกต่างกันตามตำแหน่ง โดยผู้บริหารจะเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นจึงเพิ่มบทบาทของครูในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การทำการประเมิน การพัฒนาและปรับปรุงระบบ และการสะท้อนผลการประเมินตนเอง

Heneman, Anthony, Kimball & Odden (2006) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิงมาตรฐานกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีคำถามวิจัยหลัก 4 ประการ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานแบบอิงมาตรฐานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างไร 2) ครูและผู้บริหารตอบสนองต่อการประเมินแบบอิงมาตรฐานนี้อย่างไร 3) เหตุการณ์ในระบบการประเมินมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติอย่างไร และ 4) การออกแบบและกระบวนการนำไปใช้ทำให้เกิดความแตกต่างจากระบบเดิมหรือไม่อย่างไร ผลการวิจัยพบว่า 1) พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผลการประเมินครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ครูและผู้บริหารมีปฏิกิริยาทางบวก ครูมีความเข้าใจมาตรฐานและเกณฑ์ในการประเมิน และผู้บริหารโดยทั่วไปยอมรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานและระบบการประเมิน 3) ระบบใหม่มีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติการสอนทำให้มีการสะท้อนถึงผลการสอนที่เพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอน และการบริหารจัดการห้องเรียนที่ดีขึ้น และ 4) การนำไปทดลองใช้ พบว่า ควรมีการฝึกอบรมโดยเน้นถึงความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาและการแสดงออกสมรรถนะในการปฏิบัติงานและฝึกอบรมผู้ประเมินเกี่ยวกับการรวบรวมเอกสารข้อมูลและการนำเกณฑ์มาตรฐานไปใช้

Kate Bracy Kalb และคณะ (2006) ได้ทำการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานอิงสมรรถนะ เพื่อทำการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข โดยทำการ กำหนดสมรรถนะของพยาบาลจำแนกตามระดับของความเชี่ยวชาญ และสร้างเครื่องมือใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบสำคัญของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ขอบเขตของสมรรถนะ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงานโดยทั่วไป เครื่องมือใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนาสภาพการปฏิบัติงานตาม คำบรรยายลักษณะงานในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ ซึ่งจากการนำระบบไปทดลองใช้พบว่า เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นสะดวกแก่การนำไปใช้ และช่วยให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับพยาบาล ผู้ปฏิบัติ และช่วยสะท้อนผลการประเมินที่มีความหมายอย่างยิ่งต่อพยาบาลภายใต้กรอบแนวคิดของ สมรรถนะในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ รวมทั้งช่วยให้พยาบาลเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศสามารถสรุปได้ว่าการวิจัย เรื่อง การ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีขั้นตอนการพัฒนาระบบ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษากรอบแนวคิดเชิง ทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ 2) การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ฯ 3) การยกร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทย ฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1) 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อ เสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1) และ 5) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่าง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อ เสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีขั้นตอนการพัฒนาระบบเป็น 5 ขั้นตอนประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การยก (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 7,333 คน และ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 28,729 คน รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 36,062 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2559) โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 5 ฉบับ ดังนี้

1. แบบบันทึกข้อมูลจากการศึกษา
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน
3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)
4. แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)
5. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดตามกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. การสร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างขององค์ประกอบของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักภาษา ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสม
4. นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows
5. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ที่ได้ทั้งหมดมาปรับปรุงและจัดทำเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ

ข้อมูลเชิงปริมาณจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับที่ 1) และแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ (ฉบับที่ 2) มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนำส่งพร้อมกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง หรือผู้ให้ข้อมูล สำหรับการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 380 คน สำหรับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับที่ 1) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ได้รับการตอบกลับคืนจำนวน 14 คน โดยแนบซองพร้อมแสดมภ์กับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง หรือผู้ให้ข้อมูลส่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยกลับคืนมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการติดตามทางโทรศัพท์เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลในการรวบรวมส่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยกลับคืนมายังผู้วิจัย ภายใน 2 สัปดาห์

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติบรรยาย ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูลจากการศึกษาและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และนักวิชาการ

2.2 ผู้วิจัยติดต่อทางโทรศัพท์เพื่อประสานงานขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการจัดสนทนากลุ่มตามวันเวลาสถานที่ที่ได้กำหนดไว้

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน สามารถนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

1. ขั้นตอนการดำเนินงาน มีดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

1.2 การยก(ร่าง)กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยให้มีความสอดคล้องกับคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น

1.3 การตรวจสอบ(ร่าง)กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี โดยการนำ(ร่าง)กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความตรงตามเนื้อหา

(Content Validity) และนำผลที่ได้จากการตรวจสอบมาวิเคราะห์พิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมต่อไป

2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผลจากการตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

1. ขั้นตอนการดำเนินงาน

1.1 การสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

1.2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความตรงของเนื้อหา การใช้สำนวนภาษา ความเหมาะสม และความถูกต้อง จากนั้นนำไปวิเคราะห์หาค่า Reliability โดยทดสอบกับผู้บริหาร จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94

1.3 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 380 คน

1.4 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 คน สำหรับการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และผู้บริหารโรงเรียน คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 78 คน และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 302 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 380 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยเริ่มจากใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) ซึ่งเป็นตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ความคลาดเคลื่อน 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวน 380 คน และจากนั้นใช้วิธีการแบ่งแบบกลุ่ม (Cluster Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน จำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

3.1 ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ

3.2 ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 80 ข้อ

3.3 ตอนที่ 3 เป็นข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่เป็นสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า $PNI_{modified}$ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เป็น 5 ช่วงความหมาย ดังนี้

ระดับความเหมาะสมของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน พิจารณาระดับความเหมาะสมในการปฏิบัติงานจากระดับน้อยที่สุดถึงมากที่สุดของการปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานปัจจุบันน้อยที่สุด

(ประมาณร้อยละ 20 หรือต่ำกว่า)

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานปัจจุบันน้อย

(ประมาณร้อยละ 21 – 40)

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานปัจจุบันปานกลาง

(ประมาณร้อยละ 41 – 60)

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานปัจจุบันมาก

(ประมาณร้อยละ 61 – 80)

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานปัจจุบันมากที่สุด

(ประมาณร้อยละ 81 – 100)

ระดับความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ พิจารณาระดับความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์น้อยที่สุดถึงมากที่สุดของการปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามความหมาย ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงประสงค์ที่จะปฏิบัติงานในอนาคตน้อยที่สุด

(ประมาณร้อยละ 20 หรือต่ำกว่า)

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงประสงค์ที่จะปฏิบัติงานในอนาคตน้อย

(ประมาณร้อยละ 21 – 40)

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงประสงค์ที่จะปฏิบัติงานในอนาคตปานกลาง

(ประมาณร้อยละ 41 – 60)

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงประสงค์ที่จะปฏิบัติงานในอนาคตมาก

(ประมาณร้อยละ 61 – 80)

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงประสงค์ที่จะปฏิบัติงานในอนาคตมากที่สุด

(ประมาณร้อยละ 81 – 100)

4.2 สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) โดยค่า $PNI_{modified}$ ควรมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปจึงจะถือว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) สำหรับคำถามปลายเปิดในตอนที่ 3 นั้นใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุปเป็นสาระสำคัญต่อไป

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ดำเนินการตามขั้นตอนที่ 3-5 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3 การยก (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1) โดยมีขั้นตอนย่อยในการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินงาน มีดังนี้

1.1 การยก (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

1.2 การนำ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1) เสนอต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และนำผลที่ได้จากการตรวจสอบมาวิเคราะห์พิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้มี ความเหมาะสมต่อไป

2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการสังเคราะห์ ในขั้นตอนที่ 2 และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ((ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผลจากการตรวจสอบ ((ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ((ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยมีขั้นตอนย่อยดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินงาน

1.1 การนำ(ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1) เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถทางการพัฒนาระบบ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารการศึกษา และด้านกรวัดและประเมินผล จำนวน 20 คน ได้รับการตอบกลับคืนจำนวน 14 คน ให้พิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้อง ความตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการนำระบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้

1.2 การนำผลที่ได้จากการตรวจสอบ (ร่าง)ระบบมาดำเนินการวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขครั้งที่ 1

2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1) และผู้ทรงคุณวุฒิ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติบรรยาย ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) โดยมีขั้นตอนย่อยดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินงาน

1.1 การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) ผู้วิจัยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยสามารถมาเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และนักวิชาการ

1.2 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) มาสรุปผลปรับปรุงแก้ไขเพื่อจัดทำเป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับสมบูรณ์) แล้วดำเนินการรายงานผลการวิจัยต่อไป

2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและนักวิชาการ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้อง

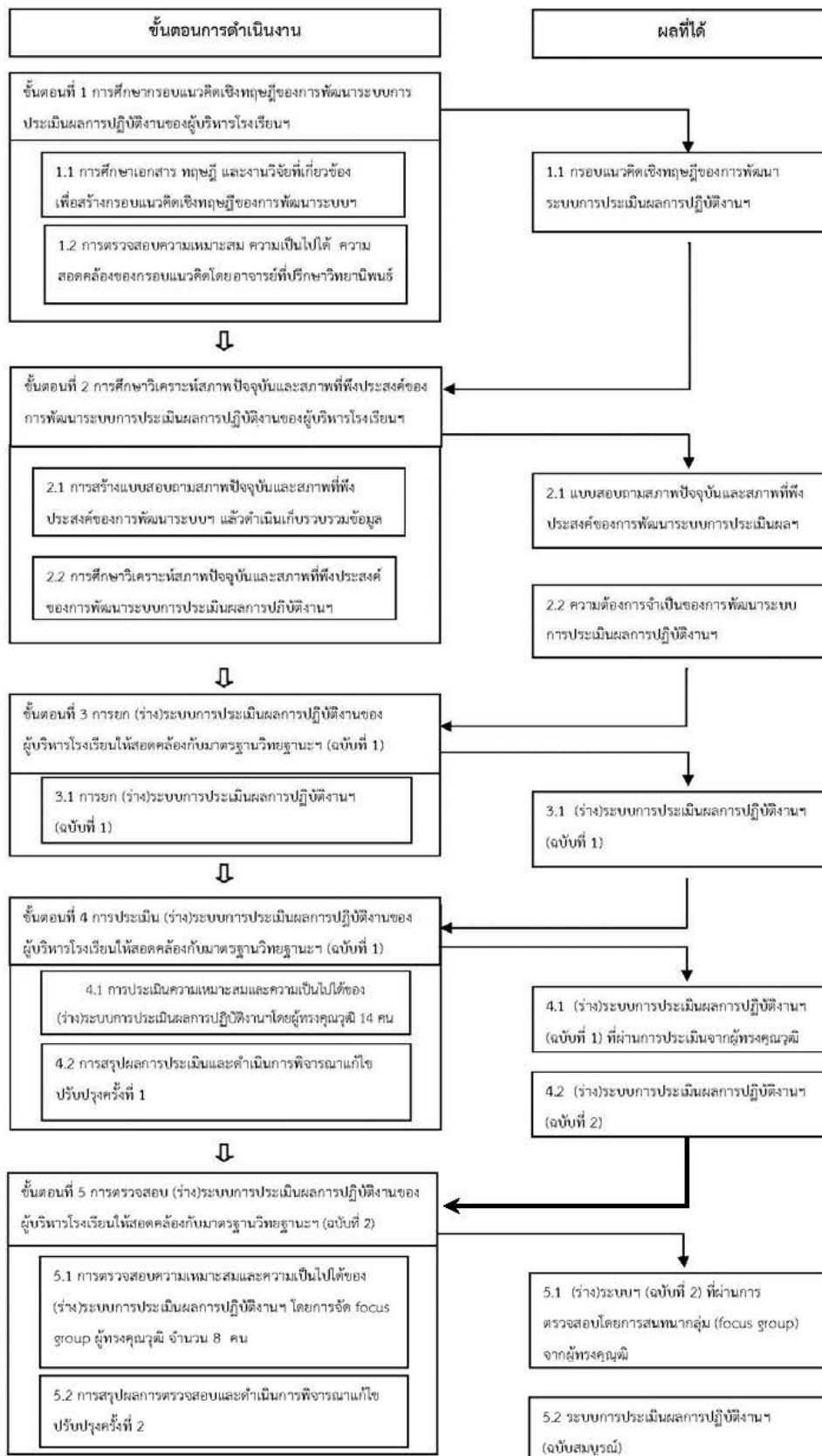
กับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการสนทนากลุ่ม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติบรรยาย ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

แผนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน สามารถสรุปเป็นแผนการดำเนินการวิจัย ดังปรากฏในภาพที่ 4 ดังนี้





ภาพที่ 4 แผนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย สามารถนำเสนอผลการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

ตอนที่ 3.1 ผลการยก (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

ตอนที่ 3.2 ผลการประเมินมาตรฐานความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

ตอนที่ 3.3 ผลการตรวจสอบ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)

ตอนที่ 1 ผลการศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

ผลจากการศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน สามารถนำเสนอได้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การประเมินด้านการบริหารจัดการ ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความรู้ความสามารถ โดยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานว่าบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด รวมถึงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ซึ่งผลจากการประเมินที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนยังเป็นการประเมินเพื่อกำกับ ตรวจสอบ และติดตาม ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้นำผลการประเมินไปใช้

เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้ 1) การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ 2) การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน 3) การให้ออกจากราชการ และ 4) การให้รางวัลใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ โดยปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นการประเมินตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ระบบการประเมินผลปฏิบัติงานประจำปีเป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ โดยกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะครอบคลุม 4 ด้าน ดังนี้ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นการประเมินผลตามความสมัครใจของผู้เข้ารับการประเมิน ซึ่งผู้เข้ารับการประเมินสามารถส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้ตลอดปี

2. มาตรฐานวิทยฐานะ ประกอบด้วย หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ โดยมาตรฐานวิทยฐานะเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งมีการกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ โดยคณะกรรมการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีจำนวน 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (ว่าด้วยเรื่องคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษาที่คุรุสภารับรอง) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (ว่าด้วยเรื่องการปฏิบัติงานทางด้านการบริหาร) และมาตรฐานการปฏิบัติตน (ว่าด้วยเรื่องจรรยาบรรณ) สามารถสรุปได้ว่ามาตรฐานวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดทำมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเภทสายงานผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดมาตรฐานตามระดับวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มี 3 ระดับ คือ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

2. ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มี 4 ระดับ คือ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

3. การเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย การเสริมสร้างคุณภาพด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต และด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

3.1 ความหมายของคุณภาพนักเรียน สามารถสรุปได้ว่า เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านต่าง ๆ ที่นักเรียนควรมีเพื่อบ่งชี้ว่าเป็นนักเรียนที่คุณภาพ ซึ่งจะประกอบไปด้วย 2 คุณลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะด้านวิชาการ (พุทธิพิสัย) และด้านที่ไม่ใช่วิชาการ (จิตพิสัยและทักษะพิสัย) เช่น การแสดงออกถึงความมีคุณธรรม จริยธรรม มีความกระตือรือร้นและมี

ความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้ มีสุนทรียภาพ รวมไปถึงการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีด้วย

3.2 คุณลักษณะของคุณภาพนักเรียน จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของคุณภาพนักเรียน คือ คุณลักษณะอันพึงประสงค์หรือเป็นเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย

3.2.1 คุณลักษณะด้านสติปัญญา คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

3.2.2 คุณลักษณะด้านสุขภาพกาย คือ ผู้เรียนมีสุขภาพแข็งแรง มีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน มีสมรรถนะทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน ดูแลป้องกันตนเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ และมีความสามารถทางด้านการดนตรี กีฬาและการเคลื่อนไหว

3.2.3 คุณลักษณะด้านมีความสุข คือ ผู้เรียนมีสุนทรียภาพด้านดนตรี กีฬา ศิลปะ ร่าเริงแจ่มใสมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มองโลกในแง่ดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่างๆ เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น และรู้จักเด่นจุดด้อยของตนเอง

3.2.4 คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ คือ ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีค่านิยมประชาธิปไตย มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเสียสละ รับผิดชอบและเข้าใจตนเองและไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ผลจากการวิเคราะห์ดังปรากฏในตารางที่ 1 -11 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 380

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	256	67.37
1.2 หญิง	124	32.63
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	1	0.26
2.2 30-39 ปี	21	5.53
2.3 40-49 ปี	78	20.53
2.4 50 ปีขึ้นไป	280	73.68
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาบัณฑิต	-	0.00
3.2 ปริญญาบัณฑิต	44	11.58
3.3 ปริญญาโทบัณฑิต	315	82.89
3.4 ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต	21	5.53
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
4.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน	308	81.05
4.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน	72	18.95
5. สังกัด		
5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	312	82.11
5.2 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา	68	17.89
6. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน (ตำแหน่งที่ระบุในข้อ 4)		
6.1 ต่ำกว่า 5 ปี	65	17.11
6.2 ระหว่าง 5-9 ปี	93	24.47
6.3 ระหว่าง 10-14 ปี	72	18.95
6.4 15 ปีขึ้นไป	150	39.47
7. ระดับวิทยฐานะ		
7.1 ปฏิบัติการ	1	0.26
7.2 ชำนาญการ	12	3.16
7.3 ชำนาญการพิเศษ	359	94.47
7.4 เชี่ยวชาญ	8	2.11
7.5 เชี่ยวชาญพิเศษ	-	0.00
8. ระยะเวลาในการดำรงอยู่ในระดับวิทยฐานะ (ระดับวิทยฐานะที่ระบุในข้อ 7)		
8.1 ต่ำกว่า 3 ปี	41	10.79
8.2 ระหว่าง 3-5 ปี	42	11.05
8.3 ระหว่าง 6-8 ปี	127	33.42
8.4 9 ปีขึ้นไป	170	44.74

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 380 คน ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 67.37 เป็นเพศหญิง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 32.63

พิจารณาสถานภาพด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 73.68 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.53 อายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.53 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.26 ตามลำดับ

พิจารณาสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 82.89 รองลงมา คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.58 สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.53 ตามลำดับ

พิจารณาสถานภาพด้านตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 81.05 และดำรงตำแหน่งรอง ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.95 ตามลำดับ

พิจารณาสถานภาพด้านสังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 82.11 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.89 ตามลำดับ

พิจารณาสถานภาพด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นเวลา 15 ปีขึ้นไป จำนวน 150 คน คิด เป็นร้อยละ 39.47 รองลงมา คือ ดำรงตำแหน่งเป็นเวลาระหว่าง 5-9 ปี จำนวน 93 คน คิด เป็นร้อยละ 24.47 ดำรงตำแหน่งเป็นเวลาระหว่าง 10-14 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.95 และดำรงตำแหน่งเป็นเวลาต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.11 ตามลำดับ

พิจารณาสถานภาพด้านระดับวิทยฐานะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงวิทย ฐานะระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 94.47 รองลงมา คือ ระดับ ชำนาญการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.16 ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.11 และระดับปฏิบัติการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.26 ตามลำดับ

พิจารณาสถานภาพด้านระยะเวลาในการดำรงอยู่ในระดับวิทยฐานะ พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงอยู่ในระดับวิทยฐานะปัจจุบันเป็นเวลา 9 ปีขึ้นไป จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 44.74 รองลงมา คือ ดำรงอยู่เป็นเวลาระหว่าง 6-8 ปี จำนวน 127 คน คิด เป็นร้อยละ 33.42 ดำรงอยู่เป็นเวลาระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.05 และดำรงอยู่เป็นเวลาต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน: ภาพรวม

รายการตรวจสอบ	ระดับปฏิบัติงานในปัจจุบัน (D)		ระดับปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ (I)		$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย		
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ	3.02 (0.12)	ปานกลาง	4.34 (0.05)	มาก	0.4391	3
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัย	3.00 (0.05)	ปานกลาง	4.43 (0.06)	มาก	0.4744	1
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.05 (0.13)	ปานกลาง	4.40 (0.06)	มาก	0.4451	2
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.19 (0.11)	ปานกลาง	4.33 (0.05)	มาก	0.3583	4
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ	3.18 (0.10)	ปานกลาง	4.38 (0.06)	มาก	0.3581	5
เฉลี่ยรวม	3.09	ปานกลาง	4.38	มาก	0.4190	-
S.D.	0.09	-	0.04	-	0.0488	-

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนในภาพรวม พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่ดำเนินการในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.09) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละรายการตรวจสอบมีค่าระหว่าง 3.00 - 3.19 สำหรับระดับการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์จะดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.04) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละรายการตรวจสอบมีค่าระหว่าง 4.33 - 4.43 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม $PNI_{modified}$ มีค่าเท่ากับ 0.4190 สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาได้ดังนี้ ลำดับแรก คือ ข้อ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ($PNI_{modified} = 0.4744$) รองลงมาคือ ข้อ 3 ด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม ($PNI_{modified} = 0.4451$) ข้อ 1 ด้านการบริหารจัดการ ($PNI_{modified} = 0.4391$) ข้อ 4 ด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.3583$) และข้อ 5 ด้านการประเมินความรู้ความสามารถ ($PNI_{modified} = 0.3581$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ

รายการตรวจสอบ	ระดับปฏิบัติงานในปัจจุบัน (D)		ระดับปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ (I)		<i>PNI modified</i>	ลำดับความต้องการจำเป็น
	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย		
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านสติปัญญา	2.97 (0.93)	ปานกลาง	4.37 (0.71)	มาก	0.4714	5
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านสุขภาพกาย	2.98 (0.89)	ปานกลาง	4.26 (0.81)	มาก	0.4295	6
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านสุขภาพจิต	3.06 (0.97)	ปานกลาง	4.35 (0.74)	มาก	0.4216	8
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	3.07 (0.97)	ปานกลาง	4.38 (0.74)	มาก	0.4267	7
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านสติปัญญา	2.84 (1.10)	ปานกลาง	4.40 (0.72)	มาก	0.5493	1
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านสุขภาพกาย	3.13 (0.90)	ปานกลาง	4.33 (0.83)	มาก	0.3834	11
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านสุขภาพจิต	3.10 (0.91)	ปานกลาง	4.34 (0.72)	มาก	0.4000	10
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	2.93 (0.97)	ปานกลาง	4.37 (0.74)	มาก	0.4915	2

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	ระดับปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน (D)		ระดับปฏิบัติงาน ที่พึงประสงค์ (I)		$PNI_{modified}$	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย		
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านสติปัญญา	2.98 (0.96)	ปานกลาง	4.23 (0.73)	มาก	0.4195	9
10. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านสุขภาพกาย	2.95 (1.05)	ปานกลาง	4.35 (0.71)	มาก	0.4746	4
11. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านสุขภาพจิต	2.95 (1.06)	ปานกลาง	4.38 (0.74)	มาก	0.4847	3
12. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	3.31 (1.08)	ปานกลาง	4.36 (0.70)	มาก	0.3172	12
เฉลี่ยรวม	3.02	ปานกลาง	4.34	มาก	0.4391	-
S.D.	0.12	-	0.05	-	0.0601	-

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของระบบการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่ดำเนินการในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.12) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละรายการตรวจสอบมีค่าระหว่าง 2.84 - 3.39 สำหรับระดับการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์จะดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.05) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละรายการตรวจสอบมีค่าระหว่าง 4.23 - 4.43 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม $PNI_{modified}$ มีค่าเท่ากับ 0.4391 สามารถเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ ลำดับแรก คือ ข้อ 5 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านสติปัญญา” ($PNI_{modified} = 0.5493$) รองลงมาคือ ข้อ 8 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์” ($PNI_{modified} = 0.4915$) และ ข้อ 11 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทางด้านสุขภาพจิต” ($PNI_{modified} = 0.4847$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัย

รายการตรวจสอบ	ระดับปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน (D)		ระดับปฏิบัติงาน ที่พึงประสงค์ (I)		<i>PNI</i> <i>modified</i>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย		
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัยสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา	2.92 (1.06)	ปานกลาง	4.46 (0.73)	มาก	0.5274	1
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัยสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย	3.03 (0.96)	ปานกลาง	4.47 (0.70)	มาก	0.4752	6
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัยสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต	3.02 (0.97)	ปานกลาง	4.40 (0.71)	มาก	0.4570	10
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัยสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	3.08 (1.04)	ปานกลาง	4.49 (0.74)	มาก	0.4578	9
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัยสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา	3.01 (0.92)	ปานกลาง	4.43 (0.74)	มาก	0.4718	7
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัยสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย	2.98 (1.09)	ปานกลาง	4.43 (0.73)	มาก	0.4866	4
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัยสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต	2.99 (1.09)	ปานกลาง	4.47 (0.73)	มาก	0.4950	2
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัยสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	3.06 (1.01)	ปานกลาง	4.53 (0.72)	มากที่สุด	0.4804	5

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	ระดับปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน (D)		ระดับปฏิบัติงาน ที่พึงประสงค์ (I)		$PNI_{modified}$	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย		
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวิสัยสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา	2.91 (0.95)	ปานกลาง	4.35 (0.84)	มาก	0.4948	3
10. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวิสัยสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย	2.98 (0.98)	ปานกลาง	4.31 (0.80)	มาก	0.4463	11
11. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวิสัยสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต	3.01 (0.93)	ปานกลาง	4.41 (0.73)	มาก	0.4651	8
12. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวิสัยสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	3.07 (0.97)	ปานกลาง	4.41 (0.76)	มาก	0.4365	12
เฉลี่ยรวม	3.00	ปานกลาง	4.43	มาก	0.4744	-
S.D.	0.05	-	0.06	-	0.0247	-

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวิสัย พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่ดำเนินการในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.05) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละรายการตรวจสอบมีค่าระหว่าง 2.91 - 3.08 สำหรับระดับการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์จะดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.06) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละรายการตรวจสอบมีค่าระหว่าง 4.31 - 4.53 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม $PNI_{modified}$ มีค่าเท่ากับ 0.4744 สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับแรก คือ ข้อ 1 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวิสัยสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา” ($PNI_{modified} = 0.5274$) รองลงมาคือ ข้อ 7 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวิสัยสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต” ($PNI_{modified} = 0.4804$) และ ข้อ 9 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวิสัยสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา” ($PNI_{modified} = 0.4948$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการตรวจสอบ	ระดับปฏิบัติงานในปัจจุบัน (D)		ระดับปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ (I)		<i>PNI modified</i>	ลำดับความต้องการจำเป็น
	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย		
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา	2.88 (1.09)	ปานกลาง	4.32 (0.84)	มาก	0.5000	3
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย	3.08 (1.00)	ปานกลาง	4.37 (0.83)	มาก	0.4188	8
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต	3.02 (0.97)	ปานกลาง	4.33 (0.82)	มาก	0.4338	7
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	2.91 (1.06)	ปานกลาง	4.42 (0.73)	มาก	0.5189	1
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา	2.99 (1.09)	ปานกลาง	4.46 (0.73)	มาก	0.4916	4
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย	3.00 (1.08)	ปานกลาง	4.46 (0.70)	มาก	0.4867	5
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต	2.89 (1.09)	ปานกลาง	4.37 (0.70)	มาก	0.5121	2
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	2.99 (1.11)	ปานกลาง	4.43 (0.71)	มาก	0.4816	6

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	ระดับปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน (D)		ระดับปฏิบัติงาน ที่พึงประสงค์ (I)		$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย		
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรมสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ วิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วน เสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา	3.11 (0.97)	ปานกลาง	4.33 (0.84)	มาก	0.3923	9
10. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรมสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ วิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วน เสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย	3.24 (0.87)	ปานกลาง	4.39 (0.69)	มาก	0.3549	12
11. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรมสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ วิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วน เสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต	3.18 (0.89)	ปานกลาง	4.36 (0.78)	มาก	0.3711	11
12. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรมสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ วิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วน เสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	3.27 (0.95)	ปานกลาง	4.51 (0.73)	มากที่สุด	0.3792	10
เฉลี่ยรวม	3.05	ปานกลาง	4.40	มาก	0.4451	-
S.D.	0.13	-	0.06	-	0.0601	-

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่ดำเนินการในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.13) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละรายการตรวจสอบมีค่าระหว่าง 2.88 - 3.27 สำหรับระดับการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์จะดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.06) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละรายการตรวจสอบมีค่าระหว่าง 4.27 - 4.51 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม $PNI_{modified}$ มีค่าเท่ากับ 0.4451 สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับแรก คือ ข้อ 4 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์” ($PNI_{modified} = 0.5189$) รองลงมาคือ ข้อ 7 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต” ($PNI_{modified} = 0.5121$) และ ข้อ 1 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา” ($PNI_{modified} = 0.5000$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

รายการตรวจสอบ	ระดับปฏิบัติงานในปัจจุบัน (D)		ระดับปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ (I)		<i>PNI modified</i>	ลำดับความต้องการจำเป็น
	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย		
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา	3.20 (0.89)	ปานกลาง	4.29 (0.83)	มาก	0.3406	8
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย	3.22 (0.93)	ปานกลาง	4.32 (0.82)	มาก	0.3416	7
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต	3.21 (0.93)	ปานกลาง	4.28 (0.85)	มาก	0.3333	10
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	2.87 (1.01)	ปานกลาง	4.29 (0.83)	มาก	0.4948	1
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา	3.25 (1.00)	ปานกลาง	4.30 (0.83)	มาก	0.3231	11
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย	3.30 (1.00)	ปานกลาง	4.34 (0.81)	มาก	0.3152	12
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต	3.21 (0.88)	ปานกลาง	4.31 (0.84)	มาก	0.3427	5
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	3.22 (0.90)	ปานกลาง	4.31 (0.81)	มาก	0.3385	9

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	ระดับปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน (D)		ระดับปฏิบัติงาน ที่พึงประสงค์ (I)		$PNI_{modified}$	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย		
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา	3.24 (0.88)	ปานกลาง	4.35 (0.72)	มาก	0.3426	6
10. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย	3.20 (0.91)	ปานกลาง	4.41 (0.70)	มาก	0.3781	3
11. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต	3.20 (0.90)	ปานกลาง	4.44 (0.71)	มาก	0.3875	2
12. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	3.18 (0.94)	ปานกลาง	4.33 (0.82)	มาก	0.3616	4
เฉลี่ยรวม	3.19	ปานกลาง	4.33	มาก	0.3583	-
S.D.	0.11	-	0.05	-	0.0478	-

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่ดำเนินการในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.11) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละรายการตรวจสอบมีค่าระหว่าง 2.87 – 3.30 สำหรับระดับการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์จะดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.05) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละรายการตรวจสอบมีค่าระหว่าง 4.28 - 4.44 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม $PNI_{modified}$ มีค่าเท่ากับ 0.3583 สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับแรก คือ ข้อ 4 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์” ($PNI_{modified} = 0.4948$) รองลงมาคือ ข้อ 11 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต” ($PNI_{modified} = 0.3875$) และข้อ 10 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย” ($PNI_{modified} = 0.3781$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ

รายการตรวจสอบ	ระดับปฏิบัติงานในปัจจุบัน (D)		ระดับปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ (I)		<i>PNI modified</i>	ลำดับความต้องการจำเป็น
	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย		
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา	3.32 (1.02)	ปานกลาง	4.38 (0.83)	มาก	0.3193	12
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย	3.24 (0.95)	ปานกลาง	4.34 (0.77)	มาก	0.3395	10
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต	3.24 (0.93)	ปานกลาง	4.42 (0.71)	มาก	0.3642	6
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	3.17 (0.95)	ปานกลาง	4.42 (0.71)	มาก	0.3943	4
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา	2.90 (1.05)	ปานกลาง	4.44 (0.71)	มาก	0.5310	1
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย	3.18 (0.86)	ปานกลาง	4.24 (0.71)	มาก	0.3333	11
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต	3.21 (0.91)	ปานกลาง	4.37 (0.70)	มาก	0.3614	7
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	3.15 (0.92)	ปานกลาง	4.37 (0.69)	มาก	0.3873	5

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	ระดับปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน (D)		ระดับปฏิบัติงาน ที่พึงประสงค์ (I)		$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย	\bar{X} (S.D.)	ความหมาย		
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มี ส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา	3.17 (0.92)	ปานกลาง	4.43 (0.73)	มาก	0.3975	3
10. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มี ส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้าน สุขภาพกาย	3.17 (0.93)	ปานกลาง	4.46 (0.71)	มาก	0.4069	2
11. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มี ส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต	3.23 (0.88)	ปานกลาง	4.38 (0.70)	มาก	0.3560	8
12. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มี ส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	3.20 (0.88)	ปานกลาง	4.31 (0.74)	มาก	0.3469	9
เฉลี่ยรวม	3.18	ปานกลาง	4.38	มาก	0.3781	-
S.D.	0.10	-	0.06	-	0.0554	-

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่ดำเนินการในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.10) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละรายการตรวจสอบมีค่าระหว่าง 2.90 – 3.32 สำหรับระดับการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์จะดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.06) โดยค่าเฉลี่ยแต่ละรายการตรวจสอบมีค่าระหว่าง 4.24 - 4.46 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม $PNI_{modified}$ มีค่าเท่ากับ 0.3781 สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาได้ดังนี้ ลำดับแรก คือ ข้อ 5 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา” ($PNI_{modified} = 0.5310$) รองลงมาคือ ข้อ 10 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย” ($PNI_{modified} = 0.4069$) และข้อ 9 “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา” ($PNI_{modified} = 0.3975$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนในสภาพปัจจุบัน

ประเด็น	ความคิดเห็น	ความถี่ (คน)
ความเหมาะสม	1. การประเมินส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเองตามศักยภาพและพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	25
	2. การประเมินเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง	17
	3. การประเมินมีความเป็นธรรม ครอบคลุม และตรงตามมาตรฐานวิชาชีพเหมาะสมดีแล้ว	13
	4. การประเมินทำให้เกิดการติดตาม ตรวจสอบการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นระยะๆ	8
	5. การประเมินทำให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้	7
	6. การประเมินเป็นการเสริมแรง สร้างขวัญ และกำลังใจดีในการปฏิบัติงาน	7
	7. การประเมินทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร และสามารถนำไปพัฒนาให้มีผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้	5
	8. การประเมินทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อยอดร่วมกันตามทิศทางที่พึงประสงค์	5
	9. การประเมินสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว สะดวกในการปฏิบัติงาน	2
ข้อควรปรับปรุง	1. การประเมินขาดระบบการประเมินที่เหมาะสม มุ่งเน้นการประเมินเอกสารมากกว่าการประเมินตามสภาพจริง ไม่มีการประเมินโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์	28
	2. การประเมินออกแบบจากส่วนกลาง เป็นการประเมินที่เน้นปริมาณเท่ากันทุกพื้นที่ โดยไม่มีการคำนึงถึงบริบทที่แตกต่าง	18
	3. การประเมินใช้มาตรฐานเดียวกันทั้งหมด โดยไม่มีการคำนึงถึงระดับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ผู้บริหารดำรงอยู่	16
	4. การประเมินขาดการดำเนินการอย่างจริงจัง ไม่ต่อเนื่อง และไม่เป็นระบบ เน้นการรายงานผลตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่านั้น	14
	5. การประเมินขาดการดำเนินการอย่างจริงจัง โดยผู้ประเมินใช้ทัศนคติ ความรู้สึก ความคิดเห็นส่วนตัวมากกว่าการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	13
	6. การใช้ระบบพรรคพวก การเมือง ระบบอุปถัมภ์ ความเป็นกัลยาณมิตร ความใกล้ชิดคุ้นเคยมาเป็นส่วนประกอบของการประเมิน	13
	7. การประเมินขาดการนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ทำให้ไม่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง	12
	8. การประเมินมีความซับซ้อน มีตัวชี้วัดมากเกินไป การประเมินคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณมีความเป็นนามธรรมสูง ไม่สามารถประเมินได้อย่างแท้จริง	10
	9. การประเมินไม่มีความยุติธรรม ขาดการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล	9
	10. การประเมินไม่ได้มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างแท้จริง	7
	11. ผู้บริหารไม่มีการนำผลที่ได้จากการประเมินมาพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	6

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเด็น	ความคิดเห็น	ความถี่ (คน)
	12. การประเมินขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน	6
	13. การประเมินดำเนินการบ่อยเกินไปทำให้มองไม่เห็นผลของการพัฒนาอย่างชัดเจน ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความจำเป็นต้องใช้เวลาในการพัฒนา	5
	14. ผู้ประเมินไม่มีการรายงานผลป้อนกลับหรือให้คำแนะนำปรึกษาในประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการต่อไป	3
	15. การประเมินที่เน้นผลการทดสอบในระดับต่าง ๆ มากจนเกินไป ส่งผลให้เกิดการทำลายระบบการศึกษาไทย	3
	16. การประเมินมีคณะกรรมการหลายชุด ทำให้ขาดความเป็นเอกภาพและหลายมาตรฐาน	2

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจุดเด่นของการประเมินในปัจจุบัน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ อันดับแรก “การประเมินส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาตนเองตามศักยภาพและพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง” รองลงมา คือ “การประเมินเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง” และ “การประเมินมีความเป็นธรรม ครอบคลุม และตรงตามมาตรฐานวิชาชีพเหมาะสมดีแล้ว” ตามลำดับ

สำหรับประเด็นข้อควรปรับปรุงของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นโดยสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ “การประเมินขาดระบบการประเมินที่เหมาะสม มุ่งเน้นการประเมินเอกสารมากกว่าการประเมินตามสภาพจริง ไม่มีการประเมินโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์” รองลงมา คือ “การประเมินออกแบบจากส่วนกลาง เป็นการประเมินที่เน้นปริมาณเท่ากันทุกพื้นที่ โดยไม่มีการคำนึงถึงบริบทที่แตกต่าง ขาดการกำหนดกรอบหรือเกณฑ์การประเมินตามขนาดของโรงเรียน” และ “การประเมินใช้มาตรฐานเดียวกันทั้งหมด โดยไม่มีการคำนึงถึงระดับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ผู้บริหารดำรงอยู่” ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นที่ควรปรับปรุงของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ประเด็น	ความคิดเห็น	ความถี่ (คน)
ข้อควรปรับปรุง	1. ควรปรับปรุงคู่มือการประเมิน ระบบประเมิน แบบการประเมิน เกณฑ์ในการประเมิน รวมถึงคณะผู้ประเมินด้วย	16
	2. ควรกำหนดเครื่องมือและตัวชี้วัดให้ชัดเจน เน้นคุณภาพนักเรียน ตรงประเด็น เป็นรูปธรรมให้มากขึ้น	11
	3. ควรมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินเป็นระยะๆ โดยใช้คณะกรรมการจากหลายฝ่ายโดยควรประกอบไปด้วยบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงจากการบริหารจัดการ	10
	4. ควรเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน คณะครู โรงเรียน และชุมชน	6
	5. ควรมีการประเมินเชิงวิชาการกับผู้บริหารทุกระดับ โดยเน้นทางด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	5
	6. ควรเน้นที่คุณภาพหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ	4
	7. ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	4
	8. ควรประเมินให้ครอบคลุมทุกมิติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง	2
	9. ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับการรองรับประชาคมอาเซียนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	2
	10. ควรมีการกำหนดภาพรวมของความสำเร็จหรือระดับคุณภาพร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินก่อนที่จะดำเนินการประเมิน	1

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันควรได้รับการปรับปรุงในด้านใดอย่างไร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นโดยสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ “ควรปรับปรุงคู่มือการประเมิน ระบบประเมิน แบบการประเมิน เกณฑ์ในการประเมิน รวมถึงคณะผู้ประเมินด้วย” รองลงมา คือ “ควรกำหนดเครื่องมือและตัวชี้วัดให้ชัดเจน เน้นคุณภาพนักเรียน ตรงประเด็น เป็นรูปธรรมให้มากขึ้น” และ “ควรมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินเป็นระยะๆ โดยใช้คณะกรรมการจากหลายฝ่ายโดยควรประกอบไปด้วยบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงจากการบริหารจัดการ” ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความคิดเห็น	ความถี่ (คน)
1. ประเมินได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเชิงประจักษ์ มีความเที่ยงตรง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	47
2. ควรปรับรอบการประเมิน เครื่องมือ ให้ครอบคลุมมาตรฐาน เกณฑ์ และกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เหมาะสม เป็นปรนัย เป็นรูปธรรม ไม่ซับซ้อน น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ	42
3. ประเมินได้ครอบคลุมทุกมิติ มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทันทเวลา และเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการอย่างแท้จริง	36
4. เป็นระบบที่สามารถติดตามตรวจสอบได้ โปร่งใส ประเมินเป็นระยะๆ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	29
5. ควรคำนึงถึงบริบทความแตกต่างด้านขนาดของโรงเรียน สภาพความพร้อม สังคมเศรษฐกิจ ความขาดแคลน เพื่อความยุติธรรม	22
6. เป็นการประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น นักเรียน คณะครู ผู้ปกครอง และชุมชน	20
7. ควรมีการสะท้อนผลจากการประเมิน และนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	20
8. ควรให้ความสำคัญกับการประเมินและดำเนินการอย่างจริงจังโดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	14
9. ประเมินเพื่อการคงสภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะ โดยสามารถปรับเพิ่มลดได้ตามศักยภาพของผู้บริหาร	8

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรเป็นอย่างไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคาดหวังต่อระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ อันดับแรก “ประเมินได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเชิงประจักษ์มีความเที่ยงตรง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล” รองลงมา คือ “ควรปรับรอบการประเมิน เครื่องมือ ให้ครอบคลุมมาตรฐาน เกณฑ์ และกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เหมาะสม เป็นปรนัย เป็นรูปธรรม ไม่ซับซ้อน น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ ” และ “ประเมินได้ครอบคลุมทุกมิติ มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทันทเวลา และเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการอย่างแท้จริง ” ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ความคิดเห็น	ความถี่ (คน)
1. ควรมีการปรับเกณฑ์ให้เหมาะสมกับความแตกต่างด้านบริบทของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และระดับวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน	15
2. ควรมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริง เน้นผลงานเชิงประจักษ์มากกว่าการมุ่งเน้นเอกสาร	13
3. ควรมีการจัดทำคู่มือการประเมินที่มีความกะทัดรัด ชัดเจน สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมาย และนำผลจากการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้อย่างหลากหลาย	12
4. ควรมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ และความสำเร็จของระบบการศึกษาคือคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ	10
5. การประเมินควรให้บุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการประเมิน	9
6. ควรมีการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมทางวิชาการร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินเพื่อเสริมสร้างให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง	8
7. การประเมินควรเน้นความเป็นรูปธรรม โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งพัฒนาคน พัฒนาคน และพัฒนางาน	7
8. ควรมีการนำผลที่ได้จากการประเมินในภาพรวม มาจัดอบรมส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	6
9. การประเมินควรมีความยุติธรรม เน้นหลักธรรมาภิบาล ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์	5
10. การประเมินควรให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้ผู้บริหารได้พัฒนาจุดเด่นและปรับปรุงจุดด้อยในการปฏิบัติงานต่อไป	5
11. การประเมินควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการที่มีความรู้ความสามารถและความบริสุทธิ์ยุติธรรม	4
12. ควรนำผลการประเมินมาแบ่งเป็นกลุ่ม เช่น กลุ่มต้นแบบ กลุ่มพอใช้ กลุ่มปรับปรุง เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้บริหารได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	4
13. ผลการประเมินควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นทั้งคนเก่งคนดีเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและชาติไทยอย่างแท้จริง	3
14. การพัฒนาเครื่องมือในการประเมินควรตระหนักว่าสามารถนำไปใช้กับทุกโรงเรียนได้หรือไม่อย่างไร	2
15. การประเมินควรมี 2 ลักษณะคือแบบประเมินที่มีความเป็นกลางใช้ได้ทั่วประเทศ และแบบประเมินที่แต่ละเขตพื้นที่ได้กำหนดเป้าหมายเอาไว้ร่วมกันหรือต้องการผลักดันนโยบายเป็นพิเศษ	2

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยสามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ อันดับแรก “ควรมีการปรับเกณฑ์ให้เหมาะสมกับความแตกต่างด้านบริบทของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และระดับวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน” รองลงมา คือ “ควรมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริง เน้นผลงานเชิงประจักษ์มากกว่าการมุ่งเน้นเอกสาร” และ “ควรมีการจัดทำคู่มือการประเมินที่มีความกะทัดรัด ชัดเจน สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมาย และนำผลจากการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้อย่างหลากหลาย” ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

ตอนที่ 3.1 ผลการยก (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

จากการศึกษา รวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลจากการศึกษาสามารถนำเสนอ (ร่าง) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1) โดยมีรายละเอียดดังนี้

(ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

1. ชื่อระบบ

ระบบ PP2PP (Principal Performance to Pupil Performance System)

2. วัตถุประสงค์

พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

2.1 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนทุกด้าน

2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

2.3 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน

3. คุณลักษณะของระบบ

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีคุณลักษณะดังนี้

3.1 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีความเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมใน

ด้านการบริหารจัดการ ด้านความประพฤตินในการรักษาวินัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความรู้ความสามารถ

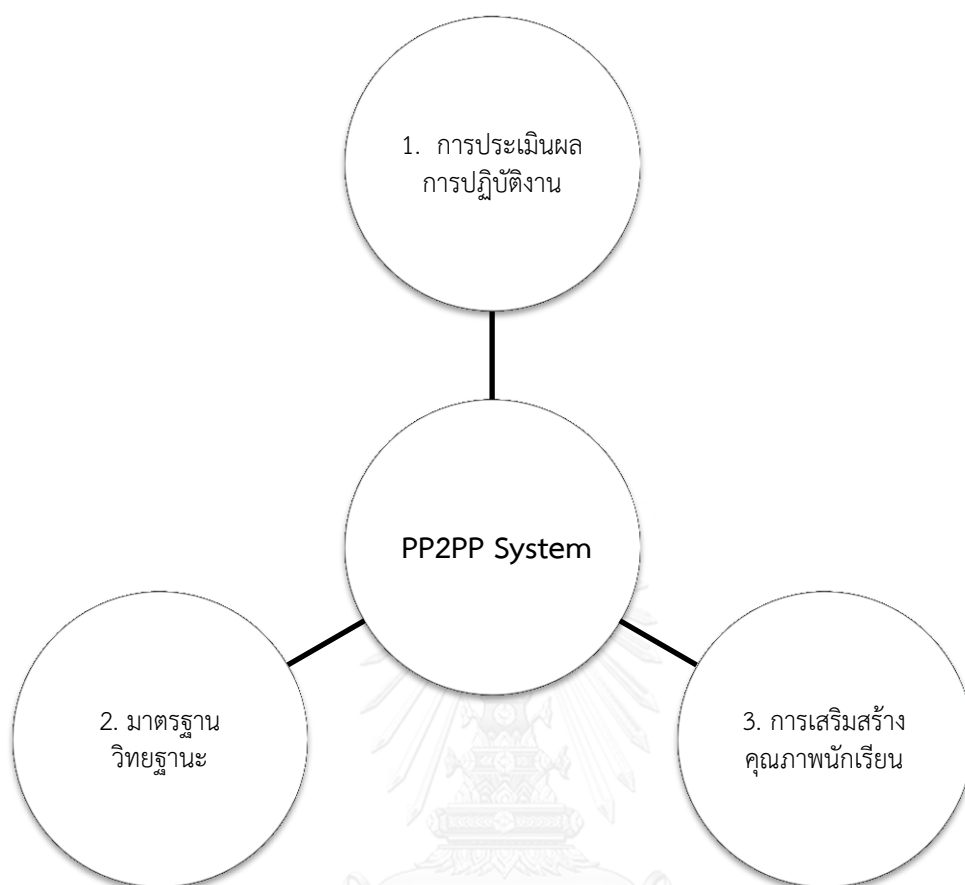
3.2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะที่ครอบคลุมในด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

3.3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีความเชื่อมโยงกับการเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียน ครอบคลุมทั้งในด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต และด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

4. องค์ประกอบหลักของระบบ

องค์ประกอบหลักของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน (ดังรายละเอียดในภาพที่ 5)

- 4.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.2 ด้านมาตรฐานวิทยฐานะ
- 4.3 ด้านการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน



ภาพที่ 5 องค์ประกอบหลักของ (ร่าง) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับที่ 1)

5. องค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ($PNI_{modified} = 0.4744$)

- 5.1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา ($PNI_{modified} = 0.5274$)
- 5.1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต ($PNI_{modified} = 0.4950$)
- 5.1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา ($PNI_{modified} = 0.4948$)
- 5.1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย ($PNI_{modified} = 0.4866$)
- 5.1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐาน

5.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ($PNI_{modified} = 0.3583$)

- 5.4.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐาน
วิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
($PNI_{modified} = 0.4948$)
- 5.4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐาน
วิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต ($PNI_{modified} = 0.3875$)
- 5.4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐาน
วิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย ($PNI_{modified} = 0.3781$)
- 5.4.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐาน
วิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
($PNI_{modified} = 0.3616$)

5.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถ ($PNI_{modified} = 0.3781$)

- 5.5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ
ที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา ($PNI_{modified} = 0.5310$)
- 5.5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐาน
วิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย ($PNI_{modified} = 0.4069$)
- 5.5.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐาน
วิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา ($PNI_{modified} = 0.3975$)
- 5.5.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐาน
วิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
($PNI_{modified} = 0.3943$)
- 5.5.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
($PNI_{modified} = 0.3873$)

6. สาระสำคัญขององค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้ สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

การประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันนั้นได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน
ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย
อาศัยอำนาจตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ. 2547 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ โดยมีรายละเอียดเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการ

หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือ ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ประกอบด้วย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

สำหรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นนี้ได้เชื่อมโยงระหว่าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน กับมาตรฐานวิทยฐานะและการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้ได้พัฒนาให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับระดับหรือมาตรฐานวิทยฐานะที่ผู้บริหารดำรงอยู่ โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ควรสอดคล้องกับระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพหรือวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดความยุติธรรม ความเหมาะสม และทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามระดับความเชี่ยวชาญต่อไป

เครื่องมือและวิธีการ

1. คณะกรรมการ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
2. การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม การประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ
4. ข้อมูลสารสนเทศการรายงานผลการปฏิบัติงาน การสรุปโครงการต่าง ๆ
5. ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ระเบียบวาระการประชุม หลักฐานประกอบการจัดกิจกรรม และผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จต่าง ๆ

ตอนที่ 3.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

ผู้วิจัยได้ยก (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1) และส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุง (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ดังกล่าว โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ส่งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับที่ 1) ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนกลับ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 ของจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 12 - 14

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบ (ร่าง)ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพ นักเรียน (ฉบับที่ 1)

n = 14

สถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	8	57.14
1.2 หญิง	6	42.86
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
2.2 30-39 ปี	1	7.14
2.3 40-49 ปี	5	35.72
2.4 50 ปีขึ้นไป	8	57.14
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาบัณฑิต	-	-
3.2 ปริญญาบัณฑิต	-	-
3.3 ปริญญาโทบัณฑิต	3	21.43
3.4 ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต	11	78.57
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
4.1 ผู้บริหารโรงเรียน	6	42.86
4.2 ผู้บริหารการศึกษา	5	35.71
4.3 อาจารย์มหาวิทยาลัย/นักวิชาการ	3	21.43
4.4 อื่น ๆ	-	-
5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ระบุในข้อ 4		
6.1 ต่ำกว่า 5 ปี	1	7.14
6.2 ระหว่าง 5-9 ปี	7	50.00
6.3 ระหว่าง 10-14 ปี	3	21.43
6.4 15 ปีขึ้นไป	3	21.43

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด จำนวน 14 คน ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 เป็นเพศหญิง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

พิจารณาสถานภาพด้านอายุ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.14 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 35.72 และอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

พิจารณาสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ดุษฎีบัณฑิต จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ตามลำดับ

พิจารณาสถานภาพด้านตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาคือผู้บริหารการศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 และ ดำรงตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัย/นักวิชาการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ตามลำดับ

พิจารณาสถานภาพด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเป็นเวลาระหว่าง 5-9 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ ระหว่าง 10-14 ปี และระหว่าง 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากันคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

n = 14

รายการตรวจสอบ	ด้านความเหมาะสม		ด้านความเป็นไปได้	
	เหมาะสม(%)	ไม่เหมาะสม(%)	เป็นไปได้ (%)	เป็นไปได้ไม่ได้(%)
1. ชื่อระบบ	14 (100.00)	- (0.00)	14 (100.00)	- (0.00)
2. วัตถุประสงค์ของระบบ	13 (92.86)	1 (7.14)	14 (100.00)	- (0.00)
3. คุณลักษณะของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 1)	14 (100.00)	- (0.00)	14 (100.00)	- (0.00)
4. องค์ประกอบของระบบ 5 ด้าน	13 (92.86)	1 (7.14)	14 (100.00)	- (0.00)
5. ขั้นตอน/กระบวนการขององค์ประกอบย่อย	13 (92.86)	1 (7.14)	14 (100.00)	- (0.00)
6. สำคัญสำคัญขององค์ประกอบ	13 (92.86)	1 (7.14)	14 (100.00)	- (0.00)
เฉลี่ย	13.33 (95.21)	0.67 (4.79)	14 (100.00)	- (0.00)

จากตารางที่ 13 สามารถสรุปได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ฉบับที่ 1) มีความเหมาะสม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 92.86 ไม่เหมาะสม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 และมีความเป็นไปได้ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนา (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

รายการตรวจสอบ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
1. ชื่อระบบ	<p>1.1 ชื่อมีความชัดเจนสื่อให้เห็นลักษณะของสิ่งที่ต้องการประเมิน</p> <p>1.2 เหมาะสมแล้ว</p> <p>1.3 ชื่อระบบมีความเหมาะสมเพราะจากข้อมูลพบว่าถ้าผู้บริหารประพฤติตามมาตรฐานวิทยฐานะนี้แล้วจะส่งผลต่อนักเรียนและคุณภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง</p> <p>1.4 ชื่อระบบไม่จำเป็นต้องเหมือนกับชื่อวิทยานิพนธ์</p>
2. วัตถุประสงค์ของระบบ	<p>2.1 วัตถุประสงค์ครอบคลุมทั้ง 3 กระบวนการ คือ วางแผน ดำเนินการ และติดตามผล</p> <p>2.2 ข้อ 2.3 เป็นลักษณะเดียวกับข้อ 2.2 ใช้คำฟุ่มเฟือย กำกวม ไม่ค่อยสื่อถึงสิ่งที่ต้องการประเมินควรตัดออก</p> <p>2.3 งานวิจัยดังกล่าวมีความเหมาะสมทั้งวัตถุประสงค์หลักและวัตถุประสงค์ย่อย สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 ที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะทำให้มีการประเมินผลครูและผู้บริหารโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นหลัก ดังนั้นข้อเสนอ/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้จึงมีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>2.4 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สงสัยในประเด็นที่ว่าครอบคลุมทุกด้านนั้นกว้างเกินไป อยากให้ลงรายละเอียดว่ามีอะไรบ้างจะได้หรือไม่อย่างไร</p>
3. คุณลักษณะของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 1)	<p>3.1 ครอบคลุมระบบการประเมินทั้ง 3 แบบ คือ กรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กรอบแนวคิดมาตรฐานวิทยฐานะและกรอบแนวคิดการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน</p> <p>3.2 กรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์</p>
4. องค์ประกอบของระบบ 5 ด้าน	<p>4.1 คำขึ้นต้นของการประเมินแต่ละด้านไม่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ควรมีการปรับเพื่อความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรเปลี่ยนเป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น</p> <p>4.2 การประเมินเน้นการปฏิบัติให้มีวินัย คุณธรรมจรรยาบรรณมากกว่าความรู้ และผลการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ</p> <p>4.3 ข้อ 2 น่าจะเป็นด้านการบริหาร แล้วค่อยขยายประเด็นว่ามีงานอะไรบ้างและเขียนชื่องานให้ถูกต้องตรวจสอบกับพระราชบัญญัติการศึกษา หรือกฎกระทรวงการกระจายอำนาจ</p> <p>4.4 องค์ประกอบใน 5 เรื่อง ไม่จำเป็นต้องเอาตามทฤษฎีหรือหลักการทั้งหมด เนื่องจากว่ามีบางด้านเนื้อหา/รายละเอียดเหมือนหรือใกล้เคียงกัน เช่น เรื่องวินัย คุณธรรม จรรยาบรรณ อาจจะรวมอยู่ในด้านเดียวกัน ส่วนในข้อ 2 ด้านวิชาการฯ น่าจะแยกได้เป็นข้อย่อย ๆ และควรใช้ชื่อด้านใหม่ให้ครอบคลุมข้อ 2 ทั้งหมด เช่น การบริหารจัดการงานโรงเรียน เป็นต้น</p>

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
<p>4. องค์ประกอบของระบบ 5 ด้าน (ต่อ)</p>	<p>4.5 ควร Grouping ใหม่โดยใช้หลัก เช่น การครองตนมีเรื่องอะไรบ้าง การครองคนมีเรื่องอะไรบ้าง การครองงานมีเรื่องอะไรบ้าง แล้วจึงจัดองค์ประกอบใหม่ให้สอดคล้องกับการประเมินผลงาน/ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสอดคล้องกับวิทยฐานะ จะทำให้ Thesis มี Validity น่าเชื่อถือและกระชับครอบคลุมอย่างเป็นเหตุเป็นผล</p> <p>4.6 องค์ประกอบหลักมีความครอบคลุมในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ซึ่งแต่ละองค์ประกอบก็มีความสำคัญในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน</p> <p>4.7 เหมาะสมเพราะ 5 องค์ประกอบหลักนี้ได้มาจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับของค่า PNI จากมากไปหาน้อย</p>
<p>5. ขั้นตอน/กระบวนการขององค์ประกอบย่อย</p>	<p>5.1 ให้ปรับส่วนของขั้นตอนกระบวนการ โดยนำมาไว้ด้านหน้าในภาพรวมทั้งหมดเนื่องจากเป็นกระบวนการเดียวกันทั้งหมดของแต่ละองค์ประกอบ แล้วจึงนำความแตกต่างมาใส่ไว้ในกรอบขององค์ประกอบย่อย</p> <p>5.2 ขั้นตอนหรือกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรศึกษาเพิ่มเติมว่าเหมาะสมแล้วหรือไม่อย่างไร เพื่อความละเอียดชัดเจนในการดำเนินการมากยิ่งขึ้น</p> <p>5.3 เนื่องจากเอกสารที่ให้ขาดเนื้อหาเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกองค์ประกอบย่อย เช่น PNI ต้องมากกว่า 0.4 เป็นต้น จึงทำให้มีคำถามว่าทำไมองค์ประกอบย่อยจึงไม่เท่ากัน และไม่ค่อยครอบคลุมทุกประเด็นตามองค์ประกอบของกรอบการประเมินแต่ละส่วน และเนื่องจากองค์ประกอบย่อยจะมีค่าที่เป็นกรอบการประเมินใหญ่ ๆ จึงทำให้ยังมองไม่เห็นภาพเมื่อต้องนำไปใช้ประเมินจริง เช่น คำว่า “หน้าที่และความรับผิดชอบ”</p> <p>5.4 ควรปรับข้อ 4 ให้กระชับเพื่อเชื่อม/สอดคล้องกับข้ออื่น ๆ</p> <p>5.5 ชื่อเรื่องและขั้นตอนเป็นไปไม่ได้แต่ระหว่างการดำเนินการในเนื้อหา/รายละเอียดยังขาดความชัดเจน/ความเป็นเหตุเป็นผล</p> <p>5.6 มีความเหมาะสมดีแล้วโดยเน้นด้านคุณภาพการปฏิบัติงานเป็นหลักจะเชื่อมโยงไปยังคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน</p> <p>5.7 การนำเสนอองค์ประกอบย่อยของระบบมีความเหมาะสมเนื่องจากแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงมาตรฐานวิทยฐานะไปสู่คุณภาพของผู้เรียน</p> <p>5.8 องค์ประกอบย่อย 5.1 ประเด็น 5.1.1 กับ 5.1.7 ซ้ำกัน</p>
<p>6. สารสำคัญขององค์ประกอบ</p>	<p>6.1 การพิจารณาผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ควรเป็นข้อมูลที่สามารถตรวจสอบได้จริง เช่น รายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานโครงการแต่ละโครงการ ผลการทดสอบระดับชาติ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายงานสุขภาพผู้เรียน ผลการอ่านคิดวิเคราะห์เขียน หรือแม้กระทั่งรายงานคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นต้น</p> <p>6.2 ควรระบุตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยว่าจะมีลักษณะเป็นอย่างไร จะทำให้สามารถเลือกวิธีการที่จะใช้ประเมินได้เหมาะสมมากที่สุด</p> <p>6.3 มีความเหมาะสมดีแล้ว</p> <p>6.4 การนำเสนอเป็นแผนภาพแสดงขั้นตอน องค์ประกอบและเครื่องมือมีความเหมาะสม</p> <p>6.5 ควรเพิ่มเติมรายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานโครงการ รายงานผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน</p>

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
7. อื่น ๆ	<p>7.1 ให้ตรวจสอบความผิดพลาดในการจัดพิมพ์เพราะจะเป็นการสร้างความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องในการประเมิน</p> <p>7.2 ระบบประเมินนี้จะประโยชน์มากในการพัฒนาระบบการศึกษาของไทย</p> <p>7.3 ควรตรวจสอบเครื่องมือ/วิธีการในการประเมิน องค์ประกอบย่อย “คุณภาพผู้เรียนด้านสติปัญญา” ซึ่งทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถปรับ/เพิ่มการสอบโดยใช้ข้อสอบกลางได้เช่นกัน</p> <p>7.4 เหมาะสม ออกแบบได้ละเอียด ครอบคลุมประเด็นตามกฎหมายและครอบคลุมประเด็นที่ควรจะเป็นดีแล้ว</p> <p>7.5 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ควรมีการกำหนดถึงตัวชี้วัดความสำเร็จในแต่ละประเด็นหรือไม่</p> <p>7.6 คำว่ามาตรฐานวิทยฐานะดูให้ตี ๆ เป็นมาตรฐานตำแหน่งใช้หรือไม่ เพราะว่าวิทยฐานะมีหลายวิทยฐานะต้องนิยามให้ชัดเจน</p> <p>7.7 ภาพประกอบการแสดงองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบอย่าให้ซ้ำกัน</p> <p>7.8 เครื่องมือ/วิธีการ ควรเพิ่มเติมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรายงานผลด้วย เช่น SAR รายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานโครงการหรือผลที่เกิดตามตัวชี้วัด เป็นต้น</p> <p>7.9 เป็น Thesis ที่น่าสนใจในชื่อเรื่องและกระบวนการแต่พึงระวังเนื้อหาที่จะทำการวิจัย ควร Grouping ให้กระชับ ครอบคลุม นำอ่าน นำเชื่อถือ ตรงตามสิ่งที่ต้องการจะศึกษาจริง ๆ และต้องตอบโจทย์ให้ได้ว่าผลการปฏิบัติงานดังกล่าวกระทบต่อคุณภาพนักเรียนตามชื่อเรื่องด้วยหรือไม่อย่างไร</p> <p>7.10 น้ำหนักตัวแปรในแต่ละด้านควรสมดุลกัน เนื้อหาในแต่ละด้านควรชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย</p> <p>7.11 องค์ประกอบย่อยหน้า 11, 13, 15, 17 และ 19 (ตามรายละเอียดของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 1) ไม่แน่ใจว่าเมื่อแตกออกเป็นข้อคำถามแล้วจะสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะหาคำตอบหรือไม่อย่างไร</p> <p>7.12 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเครื่องมือชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนกับความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมินผลสำเร็จของงานที่กำหนดเป้าหมายร่วมกันควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีเนื้อหาสาระ ดังนี้</p> <p>7.12.1 หลักการและเหตุผล</p> <p>7.12.2 วัตถุประสงค์</p> <p>7.12.3 นโยบาย</p> <p>7.12.4 กระบวนการประเมินผลและวิธีการ</p> <p>7.12.5 แบบประเมินผล</p> <p>7.12.6 ปัจจัยและการถ่วงน้ำหนัก</p> <p>7.12.7 คำจำกัดความ</p> <p>7.12.8 แนวทางปฏิบัติงานในการประเมินผล</p> <p>7.12.9 การกำหนดวันและระยะเวลาในการประเมิน</p> <p>7.12.10 การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงาน</p>

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
7. อื่น ๆ (ต่อ)	<p>7.13 ควรให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นตัวชี้วัดหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เนื่องจากจะเป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนต่อไป</p> <p>7.14 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ควรแสดงให้เห็นว่าหากจะประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามองค์ประกอบย่อยนั้น จะสามารถพิจารณาได้อย่างไร เช่น มีเกณฑ์การพิจารณาอย่างไร และหากต้องการติดตามประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานนั้น อะไรคือผลลัพธ์ มีเกณฑ์การพิจารณาอย่างไร</p>

ผลจากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และนำมาปรับปรุงพัฒนาเป็น (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) โดยมีรายละเอียดดังนี้

(ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)

ตอนที่ 1 บทนำ

1.1 ชื่อระบบ

ระบบ PP2PP (Principal Performance to Pupil Performance System)

1.2 หลักการและแนวคิด

การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ โดยมีรายละเอียดเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือ ในการปรับปรุง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ประกอบด้วย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

สำหรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นนี้ได้เชื่อมโยงระหว่าง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กับมาตรฐานวิทยฐานะและการ

เสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้ได้พัฒนาให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับระดับหรือมาตรฐานวิทยฐานะที่ผู้บริหารดำรงอยู่ โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ควรสอดคล้องกับระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพหรือวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดความยุติธรรม ความเหมาะสม และทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามระดับความเชี่ยวชาญต่อไป

1.3 วัตถุประสงค์

พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1.3.1 เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่สอดคล้องกับมาตรฐาน วิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนที่มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันมากขึ้น

1.3.2 เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพิจารณาคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ

1.4 คุณลักษณะของระบบ

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีคุณลักษณะดังนี้

1.4.1 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีความเชื่อมโยงกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย ด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม ด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการประเมินความรู้ความสามารถ

1.4.2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะที่ครอบคลุมในด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

1.4.3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีความเชื่อมโยงกับการเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนครอบคลุมทั้งใน ด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต และด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

1.5 นิยามศัพท์/คำจำกัดความ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคล โดยการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงานนั้นเป็นกระบวนการเพื่อใช้ในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

การประเมินด้านความประพฤติในการรักษาวินัย หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย เป็นการพิจารณาการมีวินัยในตนเอง ยอมรับและถือปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียม และแบบแผนอันดีงามของสังคม การรักษาและเสริมสร้างวินัยในตำแหน่งหน้าที่ราชการ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ การตรงต่อเวลา การอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพิจารณาถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ การรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

การประเมินด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาถึงผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ครอบคลุมทั้งผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครู ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชนหรือท้องถิ่น รวมถึงปริมาณและสภาพของงาน

การประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม เป็นการประเมินที่พิจารณา ถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม มีความศรัทธาและปฏิบัติตามหลักศาสนา การยึดมั่นในหลักนิติธรรม กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และวางตัวเป็นกลางทางการเมือง รวมถึงการมีส่วนร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อม เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ การเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ การสร้างความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลอย่างสร้างสรรค์ มีจิตอาสาและมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

การประเมินความรู้ความสามารถ หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินความรู้ความสามารถ เป็นการประเมินที่พิจารณาด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทั้งในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารกิจการสถานศึกษา การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม การบริหารจัดการ รวมถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานวิทยฐานะ หมายถึง ข้อกำหนดที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมถึงลักษณะตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของผู้บริหารโรงเรียน

หน้าที่และความรับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

คุณภาพด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไปในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยแสดงให้เห็นว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงยุคจากแนวทางที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ หมายถึง ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ/ ผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ/ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ/ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน หมายถึง การพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สามารถแสดงออกถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความกระตือรือร้นและมีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้ มีสุนทรียภาพ รวมไปถึงการมีสุขภาพและสุขภาพจิตที่ดี โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดคุณภาพของนักเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต และด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

คุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา หมายถึง 1) ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบและมีการคิดแบบองค์รวม 2) ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดไตร่ตรอง 3) ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ 4) ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งรอบ ๆ ตัว 5) ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 6) ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งความรู้ และสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 7) ผู้เรียนสามารถวางแผน ทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) ผู้เรียนรักการทำงาน สามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้ และ 9) ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ

คุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย หมายถึง 1) มีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน 2) มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน 3) รู้จักดูแลสุขภาพและป้องกันตัวเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ และ 4) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา

คุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต หมายถึง 1) ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ 2) ผู้เรียนมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ 3) ผู้เรียนไม่เสพหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัยและอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ 4) ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น 5) ผู้เรียนร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น 6) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ 7) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี /นาฏศิลป์โดยไม่ขัดหลักศาสนา 8) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา/ นันทนาการ และ 9) ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่นและของไทย

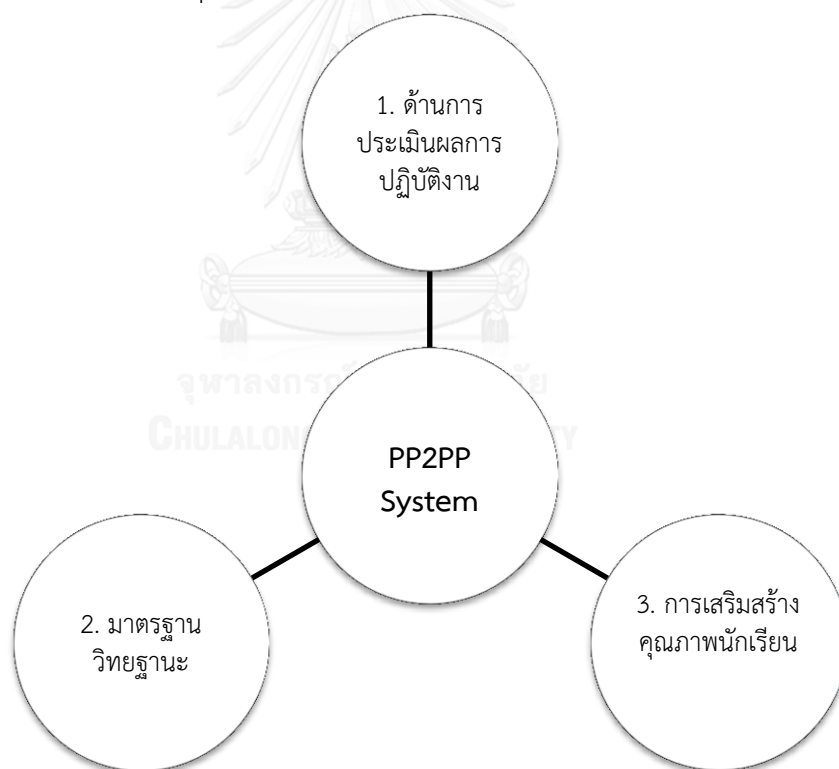
คุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ หมายถึง 1) ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ 2) ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต 3) ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวทิตา 4) ผู้เรียนมีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว 5) ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และ 6) ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบพื้นฐานและสาระสำคัญของระบบ

2.1 องค์ประกอบหลักของระบบ

องค์ประกอบหลักของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐาน วิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย 3 ด้าน (ดังรายละเอียดในภาพที่ 6)

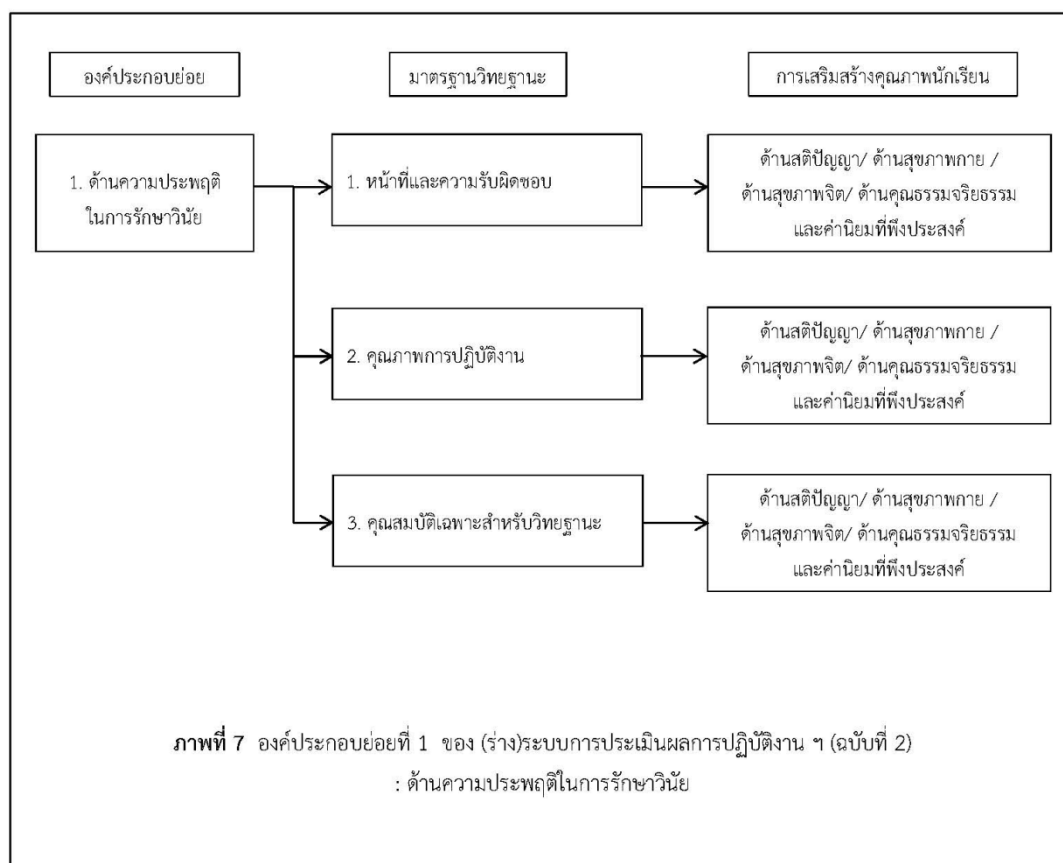
- 2.1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.1.2 มาตรฐานวิทยฐานะ
- 2.1.3 การเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน



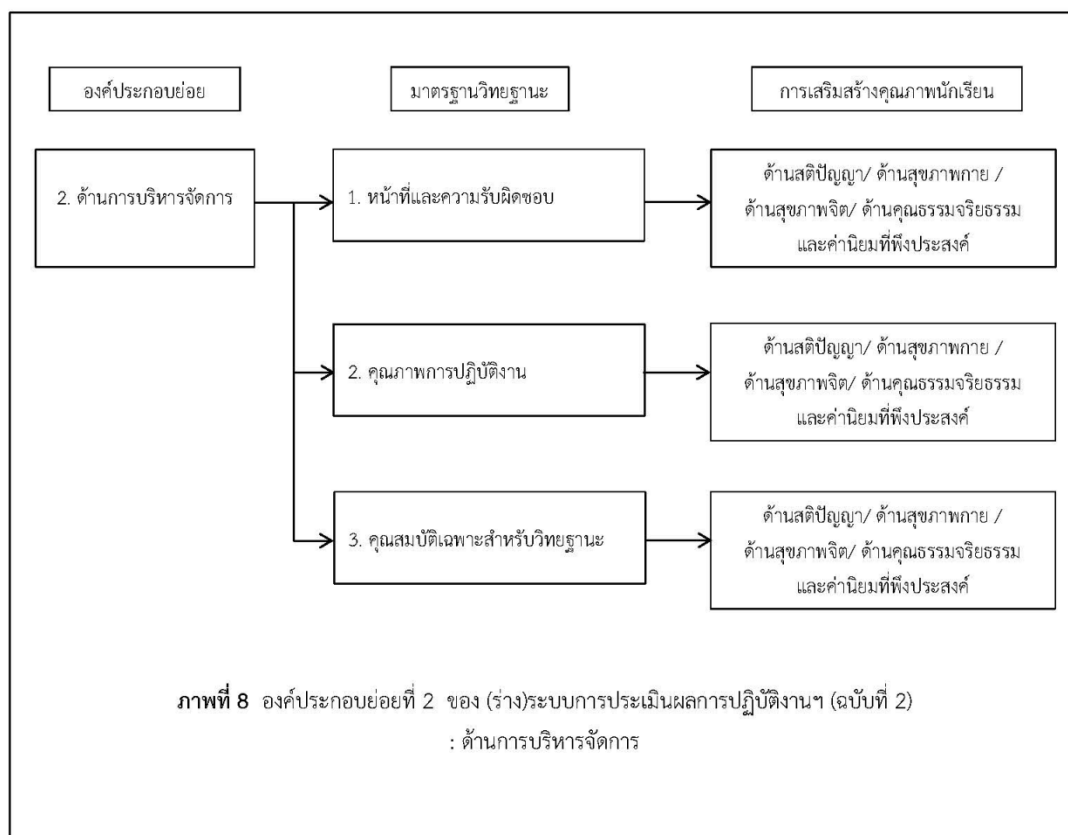
ภาพที่ 6 องค์ประกอบหลักของ (ร่าง) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับที่ 2)

2.3 สารสำคัญขององค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

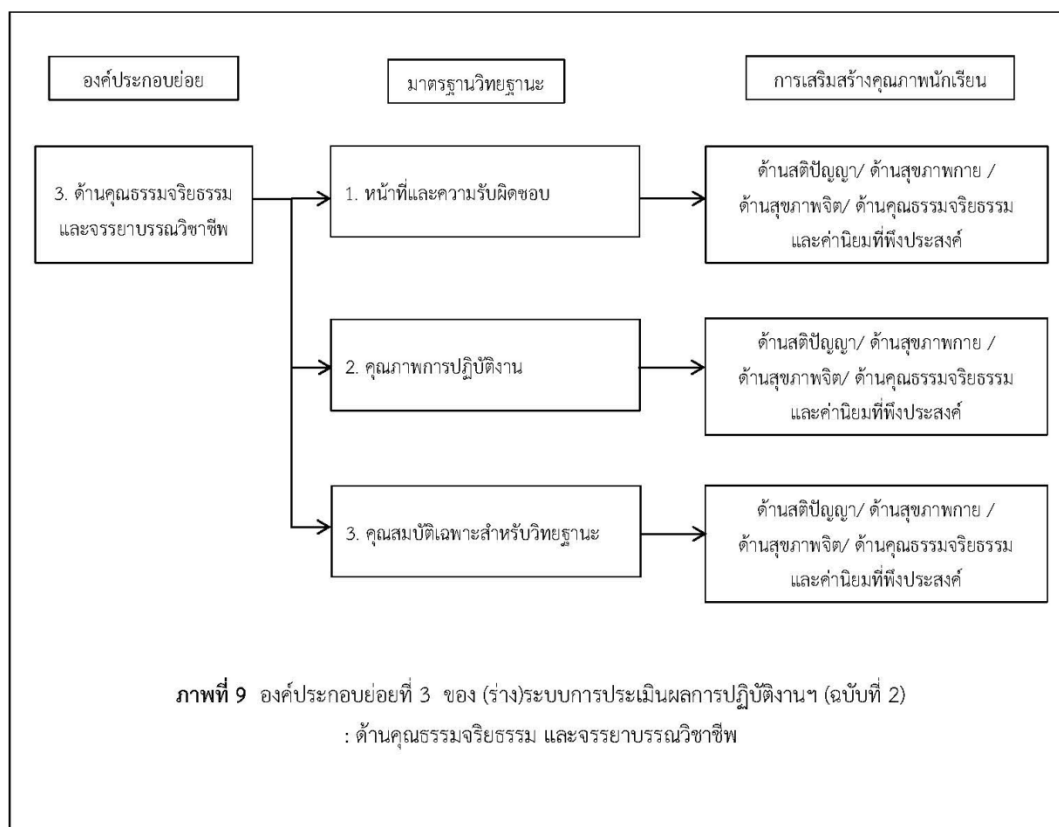
2.3.1 การประเมินด้านความประพฤตินในการรักษาวินัย



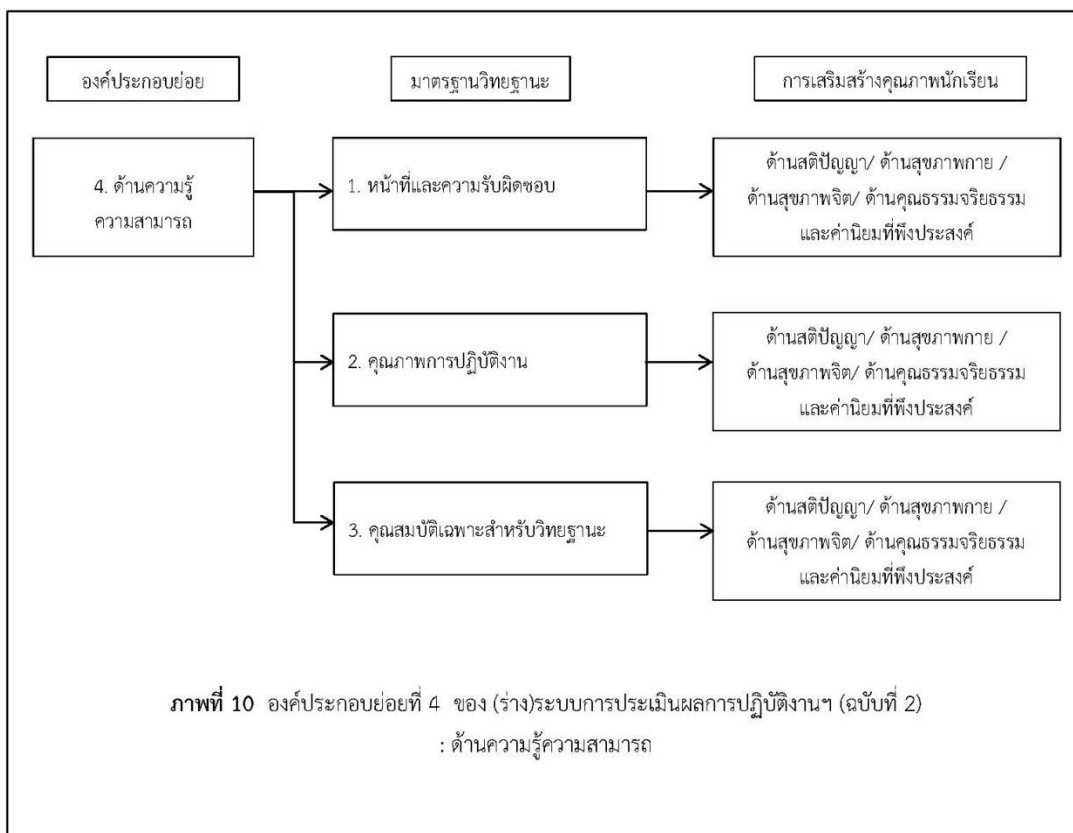
2.3.2 การประเมินด้านการบริหารจัดการ



2.3.3 การประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ



2.3.4 การประเมินด้านความรู้ความสามารถ



ตอนที่ 3 แนวทางการใช้ระบบ

แนวทางการใช้ระบบ มี 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน และ ส่วนที่ 2 วิธีการ/เครื่องมือ/แหล่งข้อมูล รายละเอียดดังนี้

3.1 ขั้นตอน/กระบวนการดำเนินงาน

การดำเนินการประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การเตรียมการ 2) การดำเนินการประเมิน และ 3) การสรุปผลการประเมิน การดำเนินการแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 การเตรียมการ

(1) คณะผู้บริหารการศึกษา ร่วมกันศึกษารายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดของระบบ วัตถุประสงค์ คุณลักษณะ องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย รวมถึงขั้นตอน/วิธีการ/เครื่องมือ/แหล่งข้อมูลต่างๆ และเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ไปใช้

(2) แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมิน/กำหนดคณะบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการประเมินควรประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับ รวมทั้งสิ้น ไม่ควรต่ำกว่า 3 คน

(3) จัดการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

(4) กำหนดกรอบหรือประเด็นในการประเมิน/กำหนดตัวชี้วัดหรือเกณฑ์คุณภาพตามระดับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินตามระดับความเชี่ยวชาญ

3.1.2 การดำเนินการประเมิน

(1) จัดการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันกับผู้รับการประเมินอีกครั้งเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และรับทราบถึงกรอบของการประเมินเพื่อการเตรียมการรองรับการประเมิน

(2) ผู้รับการประเมินรวบรวมข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงานตามกรอบของการประเมิน และสอดคล้องตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

(3) ผู้รับการประเมินประเมินตนเอง/ คณะกรรมการร่วมกันประเมินตามกรอบของการประเมิน

3.1.3 การสรุปผลการประเมิน

(1) คณะกรรมการนำผลการประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบเป็นรายบุคคล

(2) คณะกรรมการทบทวนผลการประเมิน วิเคราะห์และสรุปรายงานผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้รับการประเมินนำไปปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องตามมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนต่อไป

3.2 วิธีการ/เครื่องมือ/แหล่งข้อมูล

3.2.1 การประเมินด้านความประพฤติในการรักษาวินัย

การรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต สัมภาษณ์ และการตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น

- คำรับรองของผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการสถานศึกษา
- หลักฐานที่แสดงถึงการมีวินัยในตนเอง ยอมรับและถือปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียมและแบบแผนอันดีงามของสังคม เช่น แผนงาน/โครงการ/คำสั่งแต่งตั้ง ฯลฯ
- ประวัติการรับราชการ (ก.พ.7) หลักฐานการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ/ ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย
- หลักฐานการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงาน/การเข้าร่วมประชุม
- หลักฐานที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ สุจริต การรักษาผลประโยชน์ของทางราชการและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- เอกสารหลักฐาน เช่น คำสั่ง/ หนังสือเชิญ/ หนังสือขอขอบคุณ ยกย่อง ชมเชย/ รางวัล/ เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร/ ชิ้นงาน/ หนังสือรับรอง ฯลฯ
- ภาพถ่ายในการร่วมกิจกรรม เช่น การทำงานร่วมกันในชุมชน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน การจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในงานสาธารณะ เป็นต้น

2.3.2 การประเมินด้านการบริหารจัดการ

การรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต สัมภาษณ์ และการตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น

- คำรับรองของผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการสถานศึกษา
- หลักฐานการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงาน/การเข้าร่วมประชุม
- หลักฐานที่แสดงถึงการอุทิศเวลาหรือการได้รับมอบหมายภารกิจที่ต้องอุทิศเวลา และผลงานจากการอุทิศเวลา เช่น การสอนซ่อมเสริม การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การจัดหรือร่วมกิจกรรมในวันหยุด
- ภาพถ่ายในการร่วมกิจกรรม เช่น การทำงานร่วมกันในชุมชน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน การจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในงานสาธารณะ เป็นต้น
- รายงานผลการปฏิบัติงาน/ รายงานโครงการ/ รายงานกิจกรรม/
- เอกสารแสดงผลการทดสอบระดับชาติ เช่น O-NET NT ผลการทดสอบระดับเขตพื้นที่ เช่น ผลการจัดงานแข่งขันทางวิชาการ ผลการพัฒนาทักษะด้านการอ่านออกเขียนได้
- บันทึกการดำเนินการสอนซ่อมเสริม/ การตรวจเยี่ยมบ้าน/ การให้ความช่วยเหลือผู้เรียนตามบทบาทหน้าที่/บันทึกการตรวจสอบข้อมูล
- ระเบียบวาระการประชุมต่าง ๆ ที่แสดงถึงการดำเนินการเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- แผนกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการประจำปี/ ปฏิทินการปฏิบัติงาน / แผนพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษา

- โครงการ
 - การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม/ สรุปรายงานผลการดำเนินการตามหรือกิจกรรม
 - แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน/ คำสั่งมอบหมายงานตามภารกิจต่าง ๆ
 - ข้อมูลความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
 - หลักสูตรสถานศึกษา และเอกสารประกอบหลักสูตร / ระเบียบการวัดผลประเมินผล
 - สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้/ รายงานการวิจัยในชั้นเรียน/ การวิจัย
- สถานศึกษา
 - แผนพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - การระดมทุนเพื่อจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - บันทึกเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา / แผนพัฒนาตนเองเป็น
- รายบุคคล
 - บันทึกการพัฒนาผู้เรียนด้านต่าง ๆ / บันทึกการตรวจสอบสุขภาพของผู้เรียน
 - คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - รายงานการประเมินตนเอง/ รายงานการประเมินคุณภาพสถานศึกษา/ รายงานการ
- ตรวจสอบภายใน/ หลักฐานการจัดซื้อจัดจ้าง
 - มาตรฐานภาระงานของครู ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - มาตรฐาน/หลักฐานการใช้ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - มาตรฐานภาระงานกิจกรรมนักเรียน / รายงานผลงานกิจกรรมนักเรียน/ รายงานผลการ
- ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - มาตรฐานและรายงานภาระงานธุรการและงานชุมชนสัมพันธ์/ ระบบเครือข่าย
 - รางวัลที่ได้รับเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา
 - บันทึกการประชุมเกี่ยวกับการวางแผนและการประเมินผล
 - หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการนำความรู้หรือทักษะมาใช้ในการบริหารจัดการ
- สถานศึกษา

2.3.3 การประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

การรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต สัมภาษณ์ และการตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น

- คำรับรองของผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการสถานศึกษา
- ประวัติการรับราชการ (ก.พ.7) หลักฐานการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย

คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

- หลักฐานการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงาน/การเข้าร่วมประชุม
- หลักฐานที่แสดงถึงการอุทิศเวลาหรือการได้รับมอบหมายภารกิจที่ต้องอุทิศเวลา

และผลงานจากการอุทิศเวลา เช่น การสอนซ่อมเสริม การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การจัดหรือร่วมกิจกรรมในวันหยุด

- หลักฐานที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ สุจริต การรักษาผลประโยชน์ของทางราชการและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - เอกสารหลักฐาน เช่น คำสั่ง/ หนังสือเชิญ/ หนังสือขอขอบคุณ ยกย่อง ชมเชย/ รางวัล/ เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร/ ชิ้นงาน/ หนังสือรับรอง ฯลฯ
 - ภาพถ่ายในการร่วมกิจกรรม เช่น การทำงานร่วมกันในชุมชน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน การจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในงานสาธารณะ เป็นต้น
 - เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับพฤติกรรม/ โครงการกิจกรรม/ ที่แสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ปิดป้อง ปิดบัง หวังสิ่งตอบแทน เป็นต้น

2.3.4 การประเมินด้านความรู้ความสามารถ

การรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต สัมภาษณ์ และการตรวจสอบจากเอกสาร หลักฐานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น

- เอกสารหลักฐาน เช่น คำสั่ง/ หนังสือเชิญ/ หนังสือขอขอบคุณ ยกย่อง ชมเชย/ รางวัล/ เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร/ ชิ้นงาน/ หนังสือรับรอง ฯลฯ
- เอกสารหลักฐานการมีส่วนร่วมศึกษา ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ นวัตกรรมในการพัฒนางานในวิชาชีพ/ ชิ้นงาน
 - หลักฐานแสดงการเผยแพร่ผลงานในเชิงประจักษ์
 - เอกสารแสดงผลการทดสอบระดับชาติ เช่น O-NET NT ผลการทดสอบระดับเขตพื้นที่ เช่น ผลการจัดงานแข่งขันทางวิชาการ LAS ผลการพัฒนาทักษะด้านการอ่านออกเขียนได้
 - บันทึก/รายงานผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล จุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรค ของสถานศึกษา
 - แผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล/ หลักฐานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
 - รายงานผลการใช้นวัตกรรมการบริหาร/ สารสนเทศ แผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการบริหาร/ หลักฐานการเผยแพร่ นวัตกรรมการบริหาร/ รางวัลที่ได้รับเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา
 - หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการนำความรู้หรือทักษะมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา
 - หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละลักษณะ

ตอนที่ 4 เจาะใจความสำเร็จของการใช้ระบบ

เจาะใจความสำเร็จของการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนไปใช้ ประกอบด้วย

4.1 การเตรียมการ

4.1.1 การประเมินควรมีการศึกษารายละเอียดให้เข้าใจ รวมถึงมีการกำหนดกรอบในการประเมิน เกณฑ์ ตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มุ่งการประเมินโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และเน้นพัฒนาการที่มีอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีความสอดคล้องตามมาตรฐานวิทยฐานะหรือระดับ

ความเชี่ยวชาญของผู้รับการประเมิน นอกจากนี้ควรคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนที่มีความแตกต่างอย่างหลากหลาย เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก- กลาง- ใหญ่- ใหญ่พิเศษ / เมือง-ชนบท เป็นต้น

4.1.2 การประเมินควรมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้ทราบ โดยทั่วกันเพื่อให้เกิดการยอมรับทั้งในส่วนของผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และบุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน

4.2 การดำเนินการประเมิน

4.2.1 การประเมินควรมีการให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากผลการปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการประเมิน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ (นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน)

4.2.2 การประเมินควรดำเนินการบนฐานของหลักธรรมาภิบาลเพื่อความบริสุทธิ์ ยุติธรรมส่งผล ให้เกิดความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากทุกฝ่าย

4.3 การสรุปผลการประเมิน

4.3.1 ควรมีการรายงานผลการประเมินหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล โดยมีการสรุปสาระสำคัญเพื่อให้ผู้รับการประเมินได้พัฒนาจุดเด่นและมีแนวทางในการปรับปรุงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาต่อยอดได้อย่างเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน

4.3.2 ควรมีการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนต่อสาธารณชนอย่างทั่วถึง

ตอนที่ 3.3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) จากนั้นดำเนินการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำระบบไปใช้ รวมถึงการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการปรับปรุงพัฒนา (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น การวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิสามารถเข้าร่วมการสนทนากลุ่มได้ จำนวน 8 ท่าน รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 15 - 17

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบ (ร่าง)ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพ นักเรียน (ฉบับที่ 2)

n = 8

สถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	6	75.00
1.2 หญิง	2	25.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	-	0.00
2.2 30-39 ปี	-	0.00
2.3 40-49 ปี	2	25.00
2.4 50 ปีขึ้นไป	6	75.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาบัณฑิต	-	0.00
3.2 ปริญญาบัณฑิต	-	0.00
3.3 ปริญญาโทบัณฑิต	2	25.00
3.4 ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต	6	75.00
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
4.1 ผู้บริหารโรงเรียน	2	25.00
4.2 ผู้บริหารการศึกษา	2	25.00
4.3 ผู้บริหารระดับสูง	3	37.50
4.4 อื่น ๆ	1	12.50
5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ระบุในข้อ 4		
6.1 ต่ำกว่า 5 ปี	3	37.50
6.2 ระหว่าง 5-9 ปี	4	50.00
6.3 ระหว่าง 10-14 ปี	1	12.50
6.4 15 ปีขึ้นไป	-	0.00

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด จำนวน 8 คน ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 เป็นเพศ หญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

พิจารณาสถานภาพด้านอายุ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

พิจารณาสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาโทบัณฑิต จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

พิจารณาสถานภาพด้านตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ซึ่งมีจำนวนเท่ากับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และดำรงตำแหน่งนักวิชาการ จำนวน 12.50 คน ตามลำดับ

พิจารณาสถานภาพด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเป็นเวลาระหว่าง 5-9 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และระหว่าง 10-14 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2

n = 8

รายการตรวจสอบ	ด้านความเหมาะสม		ด้านความเป็นไปได้	
	เหมาะสม(%)	ไม่เหมาะสม(%)	เป็นไปได้ (%)	เป็นไปไม่ได้(%)
1. ชื่อระบบ	8 (100.00)	- (0.00)	8 (100.00)	- (0.00)
2. หลักการและแนวคิด	8 (100.00)	0 (0.00)	8 (100.00)	- (0.00)
3. วัตถุประสงค์ของระบบ	8 (100.00)	- (0.00)	8 (100.00)	- (0.00)
4. คุณลักษณะของ (ร่าง)ระบบฯ	8 (100.00)	- (0.00)	8 (100.00)	- (0.00)
5. นิยามศัพท์/คำจำกัดความของ (ร่าง)ระบบฯ	8 (100.00)	- (0.00)	8 (100.00)	- (0.00)
6. องค์ประกอบหลักของ (ร่าง)ระบบฯ 4 ด้าน	8 (100.00)	- (0.00)	8 (100.00)	- (0.00)
7. องค์ประกอบย่อยของ (ร่าง)ระบบฯ	8 (100.00)	- (0.00)	8 (100.00)	- (0.00)
8. ขั้นตอน/กระบวนการ/ วิธีการ/เครื่องมือ	8 (100.00)	- (0.00)	8 (100.00)	- (0.00)
9. สารสำคัญของ (ร่าง)ระบบฯ	8 (100.00)	- (0.00)	8 (100.00)	- (0.00)
10. เงื่อนไขความสำเร็จ ของ (ร่าง)ระบบฯ	8 (100.00)	- (0.00)	8 (100.00)	- (0.00)
เฉลี่ย	8 (100.00)	- (0.00)	8 (100.00)	- (0.00)

จากตารางที่ 16 สามารถสรุปได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับปรับปรุงพัฒนา (ร่าง) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)

รายการตรวจสอบ	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
1. ชื่อระบบ	1.1 ชื่อระบบควรเหมือนกับชื่อวิทยานิพนธ์
2. หลักการและแนวคิด	2.1 ใช้คำว่า “หลักการและแนวคิด” หรือ “หลักการและเหตุผล” 2.2 ควรตัดย่อหน้าที่ 4 ออกไป แล้วนำไปไว้ในคู่มือระบบ
3. วัตถุประสงค์ของระบบ	3.1 วัตถุประสงค์ควรเขียนให้กระชับ ไม่จำเป็นต้องมีหลายข้อเหมือนงานวิจัย 3.2 ควรตัดคำว่า “ธรรมาภิบาล” ออก
4. คุณลักษณะของ (ร่าง) ระบบฯ	-
5. นิยามศัพท์/คำจำกัดความของ (ร่าง)ระบบฯ	5.1 ปรับในส่วนของนิยาม เพื่อให้สอดคล้องกับข้อค้นพบ 5.2 ควรเพิ่มเติมคำว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ การเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน
6. องค์ประกอบหลักของ (ร่าง)ระบบฯ 4 ด้าน	6.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ควรจัดให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพราะแยกกันไม่ชัดเจน ซ้ำซ้อนกันมาก
7. องค์ประกอบย่อยของ (ร่าง)ระบบฯ	7.1 ควรมีการเขียนเชื่อมโยงจากองค์ประกอบหลักมาสู่องค์ประกอบย่อยให้ชัดเจน 7.2 พึงระวังตัวแปรที่ค่า PNI ต่ำ เป็นเพราะทำได้ดีอยู่แล้วจะส่งผลเสียหากตัดตัวแปรเหล่านี้ออกไป
8. ขั้นตอน/กระบวนการ/วิธีการ/เครื่องมือ	8.1 ควรพิจารณาประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานของระบบ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิต และข้อมูลย้อนกลับ 8.2 ควรกำหนดขั้นตอนหรือกระบวนการของระบบที่เป็นงานของผู้วิจัยไปเลย 8.3 ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนร่วมในการประเมินด้วย 8.4 ควรเพิ่มเติมรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการเพื่อความชัดเจน เช่น ประเมินตนเอง กรรมการประเมิน แล้วจะดำเนินการอย่างไรต่อไป เป็นต้น 8.5 แนวทางการใช้ระบบ ควรกำหนดบทบาทหน้าที่แต่ละคนให้ชัดเจนว่าใคร มีหน้าที่อะไร ต้องทำอะไร
9. สาระสำคัญของ (ร่าง)ระบบฯ	9.1 สาระสำคัญของระบบ ตัวไหนซ้ำกันไม่ควรนำเสนอทุกกรอบ ควรสรุปจัดทำเป็นแผนผัง/ โครงสร้างของระบบเพียงภาพเดียวให้ชัดเจน
10. เงื่อนไขความสำเร็จของ (ร่าง)ระบบฯ	10.1 ควรเพิ่มเติมการแก้ไขกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วย จึงจะสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง 10.2 ควรเพิ่มเติมเงื่อนไขเกี่ยวกับครูเพราะเป็นผู้เสริมสร้างคุณภาพนักเรียนโดยตรง
11. อื่น ๆ	11.1 ผลที่ได้จากการวิจัยควรนำมาใส่ไว้ในระบบ 11.2 การจัดทำคู่มือการใช้ระบบ ควรพิจารณาการใช้คำ อ่านง่ายเข้าใจง่าย และสามารถดำเนินการตามได้จริง 11.3 ปัจจุบันให้ความสำคัญกับค่านิยม 12 ประการ จำเป็นต้องนำมาพร้อมด้วยหรือไม่อย่างไร 11.4 พิจารณาการเรียงเรียงคำในคู่มือการใช้ระบบ การใช้คำตามหลักภาษาไทย 11.5 ต้องแยกให้ชัดว่าเป็น “ระบบ” หรือ “คู่มือการใช้ระบบ” ระบบจะมีรายละเอียดไม่มากและเป็นส่วนหนึ่งของคู่มือการใช้ระบบ 11.6 พิจารณาผลการบริหารจัดการของผู้บริหาร จะครอบคลุมทั้งนักเรียน คุณครู ผู้ปกครองชุมชนและสังคม

จากผลการตรวจสอบ (ร่าง) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน หรือ ระบบ PP2PP (Principal Performance to Pupil Performance System) โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิได้รับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ สามารถนำเสนอได้ดังนี้

ตอนที่ 1 บทนำ

1.1 ชื่อระบบ

ระบบ PP2PP (Principal Performance to Pupil Performance System)

1.2 หลักการและแนวคิด

การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ โดยมีรายละเอียดเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือ ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ประกอบด้วย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

สำหรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นนี้ได้เชื่อมโยงระหว่างการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานวิทยฐานะและการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้ได้พัฒนาให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับระดับหรือมาตรฐานวิทยฐานะที่ผู้บริหารดำรงอยู่ โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ควรสอดคล้องกับระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพหรือวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดความยุติธรรม ความเหมาะสม และทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามระดับความเชี่ยวชาญต่อไป

1.3 วัตถุประสงค์

พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับระดับวิทยฐานะที่ดำรงอยู่และมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.4 คุณลักษณะของระบบ

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีคุณลักษณะดังนี้

1.4.1 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีความเชื่อมโยงกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย ด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม ด้านการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการประเมินความรู้ความสามารถ

1.4.2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะที่ครอบคลุมในด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะและด้านการให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

1.4.3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีความเชื่อมโยงกับการเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนครอบคลุมทั้งในด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต และด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคล โดยการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นกระบวนการเพื่อใช้ในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

การประเมินด้านความประพฤติในการรักษาวินัย หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย เป็นการพิจารณาการมีวินัยในตนเอง ยอมรับและถือปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียม และแบบแผนอันดีงามของสังคม การรักษาและเสริมสร้างวินัยในตำแหน่งหน้าที่ราชการ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ การตรงต่อเวลา การอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพิจารณาถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่การรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

การประเมินด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาถึงผลการพัฒนาคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ครอบคลุมทั้งผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครู ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับชุมชนหรือท้องถิ่น รวมถึงปริมาณและสภาพของงาน

การประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินคุณธรรมจริยธรรม เป็นการประเมินที่พิจารณา ถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม มีความศรัทธาและปฏิบัติตนตามหลักศาสนา การยึดมั่นในหลักนิติธรรม กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และวางตัวเป็นกลางทางการเมือง รวมถึงการมีส่วนร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อม เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ การเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ การสร้างความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลอย่างสร้างสรรค์ มีจิตอาสาและมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

การประเมินความรู้ความสามารถ หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประเมินความรู้ความสามารถ เป็นการประเมินที่พิจารณาด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทั้งในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารกิจการสถานศึกษา การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ รวมถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานวิทยฐานะ หมายถึง ข้อกำหนดที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมถึงลักษณะตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนของผู้บริหารโรงเรียน

หน้าที่และความรับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

คุณภาพด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไปในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยแสดงให้เห็นว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงจากแนวทางที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ หมายถึง ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ/ผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ/ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ/ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา หมายถึง 1) ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ สรุปความคิดอย่างเป็นระบบและมีการคิดแบบองค์รวม 2) ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดไตร่ตรอง 3) ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ 4) ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน

สนใจแสวงหาความรู้จากแหล่งรอบ ๆ ตัว 5) ผู้เรียนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สนุกกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 6) ผู้เรียนสามารถใช้ห้องสมุด ใช้แหล่งความรู้ และสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 7) ผู้เรียนสามารถวางแผน ทำงานตามลำดับขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) ผู้เรียนรักการทำงาน สามารถปรับตัวและทำงานเป็นทีมได้ และ 9) ผู้เรียนมีความรู้สึกที่มีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ

คุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย หมายถึง 1) มีน้ำหนักส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน 2) มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน 3) รู้จักดูแลสุขภาพและป้องกันตัวเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ และ 4) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา

คุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต หมายถึง 1) ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และออกกำลังกายสม่ำเสมอ 2) ผู้เรียนมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ 3) ผู้เรียนไม่เสพรหรือแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา หลีกเลี่ยงสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคร้ายและอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาทางเพศ 4) ผู้เรียนมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น 5) ผู้เรียนร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น 6) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ 7) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านดนตรี /นาฏศิลป์โดยไม่ขัดหลักศาสนา 8) ผู้เรียนมีความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬา/ นันทนาการ และ 9) ผู้เรียนสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่นและของไทย

คุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ หมายถึง 1) ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ 2) ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต 3) ผู้เรียนมีความกตัญญูกตเวที 4) ผู้เรียนมีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว 5) ผู้เรียนมีความประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และ 6) ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบพื้นฐาน

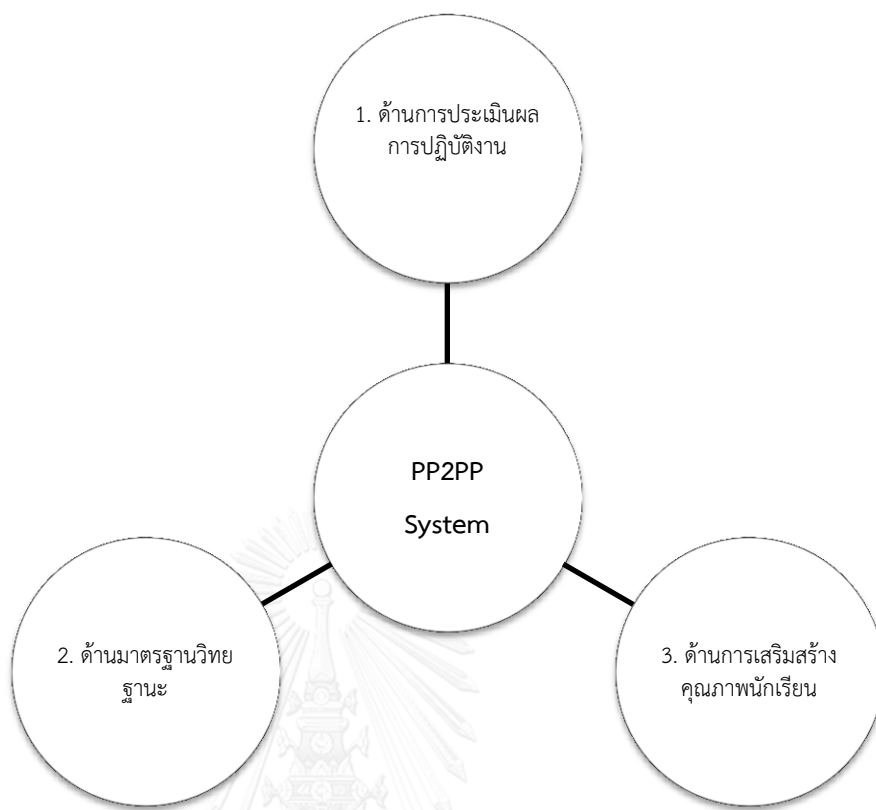
2.1 องค์ประกอบหลักของระบบ

องค์ประกอบหลักของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐาน วิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และในแต่ละองค์ประกอบหลักจะประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย รายละเอียดมีดังนี้

2.1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความรู้ความสามารถ

2.1.2 มาตรฐานวิทยาลัย ประกอบด้วย หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยาลัย

2.1.3 การเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย ด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต และด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์



ภาพที่ 11 องค์ประกอบหลักของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับสมบูรณ์)

2.2 องค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐาน วิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มี 5 ด้านประกอบด้วย

2.2.1 การประเมินด้านความประพฤตินในการรักษาวินัย

(1) การประเมินที่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา

(2) การประเมินที่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย

(3) การประเมินที่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต

(4) การประเมินที่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

(5) การประเมินที่สอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา

(6) การประเมินที่สอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย

(9) การประเมินที่สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐาน วิทยฐานะ
ที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา

(10) การประเมินที่สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐาน วิทยฐานะ
ที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย

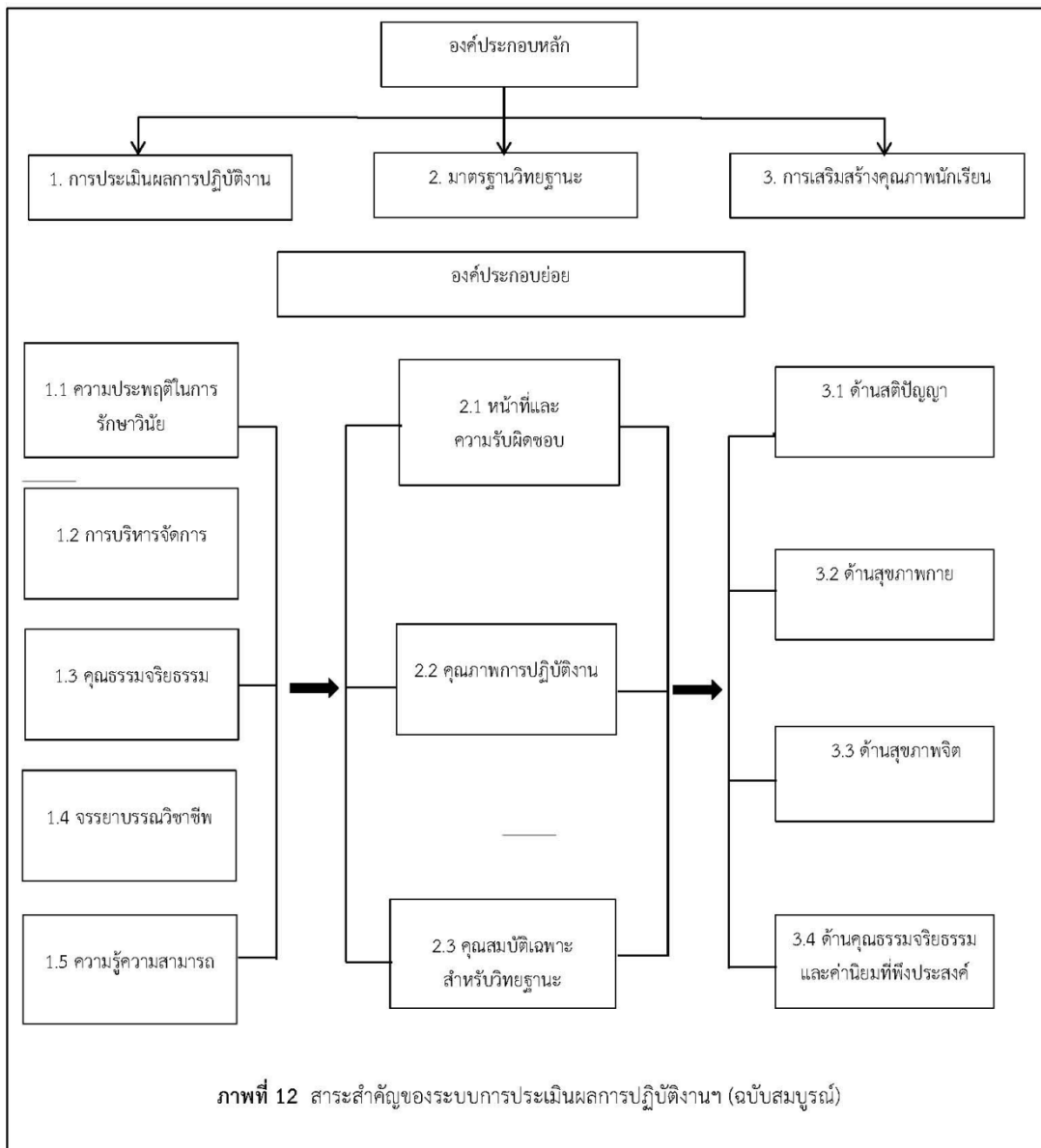
(11) การประเมินที่สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐาน วิทยฐานะ
ที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต

(12) การประเมินที่สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะ
ที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์



2.3 สารสำคัญของระบบ

สารสำคัญของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ตอนที่ 3 แนวทางการใช้ระบบ

แนวทางการใช้ระบบ มี 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 กระบวนการดำเนินงาน และ ส่วนที่ 2 วิธีการ เครื่องมือ และหลักฐานหรือร่องรอยการปฏิบัติงาน รายละเอียดมีดังนี้

3.1 กระบวนการดำเนินงาน

กระบวนการดำเนินการประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การเตรียมการ 2) การดำเนินการประเมิน และ 3) การสรุปผลการประเมิน การดำเนินการแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 การเตรียมการ

(1) คณะผู้บริหารการศึกษา ร่วมกันศึกษารายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดของระบบ วัตถุประสงค์ คุณลักษณะ องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย รวมถึงขั้นตอน/วิธีการ/เครื่องมือ/แหล่งข้อมูลต่างๆ และเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ นี้ไปใช้

(2) แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมิน/กำหนดคณะบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการประเมินควรประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการยอมรับ รวมทั้งสิ้น ไม่ควรต่ำกว่า 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิควรกำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจน เช่น เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารจัดการเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น

(3) จัดการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

(4) กำหนดกรอบหรือประเด็นในการประเมิน/กำหนดตัวชี้วัดหรือเกณฑ์คุณภาพตามระดับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินตามระดับความเชี่ยวชาญ

3.1.2 การดำเนินการประเมิน

(1) ผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการจัดให้มีการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันกับผู้รับการประเมินอีกครั้งเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และรับทราบถึงกรอบของการประเมินเพื่อการเตรียมการรองรับการประเมิน

(2) ผู้รับการประเมินรวบรวมข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงานตามกรอบของการประเมิน และสอดคล้องตามมาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

(3) ผู้รับการประเมินประเมินตนเอง/ คณะกรรมการร่วมกันประเมินตามกรอบของการประเมิน

(4) คณะกรรมการและผู้รับการประเมินสรุปผลการประเมินร่วมกัน และพิจารณาในประเด็นที่เป็นข้อควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งข้อควรปรับปรุงในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่รับการประเมิน

3.1.3 การสรุปผลการประเมิน

(1) คณะกรรมการนำผลการประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบเป็นรายบุคคล

(2) คณะกรรมการทบทวนผลการประเมิน วิเคราะห์และสรุปรายงานผลการประเมิน เป็นข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้รับการประเมินนำไปปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนต่อไป

3.2 วิธีการ เครื่องมือ และหลักฐานหรือร่องรอยการปฏิบัติงาน

วิธีการ	เครื่องมือ	หลักฐานหรือร่องรอยการปฏิบัติงาน
การเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ประกอบด้วย 1. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	1. แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนให้ สอดคล้องกับ มาตรฐาน วิทยฐานะเพื่อ เสริมสร้าง คุณภาพนักเรียน (โดยมีเกณฑ์การ ประเมินที่จำแนก ตามมาตรฐาน วิทยฐานะของ ผู้บริหารโรงเรียน)	การประเมินด้านการบริหารจัดการ - คำรับรองของผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการสถานศึกษา - หลักฐานการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงาน/การเข้าร่วมประชุม - หลักฐานที่แสดงถึงการอุทิศเวลาหรือการได้รับมอบหมายภารกิจที่ต่ออุทิศเวลา และผลงานจากการอุทิศเวลา เช่น การสอนซ่อมเสริม การปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ การจัดหรือร่วมกิจกรรมในวันหยุด - ภาพถ่ายในการร่วมกิจกรรม เช่น การทำงานร่วมกันในชุมชน การจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ในโรงเรียน การจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน การ เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในงานสาธารณะ เป็นต้น - รายงานผลการปฏิบัติงาน/ รายงานโครงการ/ รายงานกิจกรรม/ - เอกสารแสดงผลการทดสอบระดับชาติ เช่น O-NET NT ผลการทดสอบระดับ เขตพื้นที่ เช่น ผลการจัดงานแข่งขันทางวิชาการ ผลการพัฒนาทักษะด้านการ อ่านออกเขียนได้ บันทึกการดำเนินการสอนซ่อมเสริม/ การตรวจเยี่ยมบ้าน/ การ ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนตามบทบาทหน้าที่ - ระเบียบวาระการประชุมต่าง ๆ ที่แสดงถึงการดำเนินการเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน - แผนกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการประจำปี/ ปฏิทินการปฏิบัติงาน / แผนพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษา - การดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรม/ สรุปรายงานผลการดำเนินการตาม โครงการหรือกิจกรรม - แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน/ คำสั่งมอบหมายงานตามภารกิจต่าง ๆ - ข้อมูลความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น - หลักสูตรสถานศึกษา และเอกสารประกอบหลักสูตร / ระเบียบการวัดผล ประเมินผล - สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้/ รายงานการวิจัยในชั้นเรียน/ การ วิจัยสถานศึกษา - แผนพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา - การระดมทุนเพื่อจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา - บันทึกเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา - บันทึกการพัฒนาผู้เรียนด้านต่าง ๆ / บันทึกการตรวจสอบสุขภาพของผู้เรียน - คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา - รายงานการประเมินตนเอง/ รายงานการประเมินคุณภาพสถานศึกษา/ รายงาน การตรวจสอบภายใน/ หลักฐานการจัดซื้อจัดจ้าง
2. การสังเกต	2. แบบสังเกต พฤติกรรมของ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน คณะครู บุคลากร ผู้บริหารโรงเรียน เป็นต้น	
3. การสัมภาษณ์	3. แบบสัมภาษณ์ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน คณะครู บุคลากร ผู้ปกครอง คณะกรรมการ ต่าง ๆ และชุมชน	

(ต่อ)

วิธีการ	เครื่องมือ	หลักฐานหรือร่องรอยการปฏิบัติงาน
4. การสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบริบทของโรงเรียน	4. แบบสำรวจสภาพแวดล้อมหรือบริบทของโรงเรียน เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สวยงาม สะดวก ประหยัด พอเพียง เพียงพอ ประโยชน์การใช้งาน และความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานภาระงานของครู ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา - แผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล - มาตรฐาน/หลักฐานการใช้ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม - มาตรฐานภาระงานกิจกรรมนักเรียน / รายงานผลงานกิจกรรมนักเรียน/ รายงานผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน - มาตรฐานและรายงานภาระงานธุรการและงานชุมชนสัมพันธ์/ระบบเครือข่าย - รางวัลที่ได้รับเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา - บันทึกการประชุมเกี่ยวกับการวางแผนและการประเมินผล - หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการนำความรู้หรือทักษะมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา <p>การประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - คำรับรองของผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการสถานศึกษา - ประวัติการรับราชการ (ก.พ.7) หลักฐานการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ - หลักฐานการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติงาน/การเข้าร่วมประชุม - หลักฐานที่แสดงถึงการอุทิศเวลาหรือการได้รับมอบหมายภารกิจที่ต้องอุทิศเวลา และผลงานจากการอุทิศเวลา เช่น การสอนซ่อมเสริม การปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ การจัดหรือร่วมกิจกรรมในวันหยุด - หลักฐานที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ สุจริต การรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน - เอกสารหลักฐาน เช่น คำสั่ง/ หนังสือเชิญ/ หนังสือขอบคุณ ยกย่อง ชมเชย/ รางวัล/ เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร/ ชิ้นงาน/ หนังสือรับรอง/ รวมถึงเอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง - ภาพถ่ายในการร่วมกิจกรรม เช่น การทำงานร่วมกันในชุมชน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน การจัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในงานสาธารณะ เป็นต้น - เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับพฤติกรรม/ โครงการกิจกรรม/ ที่แสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ปิดป้อง ปิดบังหวังสิ่งตอบแทน เป็นต้น - หลักฐานที่แสดงถึงการมีวินัยในตนเอง ยอมรับและถือปฏิบัติตาม กฎ กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียมและแบบแผนอันดีงามของสังคม เช่น แผนงาน/โครงการ/คำสั่งแต่งตั้ง ฯลฯ - ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย

(ต่อ)

วิธีการ	เครื่องมือ	หลักฐานหรือร่องรอยการปฏิบัติงาน
		<p>การประเมินด้านความรู้ความสามารถ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เอกสารหลักฐาน เช่น คำสั่ง/ หนังสือเชิญ/ หนังสือขอบคุณ ยกย่อง ชมเชย/ รางวัล/ เกียรติบัตร/ วุฒิบัตร/ ชำนาญ/ หนังสือรับรอง ฯลฯ - เอกสารหลักฐานการมีส่วนร่วมศึกษา ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ ความรู้ใหม่ นวัตกรรมในการพัฒนางานในวิชาชีพ/ ชำนาญ - หลักฐานแสดงการเผยแพร่ผลงานในเชิงประจักษ์ - เอกสารแสดงผลการทดสอบระดับชาติ เช่น O-NET NT ผลการทดสอบระดับเขตพื้นที่ เช่น ผลการจัดงานแข่งขันทางวิชาการ ผลการพัฒนาทักษะด้านการอ่านออกเขียนได้ - บันทึก/รายงานผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล จุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา - แผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล/ หลักฐานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง - รายงานผลการใช้นวัตกรรมการบริหาร/ สารสนเทศ แผนปฏิบัติการที่เกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหาร/ หลักฐานการเผยแพร่นวัตกรรมการบริหาร - รางวัลที่ได้รับเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา - หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการนำความรู้หรือทักษะมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา - หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละลักษณะ

ตอนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้ระบบ

เงื่อนไขความสำเร็จของการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนไปใช้ ประกอบด้วย

4.1 การเตรียมการ

4.1.1 การประเมินควรมีการศึกษารายละเอียดให้เข้าใจ รวมถึงมีการกำหนดกรอบในการประเมิน เกณฑ์ ตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มุ่งการประเมินโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และเน้นพัฒนาการที่มีอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีความสอดคล้องตามมาตรฐานวิทยฐานะหรือระดับความเชี่ยวชาญของผู้รับการประเมิน นอกจากนี้ควรคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก- กลาง- ใหญ่- ใหญ่พิเศษ / เมือง-ชนบท เป็นต้น

4.1.2 การประเมินควรมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้ทราบ โดยทั่วกันเพื่อให้เกิดการยอมรับทั้งในส่วนของผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และบุคลากรทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน

4.2 การดำเนินการประเมิน

4.2.1 การประเมินควรมีการให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากผลการปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการประเมิน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ (นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน)

4.2.2 การประเมินควรดำเนินการบนฐานของหลักธรรมาภิบาลเพื่อความบริสุทธิ์ ยุติธรรมส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากทุกฝ่าย

4.3 การสรุปผลการประเมิน

4.3.1 ควรมีการรายงานผลการประเมินหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล โดยมีการสรุปสาระสำคัญเพื่อให้ผู้รับการประเมินได้พัฒนาจุดเด่นและมีแนวทางในการปรับปรุงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาต่อได้อย่างเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน

4.3.2 ควรมีการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนต่อสาธารณชนอย่างทั่วถึง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ 2) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ และ 3) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งตามวิธีดำเนินการวิจัย มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ กับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 380 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ขั้นตอนที่ 3 การยก (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ (ฉบับที่ 1) ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ (ฉบับที่ 1) ขั้นตอนนี้ใช้วิธีการประเมินเอกสารโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) สำหรับขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการตรวจสอบโดยการตรวจสอบเอกสารและการเข้าร่วมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 5 ชนิด คือ แบบบันทึกข้อมูลที่ได้จากการศึกษา แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์สถิติบรรยาย คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่า $PNI_{modified}$ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีดังนี้ 1) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย การประเมินคุณธรรมจริยธรรม การประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประเมินความรู้ความสามารถ 2) มาตรฐานวิทยฐานะ ประกอบด้วย หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ และ 3) การเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย การเสริมสร้างคุณภาพด้านสติปัญญา ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต และด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะ สามารถสรุปในแต่ละประเด็นได้ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนในภาพรวมมีการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านที่มีการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนในภาพรวมมีความประสงค์ที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับปฏิบัติงานที่พึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

2.3 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสามารถเรียงลำดับความสำคัญในการพัฒนาได้ดังนี้ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติในการรักษาวินัย 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 5) ด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

2.4 เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงานในด้านการบริหารจัดการ ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความรู้ความสามารถพบว่า ระดับการปฏิบัติงานที่ดำเนินการในปัจจุบันทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับระดับการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์จะดำเนินการทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถสรุปผลจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาในแต่ละด้านดังนี้

จรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย”ตามลำดับ

ด้านความรู้ความสามารถมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ลำดับแรก คือ “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา” รองลงมาคือ “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย” และ “การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา” ตามลำดับ

3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ได้ผ่านการประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ จำนวน 2 รอบ โดย (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1) มีรายละเอียดประกอบด้วย ชื่อระบบ วัตถุประสงค์ คุณลักษณะของระบบ องค์ประกอบหลักของระบบ องค์ประกอบย่อยของระบบ และสาระสำคัญขององค์ประกอบ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 1) ได้ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 คน ผลจากการประเมินสามารถสรุปได้ว่า (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 1) มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

(ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) หรือ P to P System (Principal Performance to Pupil Performance System) มีรายละเอียด 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 บทนำ ได้แก่ ชื่อระบบ หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ คุณลักษณะของระบบ และนิยามศัพท์ ตอนที่ 2 องค์ประกอบพื้นฐาน ได้แก่ องค์ประกอบหลักของระบบ องค์ประกอบย่อยของระบบ และสาระสำคัญของระบบ ตอนที่ 3 แนวทางการใช้ระบบ ได้แก่ กระบวนการดำเนินงาน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน และตอนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้ระบบ ได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ผลจากการประเมินสามารถสรุปได้ว่า (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 2) มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐาน วิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับสมบูรณ์) หรือ P to P System (Principal Performance to Pupil Performance System) มีรายละเอียด 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 บทนำ ได้แก่ ชื่อระบบ หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ คุณลักษณะของระบบ และนิยามศัพท์ เฉพาะ ตอนที่ 2 องค์ประกอบพื้นฐาน ได้แก่ องค์ประกอบหลักของระบบ องค์ประกอบย่อยของระบบ และสาระสำคัญของระบบ ตอนที่ 3 แนวทางการใช้ระบบ ได้แก่ กระบวนการดำเนินงาน และวิธีการ เครื่องมือ และหลักฐานหรือร่องรอยการปฏิบัติงาน และตอนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จ ของการใช้ระบบ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษา มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนในภาพรวมมีการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนในภาพรวมมีความประสงค์ที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จึงส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้อยู่ในระดับสูง นั้นหมายถึงผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในฐานะผู้รับการประเมินมีความเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานควรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมากเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละท่านมีศักยภาพด้านการบริหารจัดการที่แตกต่างกันตามมาตรฐานวิทยฐานะ นอกจากนี้ยังมีการได้รับเงินตอบแทนที่แตกต่างกันตามระดับวิทยฐานะอีกด้วย ดังนั้นการประเมินผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานจึงสมควรได้รับการประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงอยู่แตกต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับ ปิยะธิดา ทองอร่าม (2552) ที่สรุปได้ว่าการกำหนดแนวทางการประเมินตามมาตรฐานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานจะทำให้ทุกฝ่ายเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับระบบการประเมินว่าปราศจากอคติ ผลการประเมินที่ได้มีความยุติธรรมและส่งผลถึงการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมกับทุกฝ่ายด้วยเช่นกัน นอกจากนี้การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน จะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

2. ด้านผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ค่าดัชนี *PNI_{modified}* ความต้องการ

จำเป็นที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวคิดของการบริหารจัดการทางด้านการศึกษามุ่งพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านสติปัญญาของนักเรียนซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ทันสมัย และจำเป็นสำหรับยุคปัจจุบันอย่างมากโดยเฉพาะการที่ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิกของอาเซียนทำให้ต้องเร่งผลักดันให้การบริหารจัดการสามารถพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้ทัดเทียมกับประเทศสมาชิก รวมถึงการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถอย่างรอบด้าน คือ ต้องมีคุณลักษณะทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบันจนถึงอนาคตข้างหน้า ดังนั้นในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีส่วนผลักดันให้การบริหารจัดการด้านงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารแผนงานและงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และผลการปฏิบัติงานตามภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ ชนาธิป ทั่วยแป (2551) ที่เห็นว่าการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันควรเสริมสร้างให้นักเรียนสามารถประสบความสำเร็จในการเรียนรู้โดยบูรณาการระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้กำหนดสมรรถนะทางด้านสติปัญญาที่สำคัญจำเป็นขั้นพื้นฐานของนักเรียนไว้อย่างชัดเจนในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมุ่งเน้นสมรรถนะทางด้านสติปัญญา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการคิด ด้านการแก้ปัญหา ด้านทักษะชีวิต และด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

3. ด้านความประพฤตินในการรักษาวินัย พบว่าภาพรวมของการประเมินในแต่ละด้านนั้น ด้านความประพฤตินในการรักษาวินัยมีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ความต้องการจำเป็นในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในฐานะผู้ถูกประเมินผลการปฏิบัติงานได้ให้ความสำคัญมากที่สุดและมีความเห็นว่าการได้รับการปรับปรุงพัฒนาอย่างเร่งด่วน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าการประเมินความประพฤตินในการรักษาวินัยที่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญามีความต้องการจำเป็นมากที่สุดสะท้อนให้เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤตินในการรักษาวินัยในปัจจุบันไม่มีความเชื่อมโยงหรือสอดคล้องกับการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนในด้านสติปัญญาซึ่งเป็นด้านที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกำลังให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และถือเป็นปัญหาระดับชาติในทุกระดับการศึกษาโดยเฉพาะในทุกเวทีที่มีการแข่งขันเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา การพิจารณาผลสัมฤทธิ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะมีการใช้เกณฑ์ทางด้านสติปัญญาเป็นการตัดสินจัดลำดับคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับชาติและนานาชาติอีกด้วย

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่าค่าดัชนี *PNI modified* ความต้องการจำเป็นที่มีค่ามากที่สุด

คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผลจากการศึกษาพบว่าคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนด้วย การกำหนดคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนนั้นมีเป้าหมายให้ผู้บริหารโรงเรียนได้กระทำความดีหรือแสดงพฤติกรรมที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) ได้กำหนดค่านิยมหลักของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เพื่อให้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนและผู้เรียนตามหลักธรรมมาภิบาล และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคมต่อไป ในขณะเดียวกันการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนกลับยังไม่ครอบคลุมถึงการประเมินคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนควรนำประเด็นที่เป็นข้อค้นพบนี้ไปพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

5. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่าค่าดัชนี *PNI modified* ความต้องการจำเป็นที่มีค่ามากที่สุด

คือ การประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ แสดงให้เห็นว่าเป็นประเด็นที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญและต้องการให้มีการนำไปปรับปรุงพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นการกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพให้เป็นที่น่าเชื่อถือของครูสภา เพื่อให้ผู้บริหารดำรงไว้ทั้งความรู้ความสามารถ และความชำนาญการตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผลจากการศึกษาที่สอดคล้องกันระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารกับคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนที่ปัจจุบันระบบการจัดการศึกษาในทุกระดับต่างก็ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของนักเรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ เพราะเป็นคุณลักษณะที่ดีที่ควรปลูกฝังให้กับคนในชาติโดยผ่านระบบการจัดการศึกษาเนื่องจากคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์จะเป็นส่วนผลักดันให้สังคมและประเทศชาติ

สามารถดำรงอยู่ด้วยความสงบสุข มีความเจริญมั่นคงและยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง (ร่าง)กาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

6. ด้านความรู้ความสามารถ พบว่าค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ความต้องการจำเป็นที่มีค่ามากที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญาผลจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน (result) กับระดับความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพ หรือความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นถึงแม้ผู้บริหารโรงเรียนจะมีวิทยฐานะในระดับใดก็ใช้เกณฑ์หรือตัวชี้วัดในการประเมินและตัดสินอย่างเดียวกัน ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิทยฐานะสูงกว่าควรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีเกณฑ์การประเมินในระดับความเข้มข้นมากกว่าเพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียนที่ดำรงอยู่กับผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในด้านต่าง ๆ จึงควรกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรม ความเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ดิเรก พรสีมา (2549) และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2550) ที่ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครูหรือผู้บริหารต้องมีการกำหนดกติกาที่ประเมินโดยยึดคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลักการที่ครูหรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งจะได้เลื่อนวิทยฐานะจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนหรือของโรงเรียนเป็นสำคัญ ต้องไม่พิจารณาจากเอกสารวิชาการเหมือนอย่างที่เคยทำมา ซึ่งความก้าวหน้าตามวิทยฐานะที่เพิ่มขึ้นของครูหรือผู้บริหารโรงเรียนนั้น คุณภาพของลูกศิษย์จะต้องก้าวหน้าตามไปด้วย เป็นต้น

7. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับสมบูรณ์) หรือ P to P System (Principal Performance to Pupil Performance System) มีรายละเอียด 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 บทนำ ได้แก่ ชื่อระบบ หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ คุณลักษณะของระบบ และนิยามศัพท์ เฉพาะ ตอนที่ 2 องค์ประกอบพื้นฐาน ได้แก่ องค์ประกอบหลักของระบบ องค์ประกอบย่อยของ

ระบบ และสาระสำคัญของระบบ ตอนที่ 3 แนวทางการใช้ระบบ ได้แก่ กระบวนการดำเนินงาน และวิธีการ เครื่องมือ และหลักฐานหรือร่องรอยการปฏิบัติงาน และตอนที่ 4 เงื่อนไขความสำเร็จของการใช้ระบบ ตามลำดับ ผลจากการประเมินและตรวจสอบในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่าระบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งแนวคิดของการประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ทำงานวิจัยที่มีแนวคิดคล้ายกัน เช่น ปิยะธิดา ทองอร่าม (2552) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยแบบอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทนตามสมรรถนะ และ ชนาธิป ท้ายแป (2551) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการประยุกต์ใช้การประเมินที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์หรือไม่อย่างไรขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่สำคัญในการนำไปใช้ คือ การปรับปรุงแก้ไขในประเด็นของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะเป็นปัจจัยหรือเงื่อนไขที่สำคัญที่สามารถนำระบบไปใช้ได้จริง โดยเฉพาะในปัจจุบันได้เริ่มมีแนวคิดที่จะพิจารณาถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับการดำรงอยู่ซึ่งวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนควรนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ไปพิจารณาเพื่อ กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับ มาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความ เหมาะสมยุติธรรมเป็นไปตามภารกิจ บทบาท หน้าที่การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้เพื่อให้การบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนอย่าง ครอบคลุมทุกด้านตามจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาต่อไป

1.2 จากข้อค้นพบของการวิจัยพบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับสมบูรณ์)

ควรดำเนินการให้เป็นไปตามเงื่อนไขของความสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันควรมีการพิจารณาความเหมาะสมในด้านอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น การปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในส่วนของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ระบบสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานได้จริงและตรงตามวัตถุประสงค์ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนในภาพรวมของแต่ละด้านซึ่งยังไม่ครอบคลุมรายละเอียดของเกณฑ์และตัวชี้วัดของแต่ละด้านที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะในแต่ละระดับ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำผลจากการวิจัยไปพัฒนาต่อยอดโดยการศึกษาถึงเกณฑ์และตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในบริบทของการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะที่ดำรงอยู่เพื่อให้ผลการประเมินสามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพนักเรียนตามเป้าหมายของการศึกษาชาติ และเพื่อประโยชน์สูงสุดต่องานราชการเป็นสำคัญ

2.2 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้มีการนำระบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ปฏิบัติจริง ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยและพัฒนาต่อยอดโดยการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ไปทดลองใช้จริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อใช้ผลในการศึกษาผลกระทบทั้งทางตรงทางอ้อมเพื่อยืนยันความเหมาะสมความเป็นไปได้ของระบบและเพื่อการขยายผลต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- คณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จิตวรี ข้าเดช. (2553). **การพัฒนาระบบการบริหารการเงินสำหรับคณะกายภาพบำบัดในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนาธิป หุ้ยแป. (2551). **การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชรินทร์ ขนวนัน. (2547). สมรรถนะ. **จูลสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา 4** (มกราคม 2547): 24-27.
- ชูชัย สมितिไกร. (2547). **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พรินท์.
- ณัฐนันท์ บันลายนาค. (2552). **การพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อเสริมสร้างสุขภาพอนามัยแบบองค์รวม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก พรสีมา. (15 ธันวาคม 2547). การเลื่อนวิทยฐานะเพื่อเพิ่มคุณภาพผู้เรียน. **เดลินิวส์**: 15.
- เดือนใจ ดลประสิทธิ์. (2552). **การพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: แอล. ที. เพรส.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร.
- ปลวัชร รุจิรกาล. (2554). **การพัฒนาระบบบริหารคุณภาพการศึกษาโรงเรียนกีฬาโดยใช้เกณฑ์**

คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปิยะธิดา ทองอร่าม. (2552). **การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์
มหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวคิดของการประเมินอิงมาตรฐานและการให้ผลตอบแทน
ตามสมรรถนะ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรเทพ รุ่งแมน. (2546). **การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานะ สีนธรวงศาหนท์. (2550). **ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วารสารศึกษาศาสตร์ 18(กุมภาพันธ์): 115-128.
- รัตนา เชาร์ปรีชา. (2553). **การพัฒนาระบบบริหารเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิด
การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). **พลังการเรียนรู้: ในกระบวนการทัศน์ใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี:
เอสอาร์พรีนติ้ง.
- วิทยา คู่วิรัตน์. (2539). **การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนาวาสี. (2545). **การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ทางการศึกษา.** วารสารครุศาสตร์ 31(3): 12-26.
- สรรร ธงยศ. (2553). **การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดแผนที่
ผลลัพธ์: กรณีศึกษาคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.**
วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัย
และจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนานจิตร์ สุขนทรัพย์. (2530). **“การวางแผนและการทำงานอย่างเป็นระบบ”. เอกสารประกอบ
การเรียนการสอนวิชาวางแผนการศึกษา.** ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ ชิดไธสง. (2553). **การพัฒนาระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรสำหรับสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2550). **เกณฑ์ประเมินวิทยฐานะครูสร้างบรรทัดฐานยึดจรรยาบรรณวิชาชีพ
อุทิศตัวเพื่อนักเรียน** [online]. สืบค้นจาก: <http://www.kruthai.info/finds/view.php?No=375>
[2008, October 25]

สุบิน ยุระรัช. (2547). **การสร้างโมเดลสามระดับของข้อมูลตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน
ประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครโดยใช้โปรแกรมเอ็มแอลวิน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนน อมรวิวัฒน์. (2542). **การพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุวิมล ว่องวานิช. (2544). **คู่มือการประเมินผลภายในสถานศึกษา: การออกแบบระบบประเมินผล
ภายใน.** กรุงเทพมหานคร: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.

_____. (2550). **การวิจัยความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา.** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: อัดสำเนา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **หลักเกณฑ์และวิธีการ
ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ.** เอกสารคำสั่งที่
ศธ 0206.3/ว 25 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2548. (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร
มนุษย์.** เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ วันที่ 31
มกราคม 2548 (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). **จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง วิทยฐานะ และเพศ ปีงบประมาณ 2558. วันที่ 1 ตุลาคม 2558**
(เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2542.** กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2548). **ผลการประเมินคุณภาพ
ภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ป.).

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

คุรุสภาลาดพร้าว.

อาทิพย์ สอนสุจิตรา. (2552). **การพัฒนากระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับครู สังกัดโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Anthony, W. et al. (2002). **Human Resources Management: A Strategic Approach**. 4th ed. Ohio: South-Western College Publishing.

Arnold, Hugh J. and Feldman, Daniel C. (1983). **Managing Individual and Group Behavior in Organizations**. 2nd edition. Singapore: McGraw – Hill.

Baartman, Liesbeth K.J. et.al. (2006). The Wheel of Competency Assessment: Presenting Quality Criteria for Competency Assessment Programs. **Studies in Education Evaluation**. 32(2006) 153-170.

Bandura, A. (1997). **Social Learning Theory**. Engle wood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Bartlett, Steve. (1998). “The development of effective appraisal by teacher” **Journal of In-service Education**, 24 (June): 58-62.

Bedeian, Arthur G. (1993). **Management**. 3rd ed. Oriando: Harcourt Brace Javanavich College.

Berk, B. A. (1986). **A Concuemer Guilde to Setting Performance Standard on Criterion Reference Test**. Review of Education Research.

Cascio, W. F. (1992). **Managing Human Resources**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill Book.

Gange. (1965). [online]. **ทฤษฎีการเรียนรู้ 8 ชั้นของกาเย่**. Available from:

<http://learners.in.th/blog/panitee/85784>[2008, August 10]

Gander, Sharon. L. (2006). Beyond mere competency: Measurement Proficiency with Outcome Proficiency Indicator Scales. **Performance Improvement** 45, 4 (Aprin 2006): 38-44

Heneman, Anthony, Kimball & Odden. (2006). **Standard-Based Teacher Evaluation as a Foundation for Knowledge and Skill-Based Pay**. (CPRE Policy Brief RB-46). Philadelphia: Consortium for Policy Research in Education.

Herman, Jerry J. (1973). **Developing An Effective School Staff Evaluation Program**.

New York: Parker Publishing.

Kate Bracy, Kalb and others. (2006). **A Competency-based Approach to Public Health Nursing Performance Appraisal**. *Public Health Nursing*, 23 (March-April).

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. **Education and Psychological Measurement**. 30 (1970): 607-610.

McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. **American Psychological Science** 28 (January).

Scriven, M. (1991). **Evaluation Thesaurus**. Newbury Park: SAGE.

Smith, August W. (1982). **Management System: Analysis and Application**. New York: The Dryden Press.

Stafflebeam, D. L. (1989). **The Personnel Evaluation Standards**. 2nd printing. United State: SAGE publication.

Stafflebeam, D. L., and Shinkfield, A. J. (2007). **Evaluation Theory, Models and Applications**. San Francisco: Jossey – bass.

Stone, Thomas H. (1982). **Understanding Personal Management**. Japan: CBS College Publishing.

Von Bertalanffy, Luswig. (1968). **General System Theory**. New York: Image Braziller.

West, Mel and Bollington, Rob. (1990). **An Introduction to Teacher Appraisal**. London: David Fulton Publisher.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน” ซึ่งเป็นการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ
 - ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน จำนวน 60 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 4 ข้อ
4. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และผู้วิจัยจะรักษาจรรยาบรรณของการวิจัยอย่างเคร่งครัด จึงไม่มีผลต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านส่งแบบสอบถามกลับมายัง นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ ภายใน วันที่ 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 โดยกรุณาส่งมาที่ โรงเรียนบ้านรับร้อ หมู่ 7 ตำบลรับร้อ อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร [86190] หากมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อที่หมายเลขโทรศัพท์ 0-7763-0460 มือถือ 08-9487-8471 e-mail Piyanuch.P@student.chula.ac.th และขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์

นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ลงใน ตามสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

40-49 ปี

30-39 ปี

50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาบัณฑิต

ปริญญามหาบัณฑิต

ปริญญาบัณฑิต

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการโรงเรียน

รองผู้อำนวยการโรงเรียน

5. สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

6. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน (ตำแหน่งที่ท่านระบุในข้อ 4)

ต่ำกว่า 5 ปี

10 - 14 ปี

5 - 9 ปี

15 ปี ขึ้นไป

7. ระดับวิทยฐานะ

ปฏิบัติการ

เชี่ยวชาญ

ชำนาญการ

เชี่ยวชาญพิเศษ

ชำนาญการพิเศษ

8. ระยะเวลาในการดำรงอยู่ในระดับวิทยฐานะ (ระดับวิทยฐานะที่ท่านได้ระบุในข้อ 7)

ต่ำกว่า 3 ปี

6 - 8 ปี

3 - 5 ปี

9 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติในปัจจุบัน และระดับการปฏิบัติที่พึงประสงค์ ในอนาคตเกี่ยวกับการดำเนินงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับความเหมาะสมของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้ท่านพิจารณาระดับความเหมาะสมในการปฏิบัติงานจากระดับน้อยที่สุดถึงมากที่สุดของการปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามความหมาย ดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานปัจจุบันน้อยที่สุด (ประมาณร้อยละ 20 หรือต่ำกว่า)
- ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานปัจจุบันน้อย (ประมาณร้อยละ 21 – 40)
- ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานปัจจุบันปานกลาง (ประมาณร้อยละ 41 – 60)
- ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานปัจจุบันมาก (ประมาณร้อยละ 61 – 80)
- ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานปัจจุบันมากที่สุด (ประมาณร้อยละ 81 – 100)

ระดับความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ ให้ท่านพิจารณาระดับความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์น้อยที่สุดถึงมากที่สุดของการปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามความหมาย ดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงประสงค์ที่จะปฏิบัติงานในอนาคตน้อยที่สุด (ประมาณร้อยละ 20 หรือต่ำกว่า)
- ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงประสงค์ที่จะปฏิบัติงานในอนาคตน้อย (ประมาณร้อยละ 21 – 40)
- ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงประสงค์ที่จะปฏิบัติงานในอนาคตปานกลาง (ประมาณร้อยละ 41 – 60)
- ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงประสงค์ที่จะปฏิบัติงานในอนาคตมาก (ประมาณร้อยละ 61 – 80)
- ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงประสงค์ที่จะปฏิบัติงานในอนาคตมากที่สุด (ประมาณร้อยละ 81 – 100)

รายการตรวจสอบ	ระดับการปฏิบัติ ในปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ ที่พึงประสงค์				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
57. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสติปัญญา										
58. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพกาย										
59. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านสุขภาพจิต										
60. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะตามมาตรฐานวิทยฐานะที่มีส่วนเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์										



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 ท่านมีความเห็นว่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน
มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

3.2 ท่านมีความเห็นว่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบัน
ควรได้รับการปรับปรุงในด้านใดอย่างไร

.....

.....

.....

3.3 ท่านมีความเห็นว่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน **ที่มีประสิทธิภาพ**
และประสิทธิผลควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3.4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อการเก็บ
รวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์

นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้อง
กับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง “การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน” ซึ่งเป็นการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1) ที่พัฒนาขึ้น

3. แบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ

4. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และผู้วิจัยจะรักษาจรรยาบรรณของการวิจัยอย่างเคร่งครัด จึงไม่มีผลต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านส่งแบบประเมินกลับมายัง นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ ภายใน **วันพฤหัสบดีที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2559** โดยกรุณาส่งมาที่ นนทิพย์คอนโดวิลล์ ห้อง 205/468 ชั้น 16 ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี [11000] หากมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อที่หมายเลขโทรศัพท์ 0-7763-0460 มือถือ 08-9487-8471 e-mail Piyanuch.P@student.chula.ac.th และขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์

นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบตรวจสอบ

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

40-49 ปี

30-39 ปี

50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาบัณฑิต

ปริญญามหาบัณฑิต

ปริญญาบัณฑิต

ปริญญาดุษฎีบัณฑิต

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้บริหารโรงเรียน

นักวิชาการ/ อาจารย์มหาวิทยาลัย

ผู้บริหารการศึกษา

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ท่านระบุในข้อ 4

ต่ำกว่า 5 ปี

10 - 14 ปี

5 - 9 ปี

15 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาประเด็นของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด (โดยพิจารณาทั้ง 2 ประเด็น คือ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้)

1. ชื่อ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 1): ระบบ PP2PP (Principal Performance to Pupil Performance System)

เหมาะสม

เป็นไปได้

ไม่เหมาะสม

เป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. **องค์ประกอบหลักของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 1):** ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีองค์ประกอบหลัก มี 3 องค์ประกอบตามคุณลักษณะของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ 3 ด้าน ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิทยฐานะ และการเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียน ตามลำดับ

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เหมาะสม | <input type="checkbox"/> เป็นไปได้ |
| <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม | <input type="checkbox"/> เป็นไปไม่ได้ |

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. องค์ประกอบย่อยของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 1): ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ได้กำหนดองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และในแต่ละองค์ประกอบจะมีองค์ประกอบย่อยโดยเชื่อมโยงคุณลักษณะของระบบ ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ความประพฤตินในการรักษาวินัย 2) งานวิชาการ งานบุคคลงานแผนงานและงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และภาระงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) ความรู้ความสามารถ และ 5) จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านมาตรฐานวิทยฐานะ ได้แก่ 1) หน้าที่และความรับผิดชอบ 2) คุณภาพการปฏิบัติงาน และ 3) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ และด้านการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ได้แก่ 1) สติปัญญา 2) สุขภาพกาย 3) สุขภาพจิต และ 4) คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

เหมาะสม

เป็นไปได้

ไม่เหมาะสม

เป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

6. **สาระสำคัญของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 1):** ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ได้กำหนดสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยครอบคลุมในด้านองค์ประกอบย่อยของระบบ ขั้นตอน/กระบวนการ เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้กำหนดถึงเงื่อนไขอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น คณะกรรมการ บุคลากร เอกสารประกอบการประเมิน ข้อกำหนด กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

เหมาะสม

เป็นไปได้

ไม่เหมาะสม

เป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบประเมิน (ร่าง)ระบบฯ
(ฉบับที่ 1) เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์

นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐาน
วิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง “การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน” ซึ่งเป็นการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) ที่พัฒนาขึ้น
3. แบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) จำนวน 10 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ
4. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และผู้วิจัยจะรักษาจริยธรรมของการวิจัยอย่างเคร่งครัด จึงไม่มีผลต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนฉบับสมบูรณ์ต่อไป โดยการตรวจสอบครั้งนี้ดำเนินการ ณ ห้องประชุม 713 ชั้น 7 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย (อาคาร 2) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในวันศุกร์ที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2559 เวลา 13.00 - 16.00 น. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์

นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบตรวจสอบ

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

41-45 ปี

51-55 ปี ขึ้นไป

46-50 ปี

56 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาบัณฑิต

ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต

ปริญญามหาบัณฑิต

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารระดับสูง

ผู้บริหารการศึกษา

นักวิชาการ

5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ท่านระบุในข้อ 4

ต่ำกว่า 5 ปี

10 - 14 ปี

5 - 9 ปี

15 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาประเด็นของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐาน
วิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมาก
ที่สุด (โดยพิจารณาทั้ง 2 ประเด็น คือ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้)

1. ชื่อ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 2): ระบบ PP2PP (Principal Performance to Pupil

Performance System)

เหมาะสม

เป็นไปได้

ไม่เหมาะสม

เป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. **หลักการและแนวคิดของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 2):** หลักการและแนวคิดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เหมาะสม | <input type="checkbox"/> เป็นไปได้ |
| <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม | <input type="checkbox"/> เป็นไปไม่ได้ |

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



3. วัตถุประสงค์ของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 2): การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

3.1 เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนที่มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันมากขึ้น

3.2 เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ

เหมาะสม

เป็นไปได้

ไม่เหมาะสม

เป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. คุณลักษณะของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 2): ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีคุณลักษณะดังนี้ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ มีความเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดในการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ กรอบแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรอบแนวคิดมาตรฐานวิทยฐานะ และกรอบแนวคิดการเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียน ตามลำดับ

เหมาะสม

เป็นไปได้

ไม่เหมาะสม

เป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....



5. **นิยามศัพท์/คำจำกัดความของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 2):** นิยามศัพท์หรือคำจำกัดความของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร

เหมาะสม

เป็นไปได้

ไม่เหมาะสม

เป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. องค์ประกอบหลักของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 1): ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีองค์ประกอบหลัก มี 3 องค์ประกอบตามคุณลักษณะของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ 3 ด้าน ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิทยฐานะ และการเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียน ตามลำดับ

เหมาะสม

เป็นไปได้

ไม่เหมาะสม

เป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. องค์ประกอบย่อยของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 1): ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ได้กำหนดองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และในแต่ละองค์ประกอบจะมีองค์ประกอบย่อยโดยเชื่อมโยงคุณลักษณะของระบบ ดังนี้ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ความประพฤตินในการรักษาวินัย 2) งานวิชาการ งานบุคคลงานแผนงานและงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และภาระงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) ความรู้ความสามารถ และ 5) จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านมาตรฐานวิทยฐานะ ได้แก่ 1) หน้าที่และความรับผิดชอบ 2) คุณภาพการปฏิบัติงาน และ 3) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ และด้านการเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ได้แก่ 1) สติปัญญา 2) สุขภาพกาย 3) สุขภาพจิต และ 4) คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

เหมาะสม

เป็นไปได้

ไม่เหมาะสม

เป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. ขั้นตอน/กระบวนการ/วิธีการ/เครื่องมือของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 2): การกำหนดเกี่ยวกับ ขั้นตอน/กระบวนการ/วิธีการ/เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร

เหมาะสม

เป็นไปได้

ไม่เหมาะสม

เป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



9. **สาระสำคัญของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 2):** การกำหนดสาระสำคัญโดยการสรุปเป็นคำอธิบาย และแผนภาพประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร

เหมาะสม

เป็นไปได้

ไม่เหมาะสม

เป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. เจื่อนไขความสำเร็จของการนำ (ร่าง)ระบบฯ (ฉบับที่ 2) ไปใช้: การกำหนดเจื่อนไขความสำเร็จของการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน ไปใช้นั้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร

เหมาะสม

เป็นไปได้

ไม่เหมาะสม

เป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/ เหตุผลประกอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)

การสนทนากลุ่ม

วันศุกร์ที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2559 เวลาเริ่มต้น 13.00 น. เวลาสิ้นสุด 16.00 น.

สถานที่ ณ ห้อง 713 ชั้น 7 อาคารพระมิ่งขวัญการศึกษาไทย (อาคาร 2) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง

การสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ**ความเหมาะสมและความเป็นไปได้**ของ (ร่าง)ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2) ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารการศึกษา จำนวน 8 คน ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง
 - 1.1 ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก ตำแหน่ง ที่ปรึกษาพิเศษประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
 - 1.2 นายกมล ศิริบรรณ ตำแหน่ง อธิการบดีกระทรวงศึกษาธิการ
 - 1.3 นายดำรงค์ พลโภชน์ ตำแหน่ง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
2. นักวิชาการ
 - 2.1 ดร.สุวิทย์ มูลคำ ตำแหน่ง นักวิชาการอิสระ
3. ผู้บริหารการศึกษา
 - 3.1 ดร.สมเกียรติ ชิตไธสง ตำแหน่ง รอง ผอ.สพป.นครราชสีมา เขต 3
 - 3.2 ดร.พิเชษฐ์ โพธิ์ภักดิ์ ตำแหน่ง รอง ผอ.สพป.กรุงเทพมหานคร
4. ผู้บริหารโรงเรียน
 - 4.1 ดร.สุรดา ไชยสงคราม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประยุรวงศาวาส
 - 4.2 ดร.ภรณ์ คำมา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชนะสงคราม

และคณะผู้วิจัย จำนวน 4 คน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| 1. นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ | ตำแหน่ง ผู้วิจัย |
| 2. นายวรพล อังกูร์รัตน์ | ตำแหน่ง ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม |
| 3. นางสาวสาริตา กรมดิษฐ์ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยทั่วไป |
| 4. นางสาวกนกกาญจน์ กุลสุวรรณ | ตำแหน่ง ผู้ช่วยทั่วไป |

ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม

ประเด็นการสนทนากลุ่ม คือ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียนไปใช้ในแต่ละรายการตรวจสอบดังนี้

1. ชื่อ (ร่าง)ระบบฯ (ฉ. 2) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร
2. หลักการและแนวคิดของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉ. 2) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร
3. วัตถุประสงค์ของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉ. 2) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร
4. คุณลักษณะของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉ. 2) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร
5. นิยามศัพท์/คำจำกัดความของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉ. 2) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร
6. องค์ประกอบหลักของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉ. 2) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร
7. องค์ประกอบย่อยของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉ. 2) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร
8. ขั้นตอน/กระบวนการ/วิธีการ/เครื่องมือ ของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉ. 2) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร
9. สารสำคัญของ (ร่าง)ระบบฯ (ฉ. 2) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร
10. เงื่อนไขความสำเร็จของการนำ (ร่าง)ระบบฯ (ฉ. 2) ไปใช้ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร
11. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร



**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐาน
วิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)**

1. ว่าที่ร้อยตรี ดร.ธนู วงษ์จินดา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 1
2. ดร.ชูศักดิ์ ชูช่วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 2
3. ดร.พิสิษฐ์ ชดกึ่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 3
4. นายพงษ์พิศาล ชินสำราญ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 2
5. ดร.ญาณิศา บุญจิตรี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
6. ดร.สมเกียรติ ชิดไธสง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3
7. ดร.วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน ผู้อำนวยการโรงเรียนวอนนภาศัพท์
วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
8. นายเสรี พรหมฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคันทรพ์
วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
9. ดร.วินิจ ยศแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหาดทรายแก้ว
10. ดร.ภารดี คำมา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชนะสงคราม
11. ดร.ธีรภัทร กุโลภาส อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
12. ดร.มารยาท โยทองยศ ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
13. ดร.ปรัชวรรณ วนานนท์ ผู้อำนวยการกลุ่มติดตามและประเมินผล
สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
14. ดร.สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง เลขานุการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐาน
วิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)**

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก | ที่ปรึกษาพิเศษประจำสำนักนายกรัฐมนตรี |
| 2. นายกมล ศิริบรรณ | อดีตรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| 3. นายดำรงค์ พลโภชน์ | อดีตผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 4. ดร.สุวิทย์ มูลคำ | อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 1
ปัจจุบันเป็นนักวิชาการอิสระ |
| 5. ดร.สมเกียรติ ชิดไธสง | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 3 |
| 6. ดร.พิเชษฐ์ โพธิ์ภักดี | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร |
| 7. ดร.สุรดา ไชยสงคราม | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส |
| 8. ดร.ภารดี คำมา | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชนะสงคราม |



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/59- ๒๕๖๓

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน” โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุ่มตติกุล และศาสตราจารย์ ดร.พญathi ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสอบถาม กับ ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นาวินิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2565 ต่อ 6732



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/59- 115 34

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยและทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน” โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุ่มตติกุล และศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบริรมพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลและทดลองใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม กับผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยและทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2565 ต่อ 6732

ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/59- ๖๖๖๖

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

มีนาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

ถึงที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน" โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุนตติกุล และ ศาสตราจารย์ ดร.พทธี ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565 ต่อ 6732

ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/59- 3967

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ฉบับที่ 1)

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐาน
วิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 1)

ด้วย นางสาวปิยนุช เบียมวิริยวงศ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง
“การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อ
เสริมสร้างคุณภาพนักเรียน” โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สมเดตติกุล และ ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศรีบริกรมพิทักษ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินร่างระบบการประเมินผล
การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฯ (ฉบับที่ 1) ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2565 ต่อ 6732

ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/59- 3968

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐาน
วิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพนักเรียน (ฉบับที่ 2)

ด้วย นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง
“การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิทยฐานะเพื่อ
เสริมสร้างคุณภาพนักเรียน” โดยมี อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และ ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2565 ต่อ 6732

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวปิยนุช เปี่ยมวิริยวงศ์ เกิดเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2520 สำเร็จการศึกษาระดับ
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา (โครงการครูทายาท) คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีการศึกษา 2542 และศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ในปีการศึกษา 2544 ระดับ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ในปีการศึกษา 2547 และศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตร
ดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2554 ปัจจุบันรับราชการ
ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านรับร้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชุมพร เขต 1

