

**การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์
ตามระดับความเชี่ยวชาญ***

ชนาธิป ทุ้ยแป**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 2) วิเคราะห์คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ 3) ศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ และ 4) ศึกษาประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้น

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แบ่งเป็น 2 สมรรถนะ 1) สมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ การพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และประสานความร่วมมือในการทำงาน และ 2) สมรรถนะตามสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และความสามารถในการทำวิจัย

2. คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีลักษณะลดหลั่นตามระดับความเชี่ยวชาญของครูผู้สอน คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่ มีงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษา มีแผนการสอนที่มีคุณภาพและมีกระบวนการระหว่างกลุ่มสาระ มีนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่พัฒนาจากทฤษฎีใหม่ มีคลังเครื่องมือในการวัดผล และเป็นสมาชิกเครือข่ายวิชาการในระดับชาติ รวมทั้งนักเรียนที่สอนมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ส่วนคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ มีงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีแผนการสอนที่มีคุณภาพและมีการบูรณาการภายในกลุ่ม มีนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและแปลกใหม่ มีเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือ และเป็นสมาชิกเครือข่ายทางวิชาการระดับจังหวัด รวมทั้งนักเรียนที่สอนมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

* วิทยการวิจัยและวิทยาการปัญญา ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม 2554 - มีนาคม 2555

** สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่พัฒนาขึ้น เป็นการผสมผสานระหว่างระบบการติดตามกับระบบการประเมินผล ซึ่งติดตามในส่วนของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และประเมินผลผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

4. ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมและรายองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินคุณภาพของระบบตามมาตรฐาน พบว่า ในทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี

คำสำคัญ : ระบบการประเมินผล/การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน/การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ระดับความเชี่ยวชาญ/ระดับสมรรถนะของครูผู้สอน

ความนำ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นกลไกสำคัญอันหนึ่งในการสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของครูผู้สอนในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถภาพและเจตคติหรือแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน และนำมาซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อผู้บริหารและครูผู้สอนหลายประการ คือ ประการแรกเป็นวิธีการที่ช่วยผู้บริหารในการบริหารจัดการงานบุคคล ทั้งในเรื่องของการวางแผนฝึกอบรมหรือพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของครูผู้สอน การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษา การพิจารณาค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การให้พ้นจากงาน ประการที่สอง ทำให้ครูผู้สอนทราบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตน เพื่อที่จะสามารถนำไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ตลอดจนช่วยให้ครูผู้สอนได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการพิจารณาค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบหรือการโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

จากการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนั้น พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระยะแรกจะเป็นการประเมินผลที่ยึดบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัวของครูผู้สอน (Trait – based evaluation) เช่น ความรู้ บุคลิกภาพ คุณธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นหลัก และมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินแต่เพียงผู้เดียว โดยมีความเชื่อว่า “ถ้าครูผู้สอนมีความรู้ บุคลิกภาพและคุณลักษณะที่ดีแล้ว จะทำให้นักเรียนมีคุณภาพด้วย” พัฒนาการระยะต่อมาของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีการเพิ่มการประเมินผลที่ยึดพฤติกรรมการทำงาน of ครูผู้สอน (Behavior – based evaluation) เช่น แผนการสอน และพฤติกรรมการสอนของครูเข้าไปด้วย โดยผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้แทนเป็นผู้ประเมินในลักษณะของการประเมินเชิงประจักษ์ (Empirical evaluation) โดยมีความเชื่อว่า “ถ้าปัจจัยและกระบวนการในการทำงานดีแล้ว คุณภาพของการดำเนินงานย่อมดีด้วย” ซึ่งความเป็นจริงแล้วการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนั้นมีปัจจัยหลายด้านเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่สามารถควบคุมผลที่เกิดได้เหมือนโรงงานอุตสาหกรรม พัฒนาการในระยะต่อมาจนถึงปัจจุบันจึงเป็นการประเมินผลแบบผสมผสาน (Hybrid – evaluation) ครอบคลุมทั้งในด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต