

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถภาพของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังจะเสนอหัวข้อต่อไปนี้คือ

- ก. แนวคิด ทฤษฎีการประเมิน และรูปแบบการประเมิน
- ข. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถภาพของครูพลศึกษา
- ค. รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถภาพของครูพลศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีการประเมิน และรูปแบบการประเมิน

ความหมายของการประเมิน (Evaluation)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2493 ได้ให้ความหมายของคำว่าประเมินไว้ว่า "คาดเอา คะเนเอา กะดู กะประมาณ" ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายว่า "กะ ประมาณค่า หรือราคา เท่าที่ควรจะเป็น เช่น ประเมินราคา กะประมาณคุณค่าหรือผล เช่น ประเมินผลการศึกษา ประเมินผลการสัมมนา" และพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530 ให้ความหมายว่า "กะ ประมาณค่า คะเนเอา กะประมาณราคา กะประมาณคุณค่า กะประมาณผล"

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524) กล่าวถึงคำว่าประเมินไว้ดังนี้ การประเมิน (Evaluation) หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อีก

นัยหนึ่งการประเมินเป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศ สำหรับตัดสินคุณค่าของโปรแกรมหรือทางเลือกต่าง ๆ ที่ออกแบบเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ความคิดเห็นที่ว่า การประเมินเป็นการให้คุณค่านี้ ตรงกับความเห็นของ ชุมพร ยงกิตติกุล และ ประคอง วรรณสุด (2518) ที่ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นการให้คุณค่าแก่สิ่งต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่ต้องการ โดยอาศัยผลจากการวัดค่าเป็นจำนวนเลขหรือปริมาณ แล้วนำมาพิจารณา วินิจฉัย ตีราคาคุณค่า และสรุปคุณภาพของสิ่งนั้นออกมา การประเมินผลจึงมีความหมายกว้างกว่าการวัดและครอบคลุมไปถึงวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจด้วย

สุภาพ วาดเขียน (2525) ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า การประเมินเป็นกระบวนการพิจารณาตัดสิน ลงความเห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ ข้อมูลที่ได้มากับมาตรฐานและเกี่ยวกับคุณภาพ (ดีเพียงใด) ปริมาณ (เพียงพอหรือไม่) และความพึงพอใจ

สเต็ค (Stake, 1967 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2536) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมิน คือ การบรรยายสิ่งที่มุ่งประเมินอย่างสมบูรณ์ โดยเสนอแนะให้ใช้การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินเป็นการกำหนดปัญหา การเก็บรวบรวมและเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

สคริฟเวน (Scriven, 1976) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินหมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน

อีเบล (Ebel, 1986) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมิน คือ กระบวนการตัดสินใจ โดยใช้การกำหนดคุณภาพหรือราคาของการกระทำ ผลผลิต กระบวนการหรือกิจกรรม

บทบาทของการประเมิน (Role of Evaluation)

สคริฟเวน (Scriven, 1967) ได้จำแนกประเภทและบทบาทของการประเมินออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation)

เป็นบทบาทของการประเมินงาน กิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ที่บ่งชี้ถึงข้อดี ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในขณะที่กำลังอยู่ในระหว่างการทำงานนั้น ๆ ซึ่งผลจากการประเมินดังกล่าวนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาางานดังกล่าวให้ดีขึ้น จึงอาจเรียกการประเมินประเภทนี้ว่าเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุง

2. การประเมินผลสรุปรวม (Summative Evaluation)

เป็นบทบาทของการประเมินเมื่อกิจกรรม งาน หรือโครงการใด ๆ สิ้นสุดลง แล้วนำการประเมินเพื่อเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณค่า ความสำเร็จของโครงการนั้น ๆ รวมทั้งนำเอาข้อสำเร็จหรือแนวทางที่ดีไปใช้กับงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จึงอาจเรียกการประเมินประเภทนี้ว่าเป็นการประเมินสรุปรวม

เกณฑ์ (Criterion)

คำว่า "เกณฑ์" (Criterion) หมายถึง มาตรฐาน (Standard) ซึ่งสามารถใช้เป็นไม้วัด (Yardstick) สำหรับวัดผลสำเร็จและความล้มเหลวของผู้ปฏิบัติงาน (Fleishman, 1979 อ้างถึงใน ชุคคี้ เทียงตรง, มปป.) แบ่งเกณฑ์เป็น 2 ประเภท (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2537) คือ

1. เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative Criterion) เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากประสบการณ์ในการเปรียบเทียบกับผลระหว่างโครงการ หรือที่ทำมาแล้ว หรือปกติวิสัย (norm)

2. เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักเหตุผลเกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้น หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับ หรือคุณภาพของสิ่งนั้นอันเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

ทฤษฎีการประเมิน และรูปแบบการประเมิน

การประเมินมีวิวัฒนาการในการพัฒนาแนวคิด เทคนิควิธีการประเมิน มาสู่ยุคพัฒนาสู่การเป็นวิชาชีพตั้งแต่ ค.ศ. 1973 มาจนถึงปัจจุบัน วิทยาการ

ประเมินเริ่มเป็นปีกแผ่นมั่นคง แยกตัวออกเป็นวิชาชีพที่มีคุณลักษณะเด่นที่แตกต่างจากการวิจัยและการทดสอบ และการประเมินได้รับการพัฒนาจนมีวิวัฒนาการของการเป็นศาสตร์ที่ใช้สำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินภายใต้บริบทของสังคม (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2537) และศาสตร์ที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นวิชาชีพ ย่อมต้องมีการบันทึกความเป็นมาอย่างเป็นทางการ และมีการศึกษาวิเคราะห์ สร้างองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ "ทฤษฎี" เป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างองค์ความรู้ต่อไป มีผู้กล่าวถึงความหมายของคำว่าทฤษฎีไว้หลายประการด้วยกัน แต่นักทฤษฎีการประเมินของไทยได้สรุปไว้ว่า "ทฤษฎีเป็นข้อความนัยทั่วไปที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการหรือมโนทัศน์ที่สามารถใช้ทำความเข้าใจ บรรยาย อธิบายหรือทำนายปรากฏการณ์เฉพาะต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล" (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2537)

ส่วนคำว่า รูปแบบ หรือโมเดล (Model) สามารถนำมาใช้ในความหมายต่าง ๆ ได้ 4 ลักษณะด้วยกันคือ

1. แบบจำลองของจริง
2. ตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง
3. รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สัญลักษณ์ และ

หลักการของระบบ

4. แบบแผนตัวอย่างของการดำเนินงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ในระบบ

รูปแบบนั้นสามารถเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ในความหมายทั้ง 4 อย่างที่กล่าวมานี้ ดังนั้นถ้าจะกล่าวว่า "รูปแบบ" หรือ "โมเดล" ของการประเมินเป็นทฤษฎีก็อาจจะเรียกได้ เพราะมีลักษณะของความสมเหตุสมผลบนพื้นฐานของข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎี แต่อย่างไรก็ตาม ในการประเมินก็ไม่ควรที่จะยึดติดโมเดลใดโมเดลหนึ่ง นักประเมินควรต้องรู้จักที่จะเลือกประยุกต์ใช้รูปแบบได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการประเมินสูงสุด

รูปแบบการประเมิน

จากผลรายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานการสอนของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2537) ได้สรุปรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูสายงานการสอนที่เหมาะสม โดยผสมผสานรูปแบบ 3 รูปแบบต่อไปนี้

1. รูปแบบที่ยึดถือบุคคลเป็นหลัก (Individual Centered Approach : ICA) ในรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานมีความเชื่อถือว่า คนจะทำงานได้ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนตัวบางอย่าง (Trait of Individual) และวิธีการทำงานตามรูปแบบนี้ ผู้ประเมินจึงมุ่งวัดลักษณะคือตัวของบุคคล
2. รูปแบบยึดถืองานเป็นหลัก (Job-Centered Approach : JCA) ตามรูปแบบนี้ในการประเมินผลการทำงานของใครก็ตาม ให้พิจารณาทำงานที่กำลังทำอยู่ตามที่ได้รับคำตอบแทนในขณะนั้นว่าถูกต้องเหมาะสมเพียงใด ดังนั้นหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่กำหนดไว้จึงเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการทำงานของผู้ถูกประเมิน
3. รูปแบบที่ยึดผลงานหรือเป้าหมายเป็นหลัก (Objective Centered Approach : OCA) รูปแบบนี้นับว่าเป็นรูปแบบการประเมินยุคใหม่ ในรูปแบบนี้จะมีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์สำหรับตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์เหล่านี้จะกำหนดเป็นผลงานที่จะต้องทำให้บรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดในการประเมินตามรูปแบบนี้ก็คือ เปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับผลงานที่คาดหวังตามเป้าหมาย รูปแบบการประเมินผลแบบนี้ได้รับอิทธิพลจากการบริหาร โดยเป้าหมายหรือโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objectives : MBO) นั่นเอง

แผนภูมิที่ 1

วิธียึดตัวบุคคลเป็นหลัก What teacher are?	ยึดงานเป็นหลัก What teacher do?	วิธียึดเป้าหมายเป็นหลัก What are teacher achievement?
คุณสมบัติหรือบุคลิกของ ตัวบุคคล Character and personalities	หน้าที่และความรับผิดชอบ ชอบในงานชิ้นหนึ่ง Teaching behavior and other service	เป้าหมายหรือผลที่คาดหวัง ไว้ชิ้นหนึ่ง Teacher's productivity development student and academic work
องค์ประกอบ Factors	องค์ประกอบ Factors	องค์ประกอบ Factors
องค์ประกอบที่เหมาะสม Appropriate Factors	องค์ประกอบที่เหมาะสม Appropriate Factors	องค์ประกอบที่เหมาะสม Appropriate Factors

การประเมินการปฏิบัติงานของครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ 2537)

จะเห็นได้ว่า วิวัฒนาการของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงจุดที่ยึดถือเป็นหลัก จากคุณภาพของลักษณะส่วนตัว มาเป็นเงื่อนไขที่ต้องการในงาน และมาถึงเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ถูกประเมิน

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถภาพของครูพลศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถภาพของครูพลศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินสมรรถภาพของครูพลศึกษา เท่าที่ศึกษามาปรากฏผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินสมรรถภาพของครูพลศึกษา โดยตรงแต่ที่ใกล้เคียง คือ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2537) ได้เสนอแนวคิด หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูสายงานการสอนที่เหมาะสมว่า ควรมีการประเมินทั้งการประเมินเพื่อปรับปรุงงานและพัฒนางาน (Formative Evaluation) และการประเมินผลสรุปรวม (Summative Evaluation) เพื่อการบริหารควบคุมกันไป โดยประเมินตามกรอบทฤษฎีการบริหารผสมระหว่างทฤษฎีการบริหารโดยวัตถุประสงค์ (MBO) และทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์เชิงพฤติกรรม (BOM) กล่าวคือ ประเมินผลงานจากผลงานของครู ทั้งผลงานหลัก งานรอง และงานเสริมพฤติกรรม การสอน และพฤติกรรมการทำงานอื่น ๆ ตามคำพรรณนางาน (Job Description) ในการประเมินควรประเมินโดยองค์คณะบุคคล มีการแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ครุทราบล่วงหน้า ทำการประเมินอย่างน้อย 2-3 ครั้งต่อปี พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินให้ครุทราบด้วย รวมทั้งการประเมินจะต้องมีพื้นฐานเป็นระบบที่มีความเที่ยง มีความตรงที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ และเป็นระบบที่เป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ ยังได้เสนอแนะว่าการประเมินจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน คือ

1. บทบาทของผู้วางแผนปฏิบัติงาน (Performance Planner) เป้าหมายที่สำคัญของการวางแผนปฏิบัติงาน คือ การแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูลเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานข้อมูลที่สำคัญที่จำเป็นดังนี้ คือ

หน้าที่ และความรับผิดชอบในงานหลักของข้าราชการครูสายงานการสอน

การจัดทำรายการผลที่คาดหวังที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบหลัก

- การติดตามกำกับความก้าวหน้าในการทำงานสู่เป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั่วไปจะมีการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในช่วง 3-4 เดือนต่อครั้ง

2. แบบประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Rating Form) ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากใช้ข้อมูลจากผู้วางแผนการปฏิบัติงานในข้อ 1 แล้ว ผู้บังคับบัญชาก็จำเป็นต้องได้ข้อมูลเพิ่มเติมในรายละเอียด เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเที่ยงธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินการปฏิบัติงานที่มุ่งด้านการพัฒนาครู และเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ดังนั้น แบบประเมินการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะได้ข้อมูลอย่างเพียงพอเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบประเมินการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูสายงานการสอน เป็นผลจากการศึกษาองค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 9 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นครู คุณภาพการสอน การบริการวิชาการ และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับตัว และมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ปริมาณและคุณภาพงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ ความสามารถในการสอน การรักษาวินัย ซึ่งได้นำเสนอ 2 รูปแบบ คือ

2.1 การประเมินโดยใช้องค์ประกอบที่เป็นผลจากการศึกษา เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

2.2 แบบประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้รายการพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบในการประเมิน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

3. แผนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Performance Improvement Plan) การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น มิใช่มุ่งเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เท่านั้น แต่ที่สำคัญก็คือ เพื่อพัฒนาครู สร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

4. กระบวนการติดตามผล (Follow-up Procedure) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะสิ้นสุดลงเมื่อผู้บังคับบัญชาได้สอน แนะนำอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถใช้แผนการปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ชูศักดิ์ เทียงตรง (2532) ได้เสนอลักษณะของรูปแบบการประเมินไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะการประเมินผลในรูปแบบที่มุ่งเน้นการศึกษาคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล (Trait Rating Instruments) โดยได้เสนอวิธีการประเมินผลไว้ 7 แบบ คือ
 - 1) วิธีการเรียงลำดับแบบง่าย (Simple Ranking Method)
 - 2) วิธีตรวจสอบรายการ (Checklists Method)
 - 3) การประมาณค่าแบบการเปรียบเทียบระดับบุคคล (Man - to-Man Comparison Rating)
 - 4) วิธีการให้คะแนนหรือการประมาณค่าแบบการกำกับแจกแจง (Grading or Force-Distribution Rating)
 - 5) การประมาณค่าแบบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Paired Comparison Rating)
 - 6) การใช้มาตราประมาณค่าแบบแผนภาพ (Graphic Rating - Scale)
 - 7) วิธีเลือกคำตอบตามกำหนด (Forced-Choice Method)
2. ลักษณะการประเมินผลในรูปแบบที่มุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Job Performance Instruments) มีวิธีการประเมินผล 7 แบบ คือ
 - 1) วิธีการบันทึกเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้น (Critical Incidents Method)
 - 2) วิธีการเขียนอย่างอิสระหรือการบรรยาย (The Free - Written or Narrative Method)

- 3) วิธีการศึกษาภาคสนาม (The Field Review Method)
- 4) วิธีการประเมินตนเอง (The Self - Appraisal Method)
- 5) การประเมินค่าโดยเพื่อน (Peer Rating)
- 6) การประมาณค่าโดยกลุ่มหรือการประเมินจากหลายส่วน (Group Rating or Multiple Appraisal)
- 7) วิธีการประเมินผลงาน (Results - Oriented Appraisal)

รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถภาพของครูพลศึกษา

รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถภาพของครูพลศึกษา ในช่วงปีการศึกษา 2512 - 2537 ที่รวบรวมได้ดังนี้ คือ

ยุวดี ศกุนตะฤทธิ์ (2527) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างแบบรายงานตนเองเกี่ยวกับคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษา พร้อมทั้งหาปกติวิสัยเปอร์เซ็นต์ของแบบรายงานตนเอง ผลการวิจัยพบว่า แบบรายงานตนเองที่สร้างขึ้นประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 10 ด้าน คือ

1. ด้านการสอน
2. ด้านสุขภาพทางกายและทางจิต
3. ด้านวิชาการ
4. ด้านบุคลิกภาพ
5. ด้านคุณธรรมความประพฤติ และความมีน้ำใจนักกีฬา
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์
7. ด้านการอบรม ปกครอง และการเป็นผู้นำ
8. ด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย
9. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
10. ด้านกีฬา และความสามารถทางกีฬา

ประกอบด้วยข้อรายการต่าง ๆ 87 ข้อ โดยแบบรายงานตนเองนี้มีความมั่นคงตามเนื้อหา มีความมั่นคงตามสภาพความเป็นจริง โดยให้ครูพลศึกษาประเมินผลตนเอง

วรศักดิ์ เพียรชอบ (2529) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การประเมินโปรแกรมพลศึกษาของโรงเรียนรัฐบาล ในระดับชั้นมัธยมศึกษาของไทย" โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะประเมินและจัดระดับคุณภาพของสถานภาพของโปรแกรมพลศึกษาของไทย และเปรียบเทียบสถานภาพของโปรแกรมพลศึกษา ระหว่างโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในแต่ละภาค แต่ละเขต และแต่ละเขตการศึกษาต่าง ๆ โดยได้สร้างแบบประเมินสถานภาพของโปรแกรมพลศึกษาขึ้นมา ผลการศึกษาปรากฏว่า

1. โรงเรียนรัฐบาลในระดับชั้นมัธยมศึกษาของไทยนั้น มีครูพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77 และประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง ร้อยละ 22 และระดับปริญญาโทเพียง ร้อยละ 0.7 โดยโรงเรียนในท้องที่กรุงเทพมหานครมีครูพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมากกว่าในท้องที่อื่น ๆ

2. สถานที่กลางแจ้งและสถานที่ในร่มของโรงเรียนที่สามารถใช้ในโปรแกรมพลศึกษาได้ คิดเฉลี่ยแล้วมีเพียงโรงเรียนละ 10,028 และ 968 ตารางเมตร ตามลำดับ โดยโรงเรียนในท้องที่ระดับจังหวัดและในระดับอำเภอ มีสถานที่กลางแจ้งสูงกว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในท้องที่กรุงเทพมหานคร

3. กิจกรรมพลศึกษาภาควิชาบังคับตามหลักสูตรพลศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2524 ที่โรงเรียนต่าง ๆ เลือกเปิดสอนมากที่สุดตามลำดับ 6 กิจกรรมได้แก่ วอลเลย์บอล แชนด์บอล กิจกรรมเข้าจังหวะ แบดมินตัน ฟุตบอล และดาบสองมือ

4. ค่าเฉลี่ยของอุปกรณ์พลศึกษาที่เป็นอุปกรณ์กลางที่สำคัญ เช่น ลูกบาสเกตบอล ลูกตะกร้อ ลูกฟุตบอล ลูกวอลเลย์บอล โต๊ะ เทเบิลเทนนิส และเบาะยืดหยุ่นของโรงเรียนต่าง ๆ คือ 23,32,19,24,16 และ 11 ตามลำดับ โดยที่โรงเรียนที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร อุปกรณ์เหล่านี้มากกว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในท้องที่อื่น ๆ

5. ค่าเฉลี่ยของคะแนนของสถานภาพของโปรแกรมพลศึกษาของโรงเรียนรัฐบาลในระดับชั้นมัธยมศึกษาของไต้หวัน คือ ร้อยละ 62 ของคะแนนรวมทั้งหมด โดยที่ไม่มีโรงเรียนใดเลยที่มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมากอยู่ในระดับดีมีเพียง 2 โรงเรียน หรือประมาณร้อยละ 1 อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 52 และอยู่ในระดับพอใจ ร้อยละ 44

6. โรงเรียนที่ตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจัดโปรแกรมพลศึกษาดีกว่าภาคอื่น ๆ เมื่อจัดตามที่ตั้งของภาค โรงเรียนในระดับจังหวัดมีการจัดโปรแกรมพลศึกษาดีกว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในท้องที่อื่น ๆ และเมื่อแบ่งตามเขตการศึกษา โรงเรียนที่อยู่ในเขตการศึกษาที่ 10 มีการจัดโปรแกรมพลศึกษาดีกว่าโรงเรียนที่อยู่ในเขตการศึกษาอื่น ๆ

เด็ดขาด รามสูตร (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถภาพของครูพลศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาพลานามัย และครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถภาพของครูพลศึกษา ระหว่างการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาพลานามัยและครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 119 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 357 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93 ผลการวิจัยพบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนมัศึกษามีสมรรถภาพทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักสูตรและวิชาการ ด้านการสอนด้านการวัดและประเมินผล ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการอบรม การปกครอง และการเป็นผู้นำ และด้านสุขภาพ

รัชณี ขวัญบุญจัน (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบของสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ของสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถภาพของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความครอบคลุมเหมาะสม และความสำคัญจำเป็นของโครงสร้าง และรายการสำคัญของสมรรถภาพที่พึงประสงค์ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ด้านพลศึกษา จำนวน 31 คน

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบโครงสร้างและรายการสำคัญของสมรรถภาพที่พึงประสงค์ โดยการสำรวจความคิดเห็นของครูพลศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 520 คน

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของสมรรถภาพที่พึงประสงค์ ตามสภาพการณ์จริงและความตรงในการจำแนก โดยทดลองใช้กับครูพลศึกษา 2 กลุ่ม เป็นครูพลศึกษาดีเด่น 22 คน และครูพลศึกษาธรรมดา 22 คน

จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาประกอบด้วยด้านสำคัญ 8 ด้าน คือ ด้านการสอนและประเมินผล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านวิชาการ ด้านสุขภาพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านทักษะ มีรายการสำคัญรวมทั้งสิ้น 72 รายการ

การตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า สมรรถภาพที่พึงประสงค์ที่นำเสนอสามารถจำแนกกลุ่มครูพลศึกษาได้อย่างถูกต้อง คือ ผลการเปรียบเทียบระหว่างครูพลศึกษาดีเด่นและครูพลศึกษาทั่วไป พบว่า ครูพลศึกษาดีเด้นมีสมรรถภาพสูงกว่าครูพลศึกษาทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้านและทุกรายการ

ชาญชัย ชอบธรรมสกุล (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพโปรแกรมพลศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพโปรแกรมพลศึกษา สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นปีที่ 1-6 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ (1) กำหนดองค์ประกอบและคะแนนน้ำหนักความสำคัญในแต่ละด้านขององค์ประกอบที่ใช้ประเมิน (2) การสร้างรูปแบบการประเมินและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน (3) การทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบ

การประเมิน และ (4) การสร้างปกติวิสัยคุณภาพโปรแกรมพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประเมินนี้มีการประเมินรวม 6 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน พลศึกษาในชั้นเรียน ด้านครูพลศึกษา ด้านการบริหารงานหมวดวิชาพลานามัย ด้านการจัดการแข่งขันกีฬาในโรงเรียน ด้านการแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียน ด้านการจัดการและบริหารวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางพลศึกษา โดยมีองค์ประกอบที่ใช้ประเมิน 55 องค์ประกอบ และมีรายการที่ใช้ประเมิน 71 รายการ รายการที่ใช้ประเมินคุณภาพโปรแกรมพลศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านครูพลศึกษา มีจำนวน 7 รายการ ดังนี้คือ ระดับวุฒิทางพลศึกษา การเตรียมการสอน ความรักและความศรัทธาในการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ การทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวนชั่วโมงการสอน (ไม่รวมชั่วโมงกิจกรรม) ใน 1 สัปดาห์ และการแต่งชุดสอนพลศึกษา

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูสายงานการสอน รวมทั้งรูปแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูสายงานการสอนที่เหมาะสม ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นผลจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ควรมีการประเมินทั้งการประเมินเพื่อปรับปรุงงานและพัฒนา (Formative Evaluation) และการประเมินผลสรุปรวม (Summative Evaluation) เพื่อการบริหารควบคู่กันไป โดยประเมินตามกรอบทฤษฎีการบริหารผสมระหว่างทฤษฎีการบริหารโดยวัตถุประสงค์ (MBO) และทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์เชิงพฤติกรรม (BCM) กล่าวคือ ประเมินจากผลงานของครู ทั้งผลงานหลัก งานรอง และงานเสริม พฤติกรรมการสอน และพฤติกรรมการทำงานอื่น ๆ ตามคำพรรณนางาน (Job Description) ในการประเมินควรประเมินโดยองค์คณะบุคคล มีการแจ้งหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินให้ครูทราบ

ล่วงหน้า พร้อมใช้การนิเทศและการพัฒนาครูไปในทิศทางที่สอดคล้องกับหลักการที่จะประเมินครูด้วย ควรทำการประเมินอย่างน้อย 2-3 ครั้งต่อปี พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินให้ครูทราบด้วย รวมทั้งการประเมินต้องมีพื้นฐานการวัดที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ด้วย

2. ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่เหมาะสม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูสายงานการสอน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้องค์ประกอบสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน จำนวน 9 องค์ประกอบ คือ

- 1) คุณลักษณะความเป็นครู
- 2) คุณภาพการสอน
- 3) การบริการวิชาการและการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
- 4) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 5) การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์
- 6) ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
- 7) ปริมาณและคุณภาพงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- 8) ความรู้ความสามารถในการสอน
- 9) การรักษาวินัย

สำหรับการประเมินลำดับความสำคัญจากการสอบถามผู้บริหารและครูดีเด่นโดยตรง พบว่า องค์ประกอบสำคัญเรียงตามลำดับดังนี้ คุณภาพการสอน พฤติกรรมการสอน ปริมาณงานสอน คุณลักษณะส่วนตัว คุณภาพงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3. รูปแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูสายงานการสอนที่เหมาะสม

รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูสายงานการสอนที่เหมาะสม จากผลการศึกษาสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และหน้าที่ความรับผิดชอบของครูตามกฎหมาย รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูสายงานการสอน ผู้วิจัยได้ข้อสรุปของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครู

สายงานการสอนที่เหมาะสมโดยผสมผสานรูปแบบ 3 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบที่
ยึดถือบุคคลเป็นหลัก (Individual Centered Approach : ICA) 2)
รูปแบบที่ยึดงานเป็นหลัก (Job Centered Approach : JCA) และ
3) รูปแบบที่ยึดผลงานหรือเป้าหมายเป็นหลัก (Objective Centered
Approach : OCA)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการ
ครูสายงานการสอน คือ การมีวัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อพัฒนางานและ
พัฒนาคน ตลอดจนเพื่อตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นระบบที่มี
ความเที่ยง เป็นระบบที่มีความตรง เป็นระบบที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ และ
เป็นระบบที่เป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้ จะต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน คือ

- 1) บทบาทของผู้วางแผนปฏิบัติงาน (Performance
Planner)
- 2) แบบประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Rating
Form)
- 3) แผนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Performance
Improvement Plan)
- 4) กระบวนการติดตามผล (Follow-up Procedure)

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูน่าจะประเมิน
โดยองค์คณะบุคคล โดยมีหัวหน้างาน 1 คน และเพื่อนร่วมงานที่มีหน้าที่และ
ตำแหน่งงานเท่าเทียมกับผู้ถูกประเมินอีก 2 คน โดยให้นำหนักผลการประเมิน
ของหัวหน้างานเท่ากับ 50 และนำหนักผลการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานเท่ากับ
50

สรุป เอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมิน หมายถึง การตัดสินคุณค่า บทบาทของการประเมิน มี
2 ลักษณะ คือ การประเมินเพื่อความก้าวหน้า (Formative Evaluation)
และการประเมินผลสรุปรวม (Summative Evaluation) เกณฑ์ในการประเมิน
มี 2 ประเภท คือ เกณฑ์สัมพัทธ์และเกณฑ์สัมบูรณ์ รูปแบบการประเมินสมรรถภาพ

ของครูพลศึกษาที่เหมาะสม โดยผสมผสานรูปแบบ 3 รูปแบบ คือ (1) รูปแบบที่
ยึดถือบุคคลเป็นหลัก (Individual Centered Approach : ICA)
(2) รูปแบบที่ยึดงานเป็นหลัก (Job Centered Approach : JCA) และ
(3) รูปแบบที่ยึดผลงานหรือเป้าหมายเป็นหลัก (Objective Centered
Approach : OCA)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถภาพของครู
พลศึกษา พบว่า งานส่วนใหญ่เน้นศึกษาในเรื่องการประเมินโปรแกรมพลศึกษา
มากกว่าการประเมินครูพลศึกษาโดยตรงในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินครู
พลศึกษาได้มีความพยายามที่จะสร้างเกณฑ์สมรรถภาพที่พึงประสงค์ไว้แล้ว แต่
ยังไม่มีการสร้างรูปแบบการประเมินออกมาอย่างชัดเจน ดังนั้นในวิจัยครั้งนี้
จึงมุ่งพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการประเมินครูพลศึกษาต่อไป ในเรื่องการสร้าง
รูปแบบการประเมิน ควรมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครูกล่าวคือ เป็นการประเมิน
ความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เกณฑ์ในการประเมินควร
ครอบคลุมสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา พร้อมทั้งกำหนดตัวบ่งชี้ที่
เหมาะสม แนวทางในการประเมินควรเป็นระบบที่ได้ข้อมูลจากหลายแหล่ง โดย
ใช้หลาย ๆ วิธีเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถภาพของ
ครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา