บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 2) ศึกษาคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ 3) ศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) ศึกษาประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามขั้นตอนหลักของการวิจัย 4 ขั้นตอน **ขั้นตอนแรก** เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก เป็นกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 12 คน กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบความสอดคล้องหรือความตรงเชิงเนื้อหาของข้อรายการย่อยในแต่ละสมรรถนะกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนทั้งสิ้น 14 ท่าน กลุ่มที่สาม เป็นครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ตอบแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratification random sampling) จำนวนทั้งสิ้น 1,565 คน **ขั้นตอนที่สอง**เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก เป็นกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนทั้งสิ้น 12 คน กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มครูผู้สอนที่วิพากษ์ร่างคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอนที่มีระดับความเชี่ยวชาญแตกต่างกันที่กำลังศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ที่ผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนทั้งสิ้น 25 คน **ขั้นตอนที่สาม**เป็นการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก เป็นกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอนสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus group) ที่ผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง

(Purposive sampling) จำนวนทั้งสิ้น 12 คน กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของระบบ ที่ผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนทั้งสิ้น 8 ท่าน กลุ่มที่สาม เป็นครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทดลองระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จำนวนทั้งสิ้น 117 คน ใน 6 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษา 3 แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา 3 แห่ง และ**ขั้นตอนสุดท้าย**เป็นการประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นการศึกษาคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง เป็นผู้บริหารและครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาที่ทดลองระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อทำการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบย่อยของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ทดลองใช้ในสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 123 คน จำแนกเป็น ครูผู้สอน 117 คน และผู้บริหาร 6 คน และกลุ่มที่สอง เป็นผู้บริหารและทีมประเมินที่อยู่ในสถานศึกษาที่ทดลองระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อทำการประเมินคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง จำนวนทั้งสิ้น 18 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน และทีมประเมินโรงเรียนละ 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งตามขั้นตอนหลักในการวิจัยดังนี้ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใน**ขั้นตอนแรก** มีจำนวน 3 ฉบับ ด้วยกัน คือ 1) แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) แบบประเด็นคำถามที่ใช้เป็นแนวทางการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอน 3) แบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน **ขั้นตอนที่สอง** มีจำนวน 3 ฉบับ ด้วยกัน คือ 1) แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) แบบบันทึกข้อมูลผลการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 3) แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิพากษ์เกี่ยวกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง **ขั้นตอนที่สาม** มีจำนวน 9 ฉบับ ด้วยกัน คือ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ มีจำนวนทั้งสิ้น 2 ฉบับ 2) เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ฉบับ และ **ขั้นตอนสุดท้าย** มีจำนวน 2 ฉบับ ด้วยกัน คือ 1) แบบประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตาม

ระดับความเชี่ยวชาญ 2) แบบประเมินคุณภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญจากผู้บริหารและทีมประเมิน ภายใต้กรอบมาตรฐานของงานประเมิน 4 มาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้เป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

จากการศึกษาผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากแหล่งเอกสารงานวิจัยและความคิดเห็นจากกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอน สรุปได้ว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 2 สมรรถนะใหญ่ 11 สมรรถนะย่อย จำแนกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) มี 5 สมรรถนะย่อย ดังนี้ คือ 1) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ 2) ความมีใจรักในการให้บริการ 3) การมุ่งพัฒนาตนเอง 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และ5) การประสานความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) มี 6 สมรรถนะย่อย ดังนี้ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การมุ่งพัฒนาผู้เรียน 5) ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ6) ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-square =8.21) ที่องศาอิสระเท่ากับ 12 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1 (P=0.76843) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.0026 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาโมเดลสมรรถนะหลัก พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่สมรรถนะย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.50-0.59 สมรรถนะที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ การมุ่งมั่นจนเกิดผลสัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ 0.59 รองลงมาคือ การประสานความร่วมมือในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.55 ส่วนสมรรถนะที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.50 เมื่อพิจารณาโมเดลสมรรถนะตามสายงาน พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละสมรรถนะย่อยมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.51-

0.71 **สมรรถนะที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ** ความสามารถการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.71 รองลงมาคือ ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.61 ส่วนสมรรถนะที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ การออกแบบการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.51

2. **ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ**

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญ โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ครูระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมีการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษา มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นแบบปฏิบัติการในทุกหน่วยการเรียนรู้ โดยมีการบูรณาการกับเนื้อหาสาระอื่นๆทั้งภายในและภายนอกกลุ่มสาระ และสอดคล้องกับความสนใจความถนัดและสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน มีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ตามทฤษฎีใหม่และมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาคลังเครื่องมือในการวัดผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพ มีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการในระดับชาติโดยมีบทบาทในฐานะผู้นำเครือข่ายหรือสมาชิก นอกจากนี้จำนวนนักเรียนที่ทำการสอนควรมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90

ครูระดับเชี่ยวชาญ จะต้องมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นแบบปฏิบัติการในทุกหน่วยการเรียนรู้ โดยมีการบูรณาการกับเนื้อหาสาระอื่นๆภายในกลุ่มสาระ และสอดคล้องกับความสนใจความถนัดและสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน มีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาเครื่องมือวัดสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการในระดับจังหวัดโดยมีบทบาทในฐานะหัวหน้าเครือข่ายหรือสมาชิก นอกจากนี้จำนวนนักเรียนที่ทำการสอนควรมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ครูระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องมีการทำวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นแบบปฏิบัติการที่สอดคล้องกับความสนใจความถนัดและสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน มีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาเครื่องมือวัดสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพมาใช้ในระดับชั้นเรียน มีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการในระดับเขตพื้นที่โดยมีบทบาทในฐานะของหัวหน้าเครือข่ายหรือสมาชิก นอกจากนี้จำนวนนักเรียนที่ทำการสอนควรมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ครูระดับชำนาญการ จะต้องมีการทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน โดยใช้วิธีการแก้ไขที่หลักวิชาการมากขึ้น มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นแบบปฏิบัติการโดยมีความสอดคล้องกับความสนใจความถนัดและสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน มีการพัฒนาเลียนแบบ

หรือปรับใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่แล้วมาใช้ในห้องเรียน และมีการพัฒนาเครื่องมือวัดสัมฤทธิ์ขึ้นมาใช้ในห้องเรียน มีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการในระดับเขตพื้นที่โดยมีบทบาทในฐานะของสมาชิก นอกจากนี้จำนวนนักเรียนที่ทำการสอนควรมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ครูระดับปฏิบัติการ จะต้องมีการทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน โดยใช้วิธีการแก้ไขอย่างง่าย มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตร ที่มีความสอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน มีการพัฒนานำนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่แล้วมาใช้ในห้องเรียน และมีการคัดลอกหรือนำเครื่องมือวัดสัมฤทธิ์ที่มีอยู่ก่อนแล้วมาใช้ในห้องเรียน มีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการในระดับสถานศึกษาโดยมีบทบาทในฐานะของสมาชิก นอกจากนี้จำนวนนักเรียนที่ทำการสอนควรมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50

3. ผลการศึกษาองค์ประกอบและการดำเนินงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ มีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า(Inputs) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ คือ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผล เครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมินผล ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ คือ การเตรียมความพร้อม การศึกษาถึงผลลัพธ์และตัวชี้วัดที่จะทำการติดตามและประเมินผลร่วมกัน การพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของผลลัพธ์ การติดตามการปฏิบัติงาน และการประเมินผลลัพธ์ ด้านผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ คือ ผลการติดตามและประเมินผลเป็นรายบุคคล และผลการติดตามและประเมินผลในภาพรวมของสถานศึกษา ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยที่สำคัญ ดังนี้ การรายงานข้อค้นพบหรือผลการประเมิน การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา และการผดุงระบบการติดตามและประเมินผลในองค์กร ซึ่งผลจากการตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้ของระบบการประเมินผลจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ความเหมาะสมของระบบในภาพรวมในทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านวัตถุประสงค์ของระบบ องค์ประกอบย่อยด้านปัจจัยนำเข้าและด้านองค์ประกอบย่อยด้านข้อมูลป้อนกลับมีความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนผลของการตรวจสอบความเป็นไปได้ พบว่า ในทุกด้านมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านวัตถุประสงค์ของระบบมีความเป็นไปได้มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านขั้นตอนการพัฒนาระบบ องค์ประกอบย่อยด้านปัจจัยนำเข้า และด้านองค์ประกอบย่อยด้านข้อมูลป้อนกลับ ตามลำดับ

4. ผลการประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ

ผลการประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ พอสรุปได้ ดังนี้

4.1 ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ในทุกองค์ประกอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลผลิต ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยของด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้ประเมินมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ระยะเวลาในการประเมิน และตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผลตามลำดับ เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยในด้านกระบวนการ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านการติดตามการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การประเมินผลลัพธ์ การพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของผลลัพธ์ และการศึกษาผลลัพธ์และตัวชี้วัดที่จะทำการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยในด้านผลผลิต พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความยุติธรรมของผลการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลการประเมิน เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อยในด้านข้อมูลป้อนกลับ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การผดุงระบบการติดตามและประเมินผล

4.2 ผลการประเมินคุณภาพของการประเมินในภาพรวมทั้ง 4 มาตรฐาน พบว่า มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาภาพรวมในแต่ละมาตรฐาน พบว่า ในทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มาตรฐานด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ พบว่า ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยประเด็นการรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน และมีการนำเสนอผลและเผยแพร่ผลการประเมินแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ประเด็นการแปลความหมายและการตัดสินผลการประเมินมีความชัดเจน และประเด็นระบบการประเมินมีการระบุผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ พบว่า ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยประเด็นผลที่ได้จากการประเมินมีความคุ้มค่าและประหยัดค่าใช้จ่าย และทรัพยากร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ประเด็นรูปแบบ วิธีการและผลการประเมินสามารถเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วน

เกี่ยวข้อง และประเด็นรูปแบบวิธีการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในมาตรฐานด้านความเหมาะสม พบว่า ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 – 4.00) โดยประเด็นเคารพในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้อง และประเด็นผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) รองลงมา คือ ประเด็นมีการกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้เป็นทางการ คำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน และประเด็นรายงานผลมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนา (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.89)

เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในมาตรฐานด้านความถูกต้อง พบว่า ในทุกประเด็นย่อยมีคุณภาพอยู่ในระดับดี (มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 – 4.00) โดยประเด็นระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้อย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) รองลงมา คือ มีการพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง และประเด็นมีการจัดระบบการกำกับและควบคุมการเก็บเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงาน และประเด็นการเขียนรายงานผลการประเมินมีความเป็นปรนัย ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยที่ได้รับจากการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ เป็นการอภิปรายในประเด็นความสอดคล้องของข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย กับหลักการ แนวคิด และผลการวิจัยที่มีมาก่อน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า ในส่วนของสมรรถนะหลัก ความมุ่งมั่นจนเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นสมรรถนะที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) และสุรินทร์ มหาวรรณ์ (2548) ที่ระบุว่าความมุ่งมั่นจนเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นสมรรถนะหรือคุณลักษณะที่มีความสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอน และใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินเพื่อคงอยู่หรือเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนอีกด้วย ส่วนผลจากการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะตามสายงาน พบว่า ความสามารถการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นสมรรถนะที่มีน้ำหนักความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช (2541) ศิริชัย กาญจนวาสี

(2546) และสุรินทร์ มหาวรรณ์ (2548) ที่ระบุว่าความรู้ความสามารถในการทำวิจัยเป็นสมรรถนะหรือคุณลักษณะที่มีความสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2. องค์ประกอบหลักของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญที่ได้รับการพัฒนาขึ้นครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) นั้น สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับระบบทั่วไปของ Von Bertalanffy (1968) ซึ่งสรุปไว้ว่า องค์ประกอบของระบบโดยทั่วไปมี 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือตัวรับเข้า (Receptors) หมายถึง สิ่งจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานของระบบ ซึ่งในทางการสื่อสารเราอาจจะเปรียบได้กับอวัยวะหรืออินทรีย์ที่ใช้ในการรับรู้ (sense organ) 2)กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีดำเนินการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตที่ต้องการ สำหรับในการสื่อสารอาจเปรียบได้กับกระบวนการทางสมองที่ทำหน้าที่ควบคุมการรับรู้ข่าวสาร (control apparatus) 3)ผลผลิต (Outputs) หรือตัวแสดงผล (Effectors) หมายถึง ผลที่ได้รับจากกระบวนการดำเนินงานของระบบ ซึ่งในทางสื่อสารอาจเปรียบได้กับข่าวสาร (message) ที่ได้รับจากกระบวนการควบคุมการรับรู้ข่าวสาร และ4) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การนำผลที่ได้รับจากระบบเป็นข้อมูลย้อนกลับไปสู่ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการในลักษณะของการป้องกันและควบคุมตนเอง (self regulating) เพื่อรักษาสภาวะสมดุลของระบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิทยา คู่วิรัตน์ (2539) ที่พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมลฑลกรุงเทพมหานคร และพรเทพ รู้แผน (2546) ที่พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของระบบการประเมินผลไว้ 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลย้อนกลับ

3. รูปแบบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ มีข้ออภิปรายดังต่อไปนี้

3.1 การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ระดับความเชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติของครูให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพตามระดับความเชี่ยวชาญมากกว่าเพื่อตัดสินเลื่อนวิทยฐานะ หรือให้ความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herman (1973) และ Mondy & Noe (1990) ที่ว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญสำหรับการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งถ้ามุ่งเน้นในเรื่องของการให้ความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งมากเกินไป จะทำให้ผลการประเมินเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลการปฏิบัติที่เป็นลักษณะของการประเมินตนเองรวมอยู่ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ Murply & Cleveland (1991) ที่ว่า ครูส่วนใหญ่มักจะประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริง

3.2 การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ระดับความเชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้น เป็นแนวทางการประเมินที่มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของ Grote (1996) และ Gander (2006) ที่ว่าการประเมินในลักษณะนี้เป็นการประเมินที่มีความบริสุทธิ์ยุติธรรมและมีการใช้อำนาจทางการเมืองน้อยที่สุด เนื่องจากพิจารณาจากผลความสำเร็จของงานที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่เป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดิเรก พรสีมา (2549) ที่กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูต้องกำหนดกติกาที่นำมาใช้ในการประเมินครูและผู้บริหารการศึกษาใหม่เป็นกติกาที่ประเมินโดยยึดคุณภาพของนักเรียนเป็นหลัก การที่ครูหรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งจะได้เลื่อนวิทยฐานะจากครูเป็นครูชำนาญการ เป็นครูชำนาญพิเศษ ครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนหรือของโรงเรียนเป็นสำคัญ ต้องไม่พิจารณาจากเอกสารวิชาการเหมือนอย่างที่เคยทำมา นอกจากนี้ข้อดีของการประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ คือ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผลผลิตที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในเวลาเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของ Grote (1996) และ Gander (2006) ที่ว่าเป็นการประเมินที่บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน คือ ผู้ประเมินได้สารสนเทศตามที่ต้องการเกี่ยวกับความสำเร็จของโครงการ ส่วนผู้ถูกประเมินก็จะได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันการประเมินผลการปฏิบัติงานในลักษณะนี้ยังจุดอ่อน คือ ไม่สนใจเกี่ยวกับกระบวนการหรือวิธีในการดำเนินการ ทำให้ยากแก่การแก้ไขและปรับปรุงกระบวนการทำงานของครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สำราญ มีแจ้ง (2539) เกี่ยวกับข้อเสียของการประเมินผลจากผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (Appraisal by result) ที่ว่า ข้อเสียของวิธีการนี้ คือ การประเมินแบบนี้ไม่สนใจเกี่ยวกับกระบวนการหรือวิธีในการดำเนินการ ซึ่งเมื่อผลลัพธ์ไม่บรรลุเป้าหมาย ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์สาเหตุที่เกิดขึ้นได้

3.3 การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ระดับความเชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น ใช้รูปแบบการประเมินที่ผสมผสานระหว่างรูปแบบของการประเมินตนเองและรูปแบบของการ

ประเมินจากคณะกรรมการ เพื่อเป็นการถ่วงดุล ตรวจสอบและยืนยันความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับผลการประเมิน และสะท้อนให้เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานปราศจากความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากผู้ประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ดวงใจ จิตรประเสริฐสิน (2541)เกี่ยวกับข้อคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความแม่นยำในการประเมินผล โดยเฉพาะในการสรุปผลการประเมินครั้งสุดท้าย ควรมีการทำการประเมินจากหลายๆระดับ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมินให้มากที่สุด

3.4 การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ระดับความเชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น มีขั้นตอนในประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำคัญที่แตกต่างจากระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมา คือ การศึกษาถึงผลลัพธ์และตัวชี้วัดที่จะทำการติดตามและประเมินผลร่วมกัน การพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของผลลัพธ์ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาได้มีรับรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่จะทำการประเมิน และเกณฑ์ในการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ดวงใจ จิตรประเสริฐสิน (2541)เกี่ยวกับข้อคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องเปิดโอกาสให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มองการประเมินผลไปในทางที่ดี รวมทั้งสอดคล้องกับกับแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของ Grote (1996) และ Gander (2006) ที่ว่าเป็นการประเมินรูปแบบนี้เป็นการประเมินที่ส่งเสริมบรรยากาศในองค์กรให้เป็นทางบวก บุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันและเกิดความท้าทายในการทำงาน

3.5 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของนักวิชาการอื่นๆ พบว่า ระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้นจะมีข้อดีในเรื่องของการนำสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (competency) และผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมาเป็นกรอบในการประเมิน ซึ่งจะทำให้การประเมินผลปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง ทั้งการประเมินการดำเนินงาน (process) และการประเมินผลผลิต (output) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดในการปฏิบัติงานมาเป็นกรอบในการประเมินผล ทำให้เกิดประโยชน์ทั้งผู้ที่ถูกประเมินและหน่วยงาน โดยเป็นการควบคุมคุณภาพของครูและผู้เรียนในเวลาเดียวกัน ซึ่งจะมีลักษณะซึ่งต่างจากระบบการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2537) ได้ทำการศึกษาวิจัยให้แก่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ที่มุ่งเน้นการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอน และต่างจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ วิทยา คู่วิรัตน์ (2539) พัฒนาขึ้น ที่มุ่งเน้นการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ระบบการ

ประเมินผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นการผสมผสานระหว่างรูปแบบของการประเมินตนเองและประเมินจากคณะกรรมการเข้าด้วยกัน เพื่อให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลและเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากผลของการประเมิน ซึ่งต่างจากระบบที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2537) และวิทยา คู่วิรัตน์ (2539) ที่ใช้รูปแบบการประเมินจากคณะกรรมการแต่เพียงอย่างเดียว

4. ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า ในทุกองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของระบบครูผู้สอนจะมีความพึงพอใจสูงกว่าผู้บริหาร ซึ่งจากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ พบว่า สาเหตุที่ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจสูงกว่าผู้บริหาร มีสาเหตุเนื่องมาจากในการในการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งนี้ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประเมินมากขึ้นและรูปแบบการประเมินมีความบริสุทธิ์ยุติธรรมสามารถตรวจสอบได้ทำให้ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545) ที่ระบุว่าการเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินของผู้ถูกประเมินเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการที่ผู้ถูกประเมินไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่แรก จะทำให้ผู้ถูกประเมินเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และไม่ทราบคุณภาพในการปฏิบัติงานของตนเองในขณะนั้น

5. ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการนำระบบไปทดลองใช้ในสถานศึกษา

จากผลการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการทดลองระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการนำระบบการประเมินไปใช้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ คือ การผสมผสานระบบการประเมินให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยพยายามเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานในด้านครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Kusek & Rist (2004) ที่ว่าสิ่งสำคัญอันหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ คือ การผดุงระบบการติดตามและประเมินผลในองค์กร โดยการจะทำให้ระบบยังคงอยู่ในองค์กรของเราได้อย่างต่อเนื่องนั้น หน่วยงานหรือองค์กรจะต้องเห็นความสำคัญของระบบการติดตามและประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ และพยายามหลอมรวมให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ รวมทั้งมีการออกกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติรองรับระบบของการติดตามประเมินผล จะทำให้ระบบสามารถดำรงอยู่ในหน่วยงานอย่างถาวรอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยดังที่กล่าวมาแล้ว สามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ มีเกณฑ์การประเมินที่มุ่งผลลัพธ์ที่คาดหวังในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ ดังนั้นการจะนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ไปใช้ สถานศึกษาจะต้องประกาศหรือชี้แจงให้ครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญได้รับรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของผลลัพธ์ที่คาดหวังในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญ

1.2 น้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดที่เป็นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ทุกตัวชี้วัดที่เป็นผลลัพธ์มีน้ำหนักความสำคัญที่เท่าเทียมกันและมีความจำเป็นในทุกตัวบ่งชี้ ดังนั้นการจะนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ไปใช้ ครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติงานให้ครบถ้วนในทุกตัวชี้วัด

1.3 องค์ประกอบในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างไปจากตัวชี้วัดที่ใช้อยู่ในสถานศึกษาในปัจจุบัน คือ เป็นตัวชี้วัดที่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครู ไม่ว่าจะเป็นผลที่เกิดจาการปฏิบัติการสอน ผลที่เกิดจากการพัฒนาวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดังนั้นการจะนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ไปใช้ สถานศึกษาจะต้องให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องพิจารณาก่อนว่าตัวชี้วัดเหล่านี้เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปเป็นตัวชี้วัดในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาหรือไม่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรมีนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญไปใช้ทดลองใช้ในสถานการณ์จริงทั้งระบบแล้วศึกษาดูว่าเมื่อนำระบบไปใช้และเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการของสถานศึกษาแล้ว จะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนจริงหรือไม่

2.2 การวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาหาวิธีการที่จะทำให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและสามารถรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการของโรงเรียนและไม่เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูผู้สอน รวมทั้งสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรดำเนินการอย่างไรบ้างจึงจะใช้ระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการประเมินผลดูว่าระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับระบบการประเมินผลที่มีอยู่เดิม ระบบใดจะทำให้ครูมีการปฏิบัติงานได้ดีกว่ากัน โดยอาจเป็นการทดลองกับโรงเรียนนำร่องหรือโรงเรียนที่สมัครใจ

2.4 การวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงวิธีการที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จากตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น