

การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเอง
กับการประเมินแบบ 360 องศา



นางสาวอนงค์พร พะวรรัมย์

สถาบันวิทยบริการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-5346-2

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A COMPARISON OF THE TEACHING PERFORMANCE APPRAISAL RESULTS BETWEEN
SELF-EVALUATION AND 360 DEGREES APPRAISAL



Miss Anongphorn Phawornram

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Educational Measurement and Evaluation

Department of Educational Research

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic year 2003

ISBN 974-17-5346-2

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของคุณ ระหว่างการประเมินตนเอง กับการประเมินแบบ 360 องศา
โดย	นางสาวอนงค์พร พะวรรัมย์
สาขาวิชา	การวัดและประเมินผลการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พวงแก้ว ปุณยกนก

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณะบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์พวงแก้ว ปุณยกนก)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร จังศิริพรปกรณ์)

อนงค์พร พะวรรัมย์ : การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ระหว่างการประเมินตนเอง กับการประเมินแบบ 360 องศา. (A Comparison of the Teaching Performance Appraisal Results between Self-evaluation and 360 Degrees Appraisal)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์พวงแก้ว ปุณยณนก, 205 หน้า.

ISBN 974-17-5346-2

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 5, 4, และ 3 แหล่ง ตามลำดับ แต่มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละแหล่งข้อมูลเท่ากันและแตกต่างกัน และ 2) เพื่อศึกษาความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน ระหว่างแหล่งการประเมินแต่ละแหล่ง

สำหรับครูที่ถูกประเมิน มี 44 คน และได้รับข้อมูลจาก 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูที่ประเมินตนเอง จำนวน 44 คน เพื่อนร่วมงานของครู จำนวน 125 คน หัวหน้าหมวด จำนวน 22 คน ผู้บริหาร จำนวน 15 คน และ นักเรียน จำนวน 1,198 คน และองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินคุณลักษณะของครูมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนและการเตรียมการสอนของครู 2) การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน 3) การจัดการเรียนการสอน และ 4) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินตนเองกับการประเมินโดยนักเรียน และ ผลการประเมินตนเองกับการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ปานกลาง ($r=.478$ และ $r=.456$ ตามลำดับ) 2) ผลการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง ซึ่งมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน มีความสัมพันธ์กันปานกลางและสูง ($r=.692$ และ $r=.732$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบว่าแหล่งผู้ประเมินที่เป็นนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน มีความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน ส่วนแหล่งผู้ประเมินที่เป็นหัวหน้าหมวด ตนเอง และผู้บริหาร มีความคลาดเคลื่อนแบบกดคะแนน

ภาควิชา.....วิจัยการศึกษา.....ลายมือชื่อนิติ.....
สาขา.....การวัดและประเมินผลการศึกษา.....ลายมืออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ปีการศึกษา...2546.....

438 38072 27 : MAJOR MEASUREMENT AND EVALUATION

KEY WORDS : TEACHING PERFORMANCE APPRAISAL RESULTS, SELF-EVALUATION,
360 DEGREES APPRAISAL, LENIENCY ERROR.

ANONGPHORN PHAWORNRAM: A COMPARISON OF THE TEACHING PERFORMANCE
APPRAISAL RESULTS BETWEEN SELF-EVALUATION AND 360 DEGREES APPRAISAL.

THESIS ADVISOR : ASSOC.PROF.PAUNGKEAW POONYAKANOKE, 205 pps.

ISBN 974-17-5346-2

The research purposes were 1) to study the correlation of teaching performance appraisal result between self-evaluation and 360 degrees appraisal from 5, 4, and 3 sources under; equal and unequal weight, of importance of each sources and 2) to study the leniency error of teaching performance appraisal results between different sources.

The 44 teachers were evaluated by 5 groups such as; 44 self-evaluation teachers, 125 colleagues, 22 department leaders, 15 directors, and 1,198 students. The criterions of teaching performance appraisal were as follows 1) planning and preparing the instruction 2) environmental management in classroom 3) teaching activities and 4) professional responsibilities.

The research results were 1) the result of self-evaluation and students' evaluation and the result of self-evaluation and colleagues' evaluation showed the medium correlation ($r=.478$, and $r=.456$ respectively) 2) the results of self-evaluation and 360 degrees appraisal from 5 and 4 sources with equally weight showed the medium and high correlation ($r=.692$, and $r=.732$ respectively) Further more, the results showed that the students and colleagues had positive leniency error but the department leaders, self and directors, had negative leniency error.

Department...Educational Research.....Student's Signature.....

Field of Study Educational Measurement and Evaluation...Advisor's Signature.....

Academic year ..2003....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีเนื่องจากความเมตตากรุณา ของรองศาสตราจารย์พวงแก้ว ปุณยกนก อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เอาใจใส่ ให้คำแนะนำ และคอยตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้เสมอมา ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยการศึกษา อาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช ที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัย และกำหนดน้ำหนักคะแนนการประเมินแบบ 360 องศา

ขอขอบคุณโรงเรียนอนุบาลศาลาแดง อ.เมือง จ.สระบุรี โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อ.เมือง และ อ. ห้วยราช จ.บุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู

ขอขอบคุณ พี่ ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ทุกคนที่คอยช่วยเหลือ คั่นคว้าข้อมูล ตรวจ สอบความถูกต้องของวิทยานิพนธ์

สุดท้ายขอขอบคุณ คุณแม่ น้องสาวทั้งสอง คุณตา และ Mr.Landy Zhou ที่คอยส่งเสริม ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจ จนกระทั่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้

อนงค์พร พะวรรัมย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามสำหรับการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
คำจำกัดความในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ตอนที่ 1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	7
ตอนที่ 2 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู	17
ตอนที่ 3 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินตนเอง	25
ตอนที่ 4 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินแบบ 360 องศา	45
ตอนที่ 5 แนวคิดที่เกี่ยวกับความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน	63
ตอนที่ 6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
3. วิธีดำเนินการวิจัย	72
ตอนที่ 1 การเตรียมการเก็บรวบรวมข้อมูล	72
ตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	87
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล	88

สารบัญ (ต่อ)

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
ตอนที่ 1	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน	93
ตอนที่ 2	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5, 4, และ 3 แหล่ง ตามลำดับ	103
ตอนที่ 3	ผลการวิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรืออคติคะแนน (Leniency Errors) ของแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง	124
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	148
สรุปผลการวิจัย	150	
อภิปรายผลการวิจัย	153	
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	157	
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป	158	
รายการอ้างอิง	159	
ภาคผนวก	166	
ภาคผนวก ก วิทยานิพนธ์คุณวุฒิจำนวน 1 ฉบับ	167	
ภาคผนวก ข รายการคัดเลือกเครื่องมือสำหรับงานวิจัย	169	
ภาคผนวก ค เอกสารประกอบการอบรม	177	
ภาคผนวก ง เครื่องมือสำหรับงานวิจัย	181	
ภาคผนวก จ จดหมายขอความร่วมมือในงานวิจัย	195	
ภาคผนวก ฉ คะแนนเฉลี่ยของผู้ประเมิน	201	
ประวัติผู้เขียน	205	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. ข้อดีและข้อจำกัดของแหล่งผู้ให้ข้อมูลการประเมิน	21
2. เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามวิถีสถานะของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา	29
3. เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, 2000	33
4. สรุปมุมมองต่าง ๆ ว่าด้วยการประเมินแบบ 360 องศา	61
5. จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครู/อาจารย์และนักเรียนที่ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู จำแนกตามโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดการประถมศึกษาแห่งชาติ	73
6. ข้อมูลของครูที่ประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงานประเมินครู หัวหน้าหมวดประเมินครู และ ผู้บริหารประเมินครู	75
7. ข้อมูลของนักเรียนที่ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู	76
8. การประเมินผลการสอนตามแนวทฤษฎีของ Beerens, (2000) องค์ประกอบหลัก ที่ 1 ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน มี 6 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้	77
9. การประเมินผลการสอนตามแนวทฤษฎีของ Beerens, (2000) องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน มี 5 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้	78
10. การประเมินผลการสอนตามแนวทฤษฎีของ Beerens, (2000) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการจัดการเรียนการสอน มี 5 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้	78
11. การประเมินผลการสอนตามแนวทฤษฎีของ Beerens, (2000) องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ มี 6 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้	79
12. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ ประเด็นชี้วัดในตารางโครงสร้างของแบบประเมินตนเองในองค์ประกอบหลักที่ 1	81
13. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ ประเด็นชี้วัดในตารางโครงสร้างของแบบประเมินตนเองในองค์ประกอบหลักที่ 2	81
14. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ ประเด็นชี้วัดในตารางโครงสร้างของแบบประเมินตนเองในองค์ประกอบหลักที่ 3	82
15. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ ประเด็นชี้วัดในตารางโครงสร้างของแบบประเมินตนเองในองค์ประกอบหลักที่ 4	82

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16. จำนวนข้อคำถามแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้ตามแนวคิดของ Beerens, (2000)	83
17. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบกับคะแนนรวมฉบับที่ 1 และ 2	86
18. ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู จำแนกตามแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง	95
19. ค่ามัชฌิมเลขคณิต ระหว่างผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง จำแนกเป็นรายข้อ	99
20. ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง	102
21. คะแนนของการประเมินตนเองและการประเมิน 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง และกำหนดคะแนนเท่ากันและต่างกัน ของครูจำนวน 44 คน	105
22. คะแนนของการประเมินตนเองและการประเมิน 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง และกำหนดคะแนนเท่ากัน ของครูจำนวน 44 คน	109
23. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีจำนวนแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน	113
24. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีจำนวนแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน	115
25. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีจำนวนแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน	117
26. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีจำนวนแหล่งผู้ประเมินทั้ง 4 และ 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน	119
27. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีจำนวนแหล่งผู้ประเมินทั้ง 3, 4 และ 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน	121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28. คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3,4 และ 5 แหล่ง	123
29. การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง	126
30. การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินที่ประกอบด้วยการประเมินตนเอง และการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง	131
31. การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินที่ประกอบด้วยการประเมินตนเอง และการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง	136
32. การเปรียบเทียบความสอดคล้องของการให้คะแนนผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ กตหรือปล่อยคะแนน ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินเพียงแหล่งเดียว	141
33. การเปรียบเทียบความสอดคล้องของการให้คะแนนผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ กตหรือปล่อยคะแนน ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมิน 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 และ 5 แหล่ง	143
34. การเปรียบเทียบความสอดคล้องของการให้คะแนนผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ กตหรือปล่อยคะแนน ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมิน 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง	145
35. การสร้างและปรับปรุงข้อคำถาม องค์กรประกอบที่ 1 การวางแผนและการเตรียมการสอน.	170
36. การสร้างและปรับปรุงข้อคำถาม องค์กรประกอบที่ 2 การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน	172
37. การสร้างและปรับปรุงข้อคำถาม องค์กรประกอบที่ 3 การจัดการเรียนการสอน	173
38. การสร้างและปรับปรุงข้อคำถาม องค์กรประกอบที่ 4 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	175
39. คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู	202

สารบัญภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1. การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานสอนของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพ	28
2. การประเมินแบบ 360 องศา (Edwards & Ewen, 1996 อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุด 2541)	47
3. แนวทางการประยุกต์ใช้การประเมินแบบ 360 องศา	54
4. แนวทางการกำหนดน้ำหนักของผลการประเมิน ในกรณีที่มีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง	57
5. แนวทางการกำหนดน้ำหนักของผลการประเมิน ในกรณีที่มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง	57
6. แนวทางการกำหนดน้ำหนักของผลการประเมิน ในกรณีที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง	58
7. ขั้นตอนในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	87



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศจะสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ปัจจัยทางด้านการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541) การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีความสามารถนำการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ผลผลิตของระบบการศึกษาคือพลเมืองของประเทศที่สามารถแก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความสามารถริเริ่มพัฒนาตนเอง ครอบคลุม ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติให้พัฒนาและก้าวหน้าไปได้อย่างมีหลักการบนพื้นฐานความเข้าใจในเหตุและผล ความถูกต้อง ความดีงาม และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม บุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญในการสร้างคุณภาพและผลผลิตทางการศึกษาก็คือ “ครู”

การเสริมสร้างและพัฒนาผลผลิตหรือองค์กรให้มีคุณภาพนั้นมีหลายวิธี วิธีที่นิยมปฏิบัติมาก (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2543) คือ การให้การศึกษ การฝึกอบรมพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคคลหรือเป็นขั้นตอนหนึ่งที่ขาดไม่ได้ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถ ลักษณะการปฏิบัติงาน และ คุณภาพของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจพิจารณาให้รางวัล เลื่อนขั้น หรือเพื่อหาข้อแก้ไขสิ่งบกพร่อง ซึ่งตัวของผู้ปฏิบัติงานเองก็สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับไปพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง และพัฒนาตนเองได้ตรงตามความต้องการยิ่งขึ้น (Ford & Heaton, 1980 อ้างถึงใน สุจิตรา ภัคดีสงคราม, 2527) รวมทั้งการประเมินตนเองของครู เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาตนเอง หรือปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวกับการสอน ถึงแม้การประเมินตนเองอาจจะมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความลำเอียง (bias) หรือความเข้าใจตนเองในการประเมินผลการทำงานก็ตาม

การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisals) มีขึ้นในปลายปี ค.ศ. 1800 เป็นยุคที่วงการอุตสาหกรรมใช้เครื่องจักรกลเข้าไปช่วยในกระบวนการผลิต ซึ่งคนงานเปรียบ

เสมือนเครื่องจักรที่จะต้องผลิตงานออกมาเป็นจำนวนมาก ๆ และมีผู้บริหารหรือหัวหน้างานเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้นที่ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งรูปแบบการประเมินอาจเป็นทางการคือ ใช้แบบตรวจสอบรายการเพื่อวัดคุณลักษณะ หรือรูปแบบไม่เป็นทางการที่ใช้การสังเกตการทำงาน การประเมินในลักษณะนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มเงินเดือน ดังนั้นหลังจากการประเมินผู้บริหารมักได้รับการร้องเรียนจากพนักงานว่า ไม่ได้ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน หรือการถูกกลั่นแกล้งจากหัวหน้างาน

ต่อมาในปี ค.ศ. 1960 เทคนิควิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ถูกพัฒนาให้มีหลายรูปแบบ มีการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (The Management by Objective : MBO) เป็นการเปรียบเทียบผลงานของบุคคลกับเป้าหมายและยุทธวิธีขององค์กร มีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและมีการประเมินตนเองให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ มีการทำงานเป็นทีม และมีการประเมินจากผู้ประเมินที่หลากหลาย ซึ่งเป็นทางเลือกอย่างหนึ่งขององค์กร

การประเมินแบบ 360 องศา (360 Degrees Appraisal) หรือการประเมินโดยใช้แหล่งข้อมูลหลายแหล่ง (Multisources) ช่วยแก้ไขการประเมินแบบดั้งเดิมที่เน้นให้ผู้บริหารมีอำนาจเด็ดขาดเพียงผู้เดียวในกระบวนการประเมิน ช่วยให้ผลการประเมินที่ได้มีความสอดคล้อง มีความยุติธรรมมากขึ้น ข้อมูลมีความตรง มีความน่าเชื่อถือ สามารถลดความอคติในการให้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลเพียงแหล่งเดียว และลดอิทธิพลการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ เนื่องจากต้องใช้ผลการประเมินจากแหล่งต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ดังนี้

- 1) การประเมินจากบนลงล่าง (Downward Appraisal) เป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน
- 2) การประเมินจากล่างขึ้นบน (Upward Appraisal) เป็นการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 3) การประเมินตนเอง (Self-assessments) และ
- 4) การประเมินจากด้านข้าง (Lateral Appraisal) เป็นการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน

เป็นต้น สำหรับคำว่า 360 องศา เป็นคำที่บัญญัติขึ้นในปี ค.ศ. 1980 โดย Ewards & Ewen (1996) ในระยะแรกการประเมินแบบ 360 องศา ถูกนำมาใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำการปรับปรุงและพัฒนาผลการทำงานของพนักงานเท่านั้น ต่อมาก็ได้มีการปรับปรุงพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ จนสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการประเมินการทำงานของพนักงานได้

การประเมินแบบ 360 องศา ได้รับความนิยมจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ มาก ในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรในต่างประเทศ ได้แก่ AMOCO, FORD, IRS เป็นต้น องค์กรในประเทศไทย ได้แก่ ธนาคารแห่งประเทศไทย การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย การบินไทย และ บริษัท Loxley ซึ่ง Armstrong, et al, (2000) ได้ค้นพบว่า การประเมินแบบ 360 องศา ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการพัฒนาการบริหาร องค์กร การประเมินแบบ 360 องศา มีส่วนช่วยให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง อันนำไปสู่การพัฒนา องค์กรให้มีผลกำไร และส่งเสริมทักษะการเป็นผู้นำ

แต่จากการศึกษาในประเทศไทยพบว่า ในหน่วยงานทางการศึกษายังไม่มี การประยุกต์ใช้การประเมินแบบ 360 องศา เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู และการ ประเมิน 360 องศา ยังมีจุดอ่อนอีกหลายประการ (Wilmer, & Nowack, 1998) เช่น ระยะเวลาใน การประเมินค่อนข้างนาน เสียค่าใช้จ่ายมาก ขาดการศึกษาแบบนำร่อง จึงอาจจะทำให้ได้ผลไม่ คุ่มค่าเท่าที่ควร ดังนั้นจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่า ผลของการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ระหว่างการประเมินตนเอง กับการประเมินแบบ 360 องศา มีความสอดคล้องกันเพียงใด ดังนั้นผู้ วิจัยจึงได้ศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ที่ประเมินโดยตนเอง กับการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาปรับปรุงวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามของการวิจัย

1. ผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเอง และ ประเมินแบบ 360 องศา เมื่อแหล่งข้อมูลมีความแตกต่างกัน (5, 4 และ 3 แหล่ง) จะมีความ สัมพันธ์สอดคล้องกันเพียงไร
2. แหล่งข้อมูลใดมีความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนนต่างกัน อย่างไร
3. การประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ควรใช้แหล่งข้อมูลใดสำหรับการ ประเมิน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 5, 4, และ 3 แหล่ง ตามลำดับ แต่มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละแหล่งข้อมูลเท่ากันและไม่เท่ากัน
2. เพื่อศึกษาความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรืออคติคะแนน (Leniency Errors) ระหว่างแหล่งการประเมินแต่ละแหล่ง

ขอบเขตของการวิจัย

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศา นั้น แหล่งข้อมูลที่ประเมินประกอบด้วยแหล่งต่าง ๆ 5 แหล่ง ดังต่อไปนี้

- | | |
|------------|--|
| แหล่งที่ 1 | ตนเอง คือครูที่จะต้องเป็นผู้ประเมินตนเอง |
| แหล่งที่ 2 | หัวหน้าหมวด/สาย |
| แหล่งที่ 3 | เพื่อนครู |
| แหล่งที่ 4 | ผู้บริหาร ได้แก่ ผอ.รร/ผช.ผอ.รร |
| แหล่งที่ 5 | นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 |

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูในครั้งนี้ ครอบคลุมองค์ประกอบหลักใน 4 องค์ประกอบ ของ Beerens, (2000) ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนและการเตรียมการสอนของครู 2) การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน 3) การจัดการเรียนการสอน และ 4) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

คำจำกัดความในการวิจัย

การปฏิบัติงานสอน หมายถึง กระบวนการดำเนินการจัดการเรียนการสอนของครู ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเกิดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยการสอนของครูอาจอยู่ในรูป การบรรยาย การอธิบาย การสาธิต การทดลอง หรือการใช้สื่อการสอน เป็นต้น

การประเมินการปฏิบัติงานสอน หมายถึง การตัดสินคุณค่าในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนของครู ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเกิดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยครอบคลุมประเด็นหลักใน 4 ประเด็น ของ Beerens, (2000) ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนและการเตรียมการสอนของครู 2) การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน 3) การจัดการเรียนการสอน และ 4) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

การประเมินตนเอง หมายถึง การตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน เพื่อ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงผลการสอนหรือคุณภาพการสอน และปรับปรุงตนเอง โดยครูในโรงเรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง

การประเมินแบบ 360 องศา หมายถึง การตัดสินคุณค่าของบุคคลที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน เพื่อ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงผลการสอนหรือคุณภาพการสอนของครู และปรับปรุงตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกแห่งได้มีส่วนร่วมในการตัดสินคุณค่าการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้น ซึ่งแหล่งที่ให้ข้อมูล มีดังนี้ คือ ผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนครู ตนเอง และนักเรียน

แหล่งข้อมูลการประเมิน หมายถึง บุคคลต่าง ๆ ที่สามารถตัดสินคุณค่าการปฏิบัติงานด้านการสอนของบุคคลอื่นหรือของตนเองได้ ซึ่งแหล่งข้อมูลประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้ ตนเอง หัวหน้าหมวด/สาย เพื่อนครู ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และ นักเรียน

วิธีคำนวณคะแนนรวม (Composite Score) หมายถึง วิธีการนำคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูจากแต่ละแหล่งข้อมูลมารวมให้เป็นคะแนนชุดเดียวกัน โดยมีวิธีการรวมคะแนน 2 วิธี ดังต่อไปนี้

วิธีที่ 1 การรวมคะแนนที่เท่ากันทุกแหล่งข้อมูล

วิธีที่ 2 การรวมคะแนนแต่ละแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน โดยที่

- การประเมินแบบ 360 องศา ที่มี 5 แหล่งข้อมูล กำหนดให้ การประเมินตนเอง 15% เพื่อนร่วมงาน 20 % หัวหน้าหมวด 20 % ผู้บริหาร 15 % และนักเรียน 30 %

- การประเมินแบบ 360 องศา ที่มี 4 แหล่งข้อมูล กำหนดให้ การประเมินตนเอง 15% เพื่อนร่วมงาน 15 % หัวหน้าหมวด 20 % และนักเรียน 50 %

ความสอดคล้องของผลการประเมิน หมายถึง ระดับของความใกล้เคียงกันของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ระหว่างแหล่งข้อมูลที่ต่างกัน ซึ่งพิจารณาจากค่าสถิติสหสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 หากค่าสหสัมพันธ์ที่ได้มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป แสดงว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ระหว่างแหล่งข้อมูลแต่ละแหล่งหรือภายในแหล่งข้อมูลเดียวกันมีความสอดคล้องกันสูง

ความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู ที่แหล่งผู้ให้ข้อมูลมีความเอนเอียงที่จะประเมินสูงกว่าหรือต่ำกว่าที่เป็นจริง ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากค่าเฉลี่ยของการประเมินแต่ละแหล่งว่ามีค่าสูงหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

ข้อค้นพบจากการทำวิจัย ทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู ดังต่อไปนี้

1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 5, 4 และ 3 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละแหล่งข้อมูลเท่ากันและไม่เท่ากัน
2. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ที่ประเมินโดย ตนเอง หัวหน้าหมวด/สาย เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และนักเรียน
3. การวิจัยในครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางสำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบผลการประเมิน การปฏิบัติงานสอนของครู ระหว่างการประเมินตนเอง กับการประเมินแบบ 360 องศา ทำให้ได้ แนวความคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังศึกษาอยู่ดังนี้

- ตอนที่ 1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 2 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู
- ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตนเอง
- ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบ 360 องศา
- ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับความคลาดเคลื่อน
- ตอนที่ 6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้นิยามและความหมายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัย ได้รวบรวมความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

สมชาย หิรัญกิตติ (2542) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรไว้ดังนี้ องค์กรต่าง ๆ จะมีการประเมินผลการปฏิบัติ (Appraising performance) ของพนักงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจให้คำจำกัดความว่า เป็นกระบวนการที่ 1) วางมาตรฐานในการทำงาน (Setting Work Standards) 2) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของพนักงานที่สัมพันธ์กับมาตรฐานนั้น (Assessing the Employee's Actual Performance Relative to These Standards) 3) จัดให้มีการป้อนกลับข้อมูลสู่พนักงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นพนักงานให้ตัดการปฏิบัติงานที่บกพร่องออกไป (Providing Feedback to the Employee with the Aim of Motivating that Person to Eliminate Performance Deficiencies) หรือการรักษาการปฏิบัติงานที่ดีที่เหนือค่าเฉลี่ย

Bernarin, and Russel, (1998) ให้คำจำกัดความของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนการบันทึกรวบรวมผลลัพธ์ของการทำงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในช่วงเวลานั้น

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2540) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

นันทิยา ชัยนิคม (2532) การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่ใช้ประเมินค่า ว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยผลงานอย่างมีหลักเกณฑ์ นำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณธรรม ก่อเกิดประโยชน์แก่การบริหารบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ 1. การวัดผล 2. มาตรฐานหรือเกณฑ์ 3. การตัดสินใจ

ชำนาญ ชื่นช่วย (2530) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบที่ผู้บริหารจัดการทำขึ้น เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านสมรรถภาพของการทำงานและผลของการทำงาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อนำผลการประเมินเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ในเรื่องการบริหารงานบุคคล เช่น เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน เลื่อนเงินเดือน ตลอดจนปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นความพยายามที่จะประเมินสมรรถภาพ ในการทำงานของบุคลากร โดยวิธีการหลาย ๆ อย่าง ที่มีหลักเกณฑ์ในการประเมิน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานหรือการขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นผลตอบแทนการทำงานของบุคลากร

บัณฑิตย์ อินทราชัน (2526) การประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึงวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลในบังคับบัญชา ในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ได้กำหนดไว้เป็นที่แน่นอน หรือหมายถึงระยะเวลาที่จัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้ปฏิบัติ

ไปแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังเป็นเครื่องประกอบในการให้ผลประโยชน์ตอบแทนหรือพิจารณาความดีความชอบของบุคคลในการปฏิบัติงาน จนครบระยะเวลาตามที่กำหนด

นิวัฒน์ โรจนพงษ์ (2522) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงวิธีการที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารใช้พิจารณาหรือตีราคาผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ เป็นหลัก ซึ่งเป็นการวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั่นเอง

สรุปแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงวิธีการที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าการทำงานของบุคลากร ว่ามีความสามารถในการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยมีหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดการปรับปรุงและพัฒนา หลังจากได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

คุณลักษณะของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม (Sharon, 1997) มีดังนี้ 1) มีบุคลิกภาพมั่นคงและมีคุณธรรมประจำใจ 2) มีลักษณะรู้สึกผิดชอบ/ชั่วดี 3) มีการกระทำที่สร้างสรรค์ 4) มีความมั่นคง กล้าหาญ และอดทน 5) มีจิตสำนึกแห่งความเป็นมนุษย์และมีความห่วงใยบุคคลอื่น 6) มีความมุ่งมั่น และมีวิสัยทัศน์ 7) ยกย่องในคุณงามความดี 8) มีความรักในชีวิต 9) มีวินัย 10) มีเป้าหมายแห่งชีวิต มีความมุ่งมั่นในการประสบความสำเร็จ 11) ยอมรับฟังความคิดเห็นบุคคลอื่น 12) มีความรอบคอบและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำ 13) มีความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่สร้างสรรค์ 14) มีทัศนคติที่ดี 15) มีมนุษยสัมพันธ์และมีความเป็นผู้นำ และ 16) อารมณ์แจ่มใสอยู่เสมอ

2. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยทั่วไปแล้วการประเมินผลสิ่งใดย่อมมีจุดมุ่งหมายที่แน่ชัดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเหมาะสมให้มากที่สุด ดังนั้นจึงมีบุคคลหลายท่านได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินและการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (สมชาย หิรัญกิตติ , 2542) ดังนี้ 1) การประเมินผลเป็นการจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง และตัดสินเกี่ยวกับเงินเดือน 2) เป็นการให้โอกาสหัวหน้างานเพื่อทบทวนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกน้อง ซึ่งทำได้ 2 ทาง คือ ทำการพัฒนาแผนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ถูกต้อง และเพื่อเป็นการเสริมแรงในสิ่งที่ลูกน้องทำถูกต้องแล้ว 3) การประเมินผลควรมีความสำคัญต่อการวางแผนอาชีพที่มั่นคงของพนักงาน เพราะจะเป็นการให้โอกาสที่ดีเพื่อทบทวนแผนอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนอย่างชัดเจน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป Fiedler, E. F., (1996). กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงาน
 2. เพื่อให้มีแบบฟอร์มหลักฐานในการทำความคิด และเพื่อลดชั้นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอันเป็นที่ไม่น่าพอใจ
 3. เพื่อให้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติในการกำหนดจุดอ่อนขององค์กร หรือวัดประสิทธิภาพของการเปลี่ยนแปลง
 4. เพื่อช่วยฝึกพนักงานโดยการให้ผลย้อนกลับแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและพนักงานที่ต้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
 5. เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม และเพื่ออนาคตทางการศึกษาขององค์กร
 6. เพื่อช่วยการสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและพนักงานให้มีประสิทธิภาพ
- สำหรับวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ประการของการประเมิน (จักรนภา พรหมมา, 2528) ได้แก่ ประเมินเพื่อการปรับปรุง ประเมินเพื่อการคัดเลือกให้ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร ประเมินเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน และประเมินเพื่อแสดงความมีอำนาจเหนือกว่าในทางบริหาร

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อสนับสนุน และพัฒนาการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยตรง เพราะการประเมินผลจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคลากรปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหน้าที่ของบุคลากร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เป็นต้น
4. เพื่อประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน โดยเฉพาะในระบบราชการที่มีการพิจารณาความดีความชอบ ในการขึ้นเงินเดือนพิเศษ
5. เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านเทคนิค ทักษะในการปฏิบัติงาน หรือด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นต้น

เดล เอส บีช (Dale S. B., 1977) อ้างถึงใน นิวัฒน์ โรจนางษ์ (2522) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์สำคัญ 6 ประการ คือ

1. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคลากร (employee performance) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีส่วนช่วยส่งเสริม และรักษาระดับคุณภาพของการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่นำพอใจตลอดเวลา การประเมินชนิดนี้อาจทำได้โดยการเรียกบุคลากรมาซักถามความคืบหน้าของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นระยะ ๆ

2. เพื่อพัฒนาบุคลากร (employee development) การประเมินผลทำให้บุคลากรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การปรับปรุงและพัฒนาตนเองของบุคลากรอาจทำได้โดยการศึกษางานเพิ่มเติมด้วยตนเอง (self-study) ศึกษาพิเศษ (formal training course) หรือร่วมกิจกรรมบางอย่างที่ช่วยเสริมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (job-related activities)

3. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน (supervisory understanding) การประเมินผลงานอย่างเป็นทางการเป็นครั้งคราว (formal and periodic appraisal) ช่วยให้ฝ่ายนิเทศงานทราบพฤติกรรมของบุคลากรทุกระยะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับทราบรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากฝ่ายนิเทศ และพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องให้ทันที่ และเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้บริหารงานระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงาน

4. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร (guide to job changes) การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจได้ถูกต้องแม่นยำ ในการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion) การโอนย้าย (transfer) การให้พนักงาน (layoff) และการให้พ้นจากงาน (discharge)

5. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือน (wage and salary treatment) การเลื่อนขั้น เลื่อนอันดับเงินเดือนในวงราชการ และการขึ้นเงินเดือนหรือค่าแรงในวงการธุรกิจเอกชนมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาผลงานจากการประเมินผลปฏิบัติงานอันมีระเบียบแบบแผน ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมและความเสมอภาคในหมู่บุคลากรทุกคน

6. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารบุคคล (validate personnel programs) การประเมินผลปฏิบัติงานที่มีระเบียบแบบแผน ช่วยให้ฝ่ายบริหารทราบว่าควรจะคัดเลือกบุคลากรอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับงานในอนาคต ช่วยให้ทราบว่าควรรับบุคลากรทดลองปฏิบัติงานคนนั้น ๆ เป็นบุคลากรประจำได้หรือไม่ และช่วยให้ทราบว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรประเภทใดและเมื่อไร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ นำไปใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น การปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ใช้ประกอบการ

พิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการการ พิจารณาความดีความชอบประจำปี และการพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากงาน เนื่องจากหย่อน สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นได้

ส่วนเป้าหมายของการประเมินในแต่ละเรื่อง ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ผลของการ ประเมินนั้น ๆ โดยการประเมินนั้นอาจนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนา และการตัดสินใจคุณค่า แล้วนำ คุณค่านี้ไปใช้ประโยชน์ด้วยการก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองและบุคคลอื่น ๆ ขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งผลของการประเมินนี้จำเป็นต้องเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ดังนั้นเกณฑ์หรือเครื่องมือที่ใช้ใน การประเมิน จึงจำเป็นต้องเป็นมาตรฐานที่สามารถยอมรับและใช้ได้เป็นอย่างดีในแต่ละกรณีส่วน การจำแนกเป้าหมายของการประเมิน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2537) ทฤษฎีการประเมินส่วนใหญ่มี ความเชื่อในเป้าหมายของการประเมินแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งอาจจำแนกได้ เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ประโยชน์นิยม (Utilitarianism) เป้าหมายของการประเมินเป็นการสร้างประโยชน์ สุขแก่สังคม เน้นที่สามารถเสนอสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานการวางแผน การ ดำเนินโครงการ และการตัดสินใจในเชิงบริหาร นักประเมินมีบทบาทเป็นผู้บ่อนสารสนเทศ แต่ไม่ ควรมีบทบาทในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ทำการประเมิน ผู้ใช้สารสนเทศเป็นผู้ชี้ขาดคุณค่าของสิ่ง ที่ทำการประเมิน

2. พหุนิยม (Pluralism) เป้าหมายของการประเมินมิใช่เพียงแค่ว่าเพื่อประโยชน์สุขแก่ สังคม อาจสนองเป้าหมายอื่นเข้าไปด้วย เช่น การติดตาม ควบคุม ดูแลการดำเนินการต่าง ๆ ดัง นั้นเป้าหมายสำคัญคือการตัดสินใจคุณค่า สิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ทำการประเมิน ด้วยความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ของผู้ประเมิน ในขณะเดียวกันก็พยายามสร้างศรัทธาและความน่าเชื่อถือ ของผลการประเมินให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้สารสนเทศ

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. เทคนิควิธีและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเทคนิคการประเมินในปัจจุบันมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน ผู้นำไปใช้จำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการให้เหมาะสม และอาจขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่จะนำไปปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะใช้วิธีที่เป็นทางการดังต่อไปนี้ (สมชาย ธีรฤกิตติ, 2542)

1. วิธีกรใช้สเกลการให้คะแนน (Graphic Rating Scale Method) เป็นสเกลซึ่งแสดงรายการคุณลักษณะและช่วงของผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานแต่ละคน การให้คะแนนจะอธิบายถึงระดับการปฏิบัติงานสำหรับแต่ละคุณลักษณะ เช่น คุณภาพ และความเชื่อถือได้ เป็นต้น
2. วิธีการจัดลำดับทางเลือก (Alternative Ranking Method) เป็นการจัดเรียงลำดับพนักงานจากดีที่สุดไปสู่น้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์คุณลักษณะเฉพาะอย่าง ซึ่งจำทำให้ง่ายต่อการมองเห็นความแตกต่างระหว่างพนักงาน
3. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired Comparison Method) เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พนักงานแต่ละคนจะถูกเปรียบเทียบกับทุก ๆ คนในกลุ่มที่สามารถเปรียบเทียบกันได้ และประเมินค่าพนักงานแต่ละคนเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียเป็นคู่ ๆ ซึ่งการจัดระดับพนักงานควรทำเป็นแผนภูมิ (Chart) พนักงานเป็นคู่ ๆ วิธีนี้ช่วยให้การจัดเรียงลำดับมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น
4. วิธีการกระจายความถี่ (Forced Distribution Method) เป็นระบบการประเมินการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดพนักงานเป็นกลุ่ม โดยถือเกณฑ์การทำงานของเขาแล้วกระจายความถี่ในรูปโค้งปกติ วิธีนี้สามารถตัดสินได้ล่วงหน้าถึงเปอร์เซ็นต์ที่จะจัดระดับ
5. วิธีประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Method) เป็นเทคนิคการประเมินการทำงานที่ต้องการให้ผู้ประเมินรายงานเหตุการณ์ ซึ่งจะอธิบายพฤติกรรมของพนักงานที่ดีและไม่ดี ข้อความเหล่านี้ถือว่าเป็นเหตุการณ์สำคัญโดยใช้เป็นตัวอย่งการทำงานที่ดีหรือไม่ดีในการให้คะแนนบุคคล
6. รูปแบบการเรียงความแบบบรรยาย (Narrative Forms) เป็นการประเมินแบบการเขียนบรรยายเพื่อประเมินบุคลากรในด้านมาตรฐาน ความก้าวหน้า และการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน

7. สเกลจัดลำดับการประเมินผล (Behaviorally Anchored Rating scales) เป็นวิธีการประเมินผลซึ่งเป็นการรวบรวมข้อดีของแบบการเรียงความบรรยายแบบวิเคราะห์โดยใช้เหตุการณ์สำคัญ และการจัดลำดับด้วยการกำหนดสเกลปริมาณของผลการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดี แล้วจึงประเมินพฤติกรรม ข้อดีของวิธีนี้ คือ 1) มีความเชื่อถือได้มาก 2) มีมาตรฐานชัดเจน 3) มีการป้องกัน 4) มีอิสระ และ 5) มีความคงที่

8. วิธีการจัดการโดยวัตถุประสงค์ (Management By Objective (MBO) Method) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ในรูปของข้อความที่ชัดเจนและการเจาะจงวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยพนักงาน นอกจากนี้การทำงานของพนักงานจะมีการประเมินผลด้วย หรือเป็นการวางแผนและควบคุมซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมาย 2) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการประชุมร่วมกันอีกครั้งเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามเป้าหมายที่กำหนด และ 3) ลักษณะเฉพาะของเทคนิคการวางแผนทั่วทั้งองค์กรต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

9. วิธีผสม (Mixing the Method) เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีดังกล่าวข้างต้นร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งบางบริษัทอาจใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์ช่วยในการประเมินผลด้วย

ชำนาญ ชื่นช่วย (2530) ได้รวบรวมวิธีการประเมินผล 12 วิธี ดังต่อไปนี้ 1) วิธีพิจารณาตามเครื่องมือวัด (Graphic Rating Scale or Chart Method) 2) วิธีจับบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Technique or Critical Incident Method) 3) วิธีสัมภาษณ์ (Field Interview or Field Review Method) 4) วิธีการวัดผลแบบให้คะแนน (Check List Rating System) 5) วิธีเปรียบเทียบ (Paired Comparison Method) 6) วิธีบันทึกปริมาณงาน (Production Records) 7) วิธีประเมินผลกลุ่ม (Group Appraisal Method) 8) วิธีบรรยายอิสระ (Free Form Essay) 9) วิธีทดสอบโดยบันทึกผลผลิตในช่วงเวลา (Periodic Test) 10) วิธีการประเมินผลงานโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer Rating Method) 11) การประเมินผลตามแบบ Probst (The Probst Service Rating) 12) แบบประเมินผลความสำเร็จของงาน (Result Contred Method)

ส่วนวิธีการหลัก ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในอดีตมีอยู่ 4 วิธี (สีมา สีมานนท์, 2522) คือ 1. วิธีจับบันทึกปริมาณงานใช้กับงานประจำที่ทำตามแบบแผน 2. วิธีพิจารณาตามเครื่องมือวัด (Graphic Rating Scale) 3. วิธีพิจารณาโดยการตรวจสอบ (Check-list) และ 4. วิธีเปรียบเทียบบุคคล (Person to Person Comparison)

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีโยชน์ในทางปฏิบัติ และไม่มีความยุ่งยาก มี 9 วิธี (สมพงศ์ เกษมสิน, 2521) ดังนี้ 1. การให้คะแนนโดยตรง (Graphic Rating) 2. การประเมินผลโดยหัวหน้างาน (Supervisor Rating) 3. วิธีจัดอันดับ (Ranking System) 4. วิธีจัดคู่เปรียบเทียบ (Pair System) 5. การกำหนดมาตรฐานของงาน (Setting Standard Rating) 6. การประเมินโดยผู้ประเมินมากกว่า 1 คน (Multiple Rating) 7. การประเมินโดยการไปตรวจสอบ (Field Review) 8. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง (Self Appraisal) และ 9. การประเมินผลตามผลการปฏิบัติงาน (Appraisal by Results)

สำหรับวิธีการประเมินที่นิยมใช้กันมากมี 2 วิธี (ถนอม ธารัตถพันธ์, 2519) คือ

1. การสังเกตการปฏิบัติงาน (Performance Observation) เป็นการดูการปฏิบัติงานของบุคคลกรในขณะที่งานกำลังดำเนินอยู่ วิธีนี้ทำให้มองเห็นคุณสมบัติของบุคคลกรได้โดยตรง
2. การประเมินงาน (Job Evaluation) เป็นการดูผลงานที่ปรากฏทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยนำเอาผลงานนั้นมาเปรียบเทียบกับความมุ่งหมาย ทั้งความมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องกับปริมาณและความมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ

กล่าวโดยสรุปแล้ว เทคนิคในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับผู้นำไปใช้ วิธีที่มีผู้นิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน คือ วิธีการให้คะแนนโดยตรง เพราะเป็นวิธีที่ง่ายและสะดวกในการดำเนินการ วิธีที่นิยมรองลงมาคือวิธีตรวจสอบ วิธีสังเกตการปฏิบัติงาน (สาโรช ไชยรักษ์, 2527) ทั้งนี้วิธีการดังกล่าวจะใช้ได้อย่างเหมาะสมขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่จะนำไปประเมินมากกว่า ดังนั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน บางครั้งจำเป็นต้องใช้วิธีการอื่น ๆ หรือใช้วิธีการมากกว่าหนึ่งวิธีมาผสมกัน จึงจะสามารถประเมินผลงานออกมาได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ ตรงกับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ ฉัตรนภา พรหมมา (2528) ที่ว่า การประเมินครั้งหนึ่ง ๆ อาจสนองวัตถุประสงค์ได้มากกว่าหนึ่งอย่าง แต่สิ่งที่สำคัญอยู่ที่หน้าที่ของการประเมินที่ต่างกัน และวัตถุประสงค์การนำไปใช้ต่างกันนั้น ย่อมต้องอาศัยวิธีการประเมินที่แตกต่างกัน ดังนั้นสิ่งที่ควรตระหนักคือการพิจารณาให้เข้าใจถ่องแท้ถึงหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นอันดับแรกของการวางแผนทำการประเมิน

แต่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ยังมีข้อระมัดระวังถึงคุณลักษณะของเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ว่าควรประกอบด้วยคุณลักษณะต่อไปนี้ (Hakes, 2001) คือ ควรมีความชัดเจน มีความน่าเชื่อถือ มีความยุติธรรม และมีความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นการป้องกันการล้มเหลวในการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน

4. ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ว่ามีวัตถุประสงค์ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่ออะไร และองค์กรได้นำผลการประเมินไปใช้อย่างจริงจังหรือไม่ โดยทั่วไปประโยชน์ที่พึงได้รับมีดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร, 2540)

1. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน
2. ทำให้การพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย การลดขั้นลดตำแหน่ง และการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม
3. ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้
4. ใช้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท แต่ละหน้าที่ และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในองค์กร
5. ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่า บรรลุตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในการทำงาน รวมทั้งรู้ว่าตนเองมีจุดเด่น หรือจุดอ่อนอย่างไร
6. เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ
7. ส่งเสริมความเข้าใจ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน
8. ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ เช่น การแนะแนวและวางแผนแนวอาชีพให้แก่พนักงาน การกำหนดอัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การส่งมอบงานเมื่อสับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา การพัฒนาระบบงาน เป็นต้น

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องประกอบการพิจารณาดำเนินงานบริหารงานบุคคล (นิวัฒน์ ोजनाพงษ์, 2522) ดังนี้

1. การเลื่อนตำแหน่ง
2. การเลื่อนเงินเดือน
3. การแต่งตั้ง-ย้าย-สับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาบุคคล
5. การปรับปรุงระบบวิธีการทำงานและอุปกรณ์การทำงาน
6. การปรับปรุงวิธีการเลือกสรร/คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

ตอนที่ 2 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู

การประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู เป็นกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้สอน โดยมีความมุ่งหมายทั้งในแง่ต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานสอน เช่น ความเป็นมา ความหมาย จุดมุ่งหมาย กระบวนการสอนและการประเมินการปฏิบัติงานสอน แหล่งผู้ให้ข้อมูล และเทคนิควิธีการประเมินการสอน เป็นต้น ซึ่งจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

1. ความหมายของการสอนและการประเมินการปฏิบัติงานสอน

ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสอน ดังต่อไปนี้

Dressel, (1976) อ้างถึงใน อุทุมพร จามรมาน (2544) ในภาษาอังกฤษมีคำ 2 คำ ที่เกี่ยวข้องกับการสอนคือ Teaching และ Instruction ซึ่งในภาษาไทยแปลว่า “การสอน” และ “การเรียนการสอน” ตามลำดับ ความแตกต่างของทั้ง 2 คำ คือ Teaching หมายถึง สถานการณ์ซึ่งครูและนักเรียนประจัญหน้ากัน หรือมีกิริยาปะทะกันและกัน ส่วนคำว่า Instruction หมายถึง การรวมงานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการสอนเข้าด้วยกัน เช่น การเลือกตำรา เอกสารที่อ่านเพิ่มเติม การเตรียมอุปกรณ์การสอน การตรวจแบบฝึกหัด การให้คะแนนและเกรด และการสนทนาอภิปรายกับผู้สอนในวิชาเดียว ซึ่งคำว่า การสอนเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนในห้องเรียน แต่คำว่า การเรียนการสอนเป็นคำที่มีความหมายที่กว้างกว่าการสอน และเป็นกิจกรรมที่คนอื่นมองไม่เห็นไว้ด้วย

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2540) การสอน คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้สอน

บุญชม ศรีสะอาด (2537) การสอน หมายถึงการดำเนินการของผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้เรียนจะทำกิจกรรมที่อาศัยกระบวนการ (Process) ของสมอง เช่น ฟัง อ่าน พูด เขียน โยงความสัมพันธ์ เปรียบเทียบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ดังกล่าว ผลการเรียนรู้อาจอยู่ในรูปของความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การประเมินผล ฯลฯ การดำเนินการของผู้สอนอาจอยู่ในรูป บรรยาย อธิบาย สาธิต หรือปฏิบัติให้ดู ให้อ่านเนื้อหาสาระ ให้อภิปราย ให้ทำแบบฝึกหัด และให้ศึกษาจากสื่อ เป็นต้น

สุมน อมรวิวัฒน์ (2533) อ้างถึงใน อารภรณ์ ใจเพียง (2540) อธิบายความหมายของการสอนไว้ว่า การสอน คือ สถานการณ์อย่างหนึ่งที่มีสิ่งต่อไปนี้จะเกิดขึ้น ได้แก่

1. มีความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับสิ่งแวดล้อม และครูกับนักเรียนกับสิ่งแวดล้อม
2. ความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์นั้นก่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่
3. ผู้เรียนสามารถนำประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ได้

สำหรับความหมายของการประเมินการปฏิบัติงานสอน มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดไว้หลายท่าน ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2543) ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน (Evaluation) หมายถึง การบวณการตัดสินคุณค่า (Value Judgment) ของสิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยทั่วไปการประเมินต้องอาศัยข้อมูลจากการวัดที่เป็นปรนัย มีความเที่ยงตรง แต่บางครั้งการประเมินต้องอาศัยการสังเคราะห์ สรุปจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น การประเมินมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ ข้อมูลจากการวัด การตีความหมาย และการกำหนดคุณค่าตามเกณฑ์มาตรฐาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) ให้ความหมายของการประเมินการปฏิบัติงานสอน (Instructional Evaluation) ว่าหมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่วัด ในที่นี้คือการสอนตามเกณฑ์ที่กำหนด การประเมินผลการสอน เป็นกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของผู้สอนว่ามีจุดด้อยอย่างไรบ้าง ในขั้นตอนการดำเนินการสอนมี 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมการสอน ระหว่างสอน และการประเมินผลการเรียนว่ามีขั้นตอนใดบ้างที่ควรที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

ดังนั้น การประเมินการสอน จึงเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของการสอนตามมาตรฐานที่แต่ละสถานศึกษากำหนด การประเมินการสอนจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากการวัดอย่างเป็นทางการ เช่น การสังเกตโดยตรง และจัดบันทึกอย่างเป็นระบบ เป็นต้น และหรือข้อมูลที่ไม่ได้มาจากการวัด เช่น การสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ การสอบถามจากผู้อื่น เป็นต้น ข้อมูลจากแหล่งดังกล่าวถูกนำไปใช้เปรียบเทียบกับมาตรฐานเพื่อการตัดสินคุณค่าของการสอน

2. วัตถุประสงค์และหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู

ในการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. จุดมุ่งหมายด้านวิชาการ ซึ่งมีดังนี้

1.1 เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงในด้านการสอน เป็นการประเมินเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการสอน เป็นการดำเนินการที่จะให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการสอน ซึ่งแยกเป็น 2 แนวทาง คือ

ก. การประเมินเพื่อการปรับปรุงการสอนของผู้สอน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการสอนของครูผู้สอน และผู้สังเกตก็ให้มีความเหมาะสมและประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นข้อมูลที่อาจได้จากการประเมินผลการสอน โดยตัวผู้สอนเอง หรือผู้สังเกต หรือเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บริหาร ซึ่งจะทำการมองการสอนได้ชัดเจนขึ้น

ข. การประเมินการปฏิบัติงานสอนเพื่อการปรับปรุงบริการด้านการสอน ในการนิเทศ การสอนสิ่งที่จะต้องอำนวยความสะดวกให้กับ ผู้สอน ได้แก่ การบริการด้านการสอน เช่น ห้องสมุด เครื่องมืออุปกรณ์ในด้านการช่าง และเครื่องมือห้องปฏิบัติการ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้สังเกตหรือผู้บริหารสามารถประเมินการสอนได้ เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาเปรียบเทียบ และหาทางปรับปรุงการบริการด้านการสอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.2 การประเมินผลเพื่อปรับปรุงในด้านการเรียนเป็นการประเมินผลเพื่อช่วยผู้เรียนในการปรับตัวต่อการตัดสินใจเลือกวิชาเรียน การเรียนในระดับอาชีวศึกษา มีวิชาซีพีที่เป็นวิชาเลือกก ให้ผู้เรียนได้เลือกอยู่มาก การประเมินผลการเรียนของผู้เรียนเพื่อจะได้ให้ผู้เรียนรู้ว่า เขาเรียนอะไร อย่างไร และได้อะไรบ้าง โดยเปรียบเทียบกับจุดมุ่งหมายของนักเรียน

1.3 การประเมินผลเพื่อการค้นคว้าวิจัย การประเมินผลในด้านนี้ มุ่งในด้านการ พัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง เพื่อมุ่งหาข้อมูลนำมาใช้เป็นแนวทางวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน เช่น การปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาแบบเรียน การหารูปแบบการสอน และอุปกรณ์การสอน รวมทั้งการประเมินจุดมุ่งหมายของการสอน

2. จุดมุ่งหมายด้านบริหาร ได้แก่

2.1 การประเมินเพื่อประกอบการพัฒนาความดีความชอบในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือผลตอบแทนอื่น เช่น รางวัล หรือทุน หรือเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

2.2 การประเมินเพื่อนำผลมาบริหารงาน เป็นการดำเนินงานเพื่อหาข้อมูลในการจัด บริการงานและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการจัดและการคัดเลือกคนสอน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล

นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู ยังเป็นเรื่องที่ละเอียดลึกซึ้ง และมีผลกระทบทั้งทางบวกและในทางลบ จากผู้ถูกประเมิน ดังนั้นในการประเมินจึงควรพิจารณาอย่างรอบคอบ และมีหลักในการประเมิน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) และ อุทุมพร จามรมาน (2544)) ดังต่อไปนี้

1. การประเมินต้องทำจากหลายกลุ่มที่เกี่ยวข้องเช่น นักเรียน เพื่อน ครู ตัวครูเอง ผู้บังคับบัญชา หรือใช้วิธีการประเมินแบบต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การประเมินค่า การสังเกต การตรวจสอบผลงาน และการเยี่ยมเยียนชั้นเรียน เป็นต้น
2. การประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูต้องอาศัยแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ใช้เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นยอมรับของทุกฝ่าย
3. การประเมินผล เป็นขั้นตอนหนึ่งของการเรียนภายหลังจากการดำเนินการสอนแล้ว ไม่ใช่สิ่งที่จะใช้เป็นการสร้างความรบกวนให้กับผู้ใด
4. การประเมินอาจารย์มี 2 ระดับ คือ ระดับสถาบันและระดับบุคคล การประเมินอาจารย์ระดับสถาบัน หมายถึง การที่สถาบันมีจุดมุ่งหมายที่กว้างขวาง มุ่งคุณภาพการศึกษาและชื่อเสียงของสถาบัน การประเมินจึงกระทำอย่างเปิดเผย เป็นระบบ และเป็นปรนัย เชื่อถือได้ ส่วนการประเมินระดับบุคคล หมายถึง การประเมินโดยอาจารย์เอง เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของตน เป็นการประเมินที่ทำแบบแคบ ๆ เจียบ ๆ ข้อมูลเปิดเผยเฉพาะตัวเอง
5. ประเมินผลสามารถทำได้ใน 2 ระยะ คือ การประเมินระหว่างสอน (Formative Evaluation) เพื่อจะได้พิจารณาถึงวิธีสอนที่ใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการปรับปรุงการสอน ส่วนการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผล เพื่อตัดสินใจ
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนเป็นระบบที่ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ
 - ก. การประเมินผลตัวป้อน (Input) ได้แก่ การประเมินที่มุ่งตัวผู้เรียนก่อนการสอน รวมทั้งคุณสมบัติความสามารถของครูผู้สอน
 - ข. การประเมินกระบวนการ (Process) เป็นการประเมินขณะดำเนินการสอน เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมของครูผู้สอน

ค. การประเมินผลผลิต (Product) เป็นการประเมินผลการเรียนการสอนของผู้เรียนว่า มีความรู้ความสามารถ มีผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

7. การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนสามารถทำได้ทั้งระดับโรงเรียนและระดับผู้สอนเอง คือ เป็นนโยบายจากผู้บริหารที่กระทำอย่างเป็นทางการ หรือผู้สอนอาจจะประเมินตนเองเพื่อทราบข้อเท็จจริง ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน

8. การประเมินผลการสอนจากภาระงานของผู้สอน (Workload) ควรจะได้คำนึงถึงปริมาณและคุณภาพ คือ จำนวนชั่วโมง จำนวนชิ้นงาน วิชาที่รับผิดชอบว่ามีมากน้อยเพียงใดกับคุณภาพของงาน

3. แหล่งผู้ให้ข้อมูล

ในการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูสามารถได้ข้อมูลมาจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยสามารถรวบรวมได้ดังนี้

ตามรางที่ 1 ข้อดีและข้อจำกัดของแหล่งผู้ให้ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู

แหล่งผู้ให้ข้อมูลการประเมิน	ข้อดีและข้อจำกัด	
นักเรียนเป็นผู้ประเมิน	ข้อดี	- เป็นแหล่งที่สามารถเก็บข้อมูลได้ง่าย - ผู้เรียนเป็นผู้ที่ได้รับประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนในสภาพปกติของครูอย่างใกล้ชิดที่สุด
	ข้อจำกัด	- มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการประเมินการสอนของครูเป็นจำนวนมาก เช่น ประสบการณ์เกี่ยวกับวิธีสอน ระดับความสามารถของผู้เรียน ขนาดของชั้นเรียน เพศ วัย เวลาที่ใช้สอน วิชาเลือก วิชาบังคับ และเกรดที่ผู้เรียนคาดว่าจะได้รับ เป็นต้น
ผู้สอนประเมินตนเอง	ข้อดี	- การได้มีโอกาสประเมินตนเองทำให้ผู้สอนเกิดทัศนคติที่ดีต่อการสอน และเป็นการสอนกระตุ้นให้มีการปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - ข้อมูลบางอย่างไม่มีใครทราบได้นอกจากผู้สอนเอง เช่น ความตั้งใจ ความเมตตา และความยุติธรรม เป็นต้น
	ข้อจำกัด	- ผู้สอนอาจจะประเมินเข้าข้างตนเอง จึงทำให้ผลที่ได้จากการประเมินค่อนข้างสูงกว่าความเป็นจริง - ผู้สอนอาจมองข้ามปัญหาที่สำคัญบางประการของตนเองได้

ตามรางที่ 1 (ต่อ) ข้อดีและข้อจำกัดของแหล่งผู้ให้ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู

แหล่งผู้ให้ข้อมูลการประเมิน	ข้อดีและข้อจำกัด	
เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน	ข้อดี	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้เปรียบเทียบผลการประเมินที่ได้จากผู้เรียนเพื่อเป็นการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล - เพื่อนร่วมงานย่อมสามารถประเมินได้ผลดีเนื่องจากมีความรู้ในเนื้อหาวิชารวมทั้งประสบการณ์ในวิชาชีพเดียวกับผู้สอน
	ข้อจำกัด	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนร่วมงานไม่มีโอกาสเห็นพฤติกรรมการสอนตลอดทั้งเทอม - ผู้สอนอาจไม่ต้องการให้เพื่อนร่วมงานไปสังเกตการสอน - หากเกิดความลำเอียงและความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานผลการประเมินที่ได้อาจไม่ตรงกับความเป็นจริง และไม่มีคามยุติธรรม
ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน	ข้อดี	<ul style="list-style-type: none"> - การที่ผู้บริหารไปสังเกตการสอนโดยตรง หรือทำหน้าที่ประเมิน อาจช่วยให้สามารถตีความหมายข้อมูลที่ได้จากแหล่งอื่น ๆ ได้ถูกต้องและกระจ่างชัดขึ้น
	ข้อจำกัด	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารอาจใช้ความชอบ และความสัมพันธ์ส่วนตัวประกอบการประเมิน อาจทำให้ผลที่ได้จากการประเมินไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง - ผู้บริหารอาจมีเวลาไม่เพียงพอและขาดทักษะในการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู
ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ประเมิน	ข้อดี	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศก์การสอนโดยตรง สามารถศึกษาได้ชัดเจน และเสนอแนะวิธีการปรับปรุงการสอนได้
	ข้อจำกัด	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษานิเทศก์อาจไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูได้อย่างทั่วถึงและตรงตามความเป็นจริง
ประเมินจากผลการเรียนของผู้เรียน	ข้อดี	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการเรียนของผู้เรียนจะสะท้อนให้เห็นคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการสอนที่ตั้งไว้หรือไม่
	ข้อจำกัด	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้สอนอาจมุ่งสอนแต่เพียงให้ผู้เรียนสอบได้ และอาจมีการแนะนำการทำข้อสอบให้ได้มากที่สุด - ผู้สอนอาจตั้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นต่ำ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้โดยง่าย - มีตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนนอกเหนือจากความสามารถในการสอน เช่น ระดับสติปัญญา หรือสภาพครอบครัว - ผลการเรียนจะเชื่อถือได้เพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของแบบสอบที่ใช้

4. เทคนิควิธีในการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู

การประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู สามารถทำได้ 2 วิธี ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2543)

1. วิธีประเมินการสอนแบบครบวงจร

วิธีนี้อาศัยผู้เกี่ยวข้องที่รู้เห็นการปฏิบัติงานสอนของผู้สอนอย่างรอบด้าน หรือเรียกว่า การประเมิน 360 องศา (Ewards & Ewen, 1996 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2543) ซึ่งประกอบด้วยวิธีการประเมิน ดังต่อไปนี้

1.1 การประเมินจากบนลงล่าง (Downward Appraisal) เป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าภาค

1.2 การประเมินจากล่างขึ้นบน (Upward Appraisal) เป็นการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้เรียน

1.3 การประเมินจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Peers Appraisal)

1.4 การประเมินจากผู้ถูกประเมินหรือการประเมินตนเอง (Self Evaluation)

การประเมินแบบครบวงจรนี้จะทำให้ได้สารสนเทศย้อนกลับ จากแหล่งผู้ประเมินที่หลากหลายและรอบด้าน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผลการประเมินสารสนเทศย้อนกลับ จึงมีคุณค่าและมีแนวโน้มของการยอมรับสูง

2. วิธีประเมินการสอนแบบพื้นฐาน

วิธีนี้เป็นการประเมินการสอนขั้นพื้นฐานที่สะดวกในการปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุมการประเมินที่สำคัญ ดังนี้

2.1 การประเมินโดยผู้เรียน

2.2 การประเมินตนเองของผู้สอน

การประเมินแบบพื้นฐานนี้จะได้สารสนเทศย้อนกลับจากแหล่งสำคัญ คือ ผู้เรียนและตัวผู้สอนเอง ซึ่งถือเป็นสารสนเทศพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีหลายชนิด ขึ้นอยู่กับผู้ใช้ว่าต้องการแบบใด เพื่ออะไร เครื่องมือประเมินครู/อาจารย์ที่ใช้ได้ดี ต้องให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ นั่นคือเป็นเครื่องมือที่ประเมินตามจุดมุ่งหมาย เครื่องมือประเมินครู/อาจารย์มีหลายประเภท (อุทุมพร จามรมาน, 2544) ดังนี้

1. เครื่องมือที่ประเมินโดยใช้เทคโนโลยีช่วย เช่น วีดีโอเทป เครื่องบันทึกเสียง ภาพยนตร์ เป็นวิธีที่ดีมาก เพราะผู้ถูกประเมินจะสังเกตพฤติกรรมได้โดยตรง แต่เสียค่าใช้จ่ายมากจึงไม่เป็นที่แพร่หลาย

2. เครื่องมือที่เป็นมาตรฐาน ได้แก่เครื่องมือที่ได้รับการสร้างและทดลองใช้จนเป็นที่เชื่อถือแล้ว เช่น แบบประเมินต่าง ๆ

3. เครื่องมือที่ผู้ประเมินสร้างเอง ผู้ใช้ต้องมีความรู้ในเรื่องประเภทต่าง ๆ ของเครื่องมือ วิธีสร้างและวิธีใช้ ซึ่งอธิบายได้ ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) คือ เครื่องมือที่รวบรวมความจริงที่ยังไม่ทราบ เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับความจริงที่ทราบแล้ว ดังนั้นเครื่องมือชนิดนี้จึงเรียกว่าแบบสอบถาม ความคิดเห็นซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) และ แบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaire)

3.2 แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ใช้กับพฤติกรรมที่ต้องการประเมินแต่ไม่สามารถประมาณค่าหรือจัดเรียงลำดับ การตรวจสอบเพียงแต่ต้องการจะรู้ว่า พฤติกรรมเกิดขึ้นหรือไม่ พอใจ-ไม่พอใจ สังเกตได้-สังเกตไม่ได้

3.3 มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) เป็นเครื่องมือช่วยสังเกตเฉพาะพฤติกรรมที่ปรากฏ หรือไม่ปรากฏก็ได้ แต่ผู้สังเกตต้องเปรียบเทียบความมากน้อยหรือความแตกต่างของพฤติกรรมให้ได้

3.4 การสัมภาษณ์ (Interview) คือการตอบโต้ระหว่างคน 2 ฝ่าย การสัมภาษณ์มีหลายประเภท คือ การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ และไม่ใช่ว่าเป็นการ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินการสอนของครู/อาจารย์

3.5 การให้ลำดับตามคุณค่า (Ranking) เป็นการจัดลำดับ เพื่อเปรียบเทียบลักษณะบางอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น การเปรียบเทียบการสอนของอาจารย์ 5 คน ที่ทำการสอนอยู่ โดยจัดเรียงลำดับจากคนที่หนึ่งคือคนที่ดีที่สุด จนถึงคนสุดท้ายคือคนที่คิดว่าสอนไม่ดีที่สุดในจำนวนทั้ง 5 คน

ตอนที่ 3 แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินตนเอง

1. ความหมายของการประเมินตนเอง

การประเมินตนเองเป็นกระบวนการสำคัญที่ใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสอน และมีผู้ให้นิยามที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองไว้หลายความหมาย ดังต่อไปนี้

ศิริเดช สุชีวะ (2545) การประเมินตนเองของครูเป็นกระบวนการที่ครูตัดสินตนเองในเรื่องเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ และสิ่งอื่นใดที่มีผลต่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงตนเอง ซึ่งการประเมินตนเองจะให้ความสำคัญกับการลงมือกระทำของครูแต่ละคน

รัชนิวรรธ สงชู (2544) กล่าวว่า การประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการหรือวิธีที่ใช้ในการตรวจสอบตนเอง ในการปฏิบัติงานหรือตัดสินระดับความสามารถของตน ว่ามีจุดเด่นหรือจุดด้อยที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง โดยผ่านกระบวนการคิด พิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลตามความเป็นจริงในการกระทำของตน แล้วพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดหรือตั้งไว้ โดยผู้ถูกวัดอาจอธิบายการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม ความสนใจ ค่านิยม ลงในแบบประเมินที่สร้างขึ้นเอง หรือแบบประเมินที่เป็นมาตรฐานได้

ยุพา เวียงกมล (2541) การประเมินตนเอง หมายถึง การพิจารณา ตัดสินความก้าวหน้าของตนเองด้วยการพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อย ด้วยการเปรียบเทียบพฤติกรรมหรือผลของการกระทำของตนเองกับเกณฑ์พฤติกรรมผลการกระทำที่ตั้งหรือเลือกไว้ และเมื่อเปรียบเทียบแล้วบุคคลจะได้ใช้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการกระทำของตน

Airasiam P., et al, (1996) การประเมินตนเอง คือ กระบวนการที่ทุกคนปฏิบัติเพื่อใช้ตัดสินความสำเร็จของการกระทำ หรือของกระบวนการ หรือความต้องการผลลัพธ์ เช่น การประเมินความสามารถในการขับรถ การเขียนจดหมาย การแต่งตัว หรือการสอนในโรงเรียน จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินตนเอง คือ การให้ได้มาซึ่งความตระหนักในการปรับปรุงผลของการปฏิบัติงาน และการประเมินตนเองของครูเป็นกระบวนการที่ครูจะตัดสินเกี่ยวกับความสามารถ และประสิทธิผลของการทำงาน ความรู้ ผลการปฏิบัติงาน หรือจุดประสงค์ของการปรับปรุงตนเอง

สมคิด พรหมจ้อย (2535) ได้ให้ความหมายของการประเมินตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการใช้ปัญญาใคร่ครวญ ตรวจสอบตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำ มีการวางแผน การวัดผล คิดค้นวิธีการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา ผู้ประเมินเป็นผู้ปฏิบัติงานในโครงการหรือองค์กรนั้น

ดังนั้นการประเมินตนเองหมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการตัดสินใจคุณค่าของการปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน เพื่อ ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงผลการสอนหรือคุณภาพการสอน และปรับปรุงตนเอง โดยครูในโรงเรียนเป็นผู้ประเมินตนเอง

2. ความสำคัญของการประเมินตนเอง

การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูรูปแบบหนึ่งที่นิยมปฏิบัติ คือ การประเมินตนเอง เนื่องจากการมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

Airasian & Gullickson, (1994); McColsky & Egelson, (1993) อ้างถึงใน ศิริเดช สุชีวะ (2545). การประเมินตนเองของครูเป็นกระบวนการที่สำคัญ เนื่องจากว่า

1. เป็นความ รับผิดชอบทางวิชาชีพ
2. เน้นที่การพัฒนาและปรับปรุงวิชาชีพครูในระดับชั้นเรียน หรือระดับโรงเรียนที่ครูจะเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุด และมีบทบาทที่สุด
3. การเปลี่ยนแปลงในองค์กรย่อมเป็นผลมาจากการที่บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเอง ไม่ใช่จากการสั่งการจากผู้มีอำนาจ
4. ให้ครูได้มีสิทธิมีเสียงในการควบคุมการทำหน้าที่ของตนได้
5. ทำให้ครูได้ตระหนักถึงจุดอ่อน จุดแข็ง ในการสอนของตน
6. สนับสนุนการพัฒนาครูประจำการ และช่วยลดความเชื่อ หรือวิธีทำงานแบบเดิมที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น
7. ปฏิบัติต่อครูในฐานะนักวิชาชีพ และช่วยเพิ่มจรรยาและแรงจูงใจของครู
8. สนับสนุนให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรื่องการสอนของกลุ่มครู

สุวิมล ว่องวานิช (2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินตนเอง ไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง
2. เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง
3. เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากชุมชน
4. เพื่อรายงานผลการประเมินให้สาธารณชนทราบ และได้ข้อมูลที่ช่วยในการวางแผนพัฒนาหน่วยงานต่อไป

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อดีของการประเมินตนเองจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังต่อไปนี้ การประเมินตนเองเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งที่มีความ

สะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลาและทรัพยากร ง่ายต่อการวิเคราะห์ข้อมูล และที่สำคัญการประเมินตนเองมีประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนให้ดีขึ้น

3. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามแนวคิดของ Beerens, (2000) และสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ทำให้ได้แนวคิดซึ่งจะนำเสนอต่อไปนี้

ปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้กำหนดวิทยะฐานะของครูออกเป็น 4 วิทยฐานะ คือ 1. ครูปฏิบัติการ 2. ครูชำนาญการ 3. ครูเชี่ยวชาญ และ 4. ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดวิทยะฐานะของครูตามแนวคิดของ Beerens, (2000) คือ 1. ครูผู้มีพื้นฐานไม่เพียงพอ 2. ครูในระดับพื้นฐาน 3. ครูระดับชำนาญการ และ 4. ครูระดับเกียรติคุณ

มาตรฐานวิทยะฐานะของครูของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 10 สมรรถนะการปฏิบัติงาน และ 39 ดัชนีชี้วัด และเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, (2000) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้ ดังแสดงในตารางที่ 2 และ 3 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพโดยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา และแนวคิดการประเมินการปฏิบัติงานสอนของ Beerens, (2000) สามารถวิเคราะห์ได้ดังแสดงในแผนภาพที่ 1

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรฐานวิทยะฐานะของครูของ
สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2545)

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
ตามแนวคิดของ Beerens, (2000)



แผนภาพที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานสอน
ของครูตามเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพ

ตารางที่ 2 เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามวิถีสู่มาตรฐานของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545)

องค์ประกอบ/สมรรถนะการปฏิบัติงาน	ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถีสู่มาตรฐาน			
		ครูปฏิบัติ การ	ครู ชำนาญ การ	ครูเชี่ยวชาญ ชาญ	ครูเชี่ยวชาญ พิเศษ
1. การจัดการเรียนการสอน					
1.1 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการประเมิน องค์รวมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. มีความรู้และทักษะในวิชาที่สอน 2. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3. จัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ และ กระบวนการคิด ที่เหมาะสมสนองความต้องการของผู้เรียน 5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการ 6. ใช้สื่อ เทคโนโลยี แหล่งการเรียนรู้ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน 7. จัดการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรมและจริย ธรรมของผู้เรียน 8. ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริง 9. นำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการเรียนการ สอน 10. มีเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงพัฒนาการของผู้เรียน	/	/	/	/

ตารางที่ 2 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามวิถะฐานะของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545)

องค์ประกอบ/สมรรถนะการปฏิบัติงาน	ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถะฐานะ			
		ครูปฏิบัติ การ	ครู ชำนาญ การ	ครูเชี่ยวชาญ	ครูเชี่ยวชาญ พิเศษ
1. การจัดการเรียนการสอน					
1.2 ความสามารถในการพัฒนา และประเมินหลักสูตร	1. รู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา 2. ใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น 3. มีเอกสารหลักฐานในการพัฒนาหลักสูตร 4. มีส่วนร่วมในการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตร 5. เป็นผู้ นำในการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่	/ / - - -	/ / / - -	/ / / / -	/ / / / /
1.3 ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	1. นำผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2. นำผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยมาใช้แก้ปัญหาในการเรียนการสอน 3. มีผลงานต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน 4. มีเอกสาร/หลักฐานอ้างอิงผลงานต่าง ๆ ของครูผู้สอน	/ - - -	/ / - -	/ / / -	/ / / /
1.4 ความสามารถในการเป็นผู้นำ	1. มีเอกสาร/หลักฐานการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ปัญหาแก่เพื่อนครูเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2. มีผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและได้รับการเผยแพร่ 3. มีผลงานบุกเบิกในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน หรือแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ	- - -	/ - -	/ / -	/ / /

ตารางที่ 2 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามวิถะฐานะของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545)

องค์ประกอบ/สมรรถนะการปฏิบัติงาน	ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถะฐานะ			
		ครูปฏิบัติ การ	ครู ชำนาญ การ	ครูเชี่ยวชาญ	ครูเชี่ยวชาญ พิเศษ
2. การเอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนา พฤติกรรมของผู้เรียน					
2.1 เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียนด้วยกระบวน การที่เชื่อถือได้	1. มีเอกสาร/หลักฐานที่แสดงการแนะนำ แก้ปัญหาและส่งเสริม พฤติกรรมของผู้เรียนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. มีเอกสาร/หลักฐานที่แสดงการป้องกัน แนะนำ แก้ปัญหา และ ส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3. มีเอกสาร/หลักฐานการให้คำปรึกษา แนะนำ แก่เพื่อนครูอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง 4. มีเอกสาร/หลักฐานการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อป้องกัน แนะนำ แก่ ปัญหาและส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนที่สามารถนำไปใช้ เป็นแบบอย่างและอ้างอิงได้	/	/	/	/
2.1 ความสามารถในการส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน แนะนำ และแก้ปัญหา ของผู้เรียน	1. เอาใจใส่และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนกรที่เชื่อถือได้ 2. เอาใจใส่และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียนโดยการวิเคราะห์ และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนกรที่เชื่อถือได้ 3. เอาใจใส่และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียนโดยการวิเคราะห์/ ศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ/ต่อเนื่องด้วยกระบวนกรที่เชื่อถือได้	/	/	/	/
2.2 ให้คำแนะนำปรึกษาแก่เพื่อนครู	1. ให้คำแนะนำปรึกษาแก่เพื่อนครู	-	-	/	/

ตารางที่ 2 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามวิถะฐานของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545)

องค์ประกอบ/สมรรถนะการปฏิบัติงาน	ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถะฐาน			
		ครูปฏิบัติ การ	ครู ชำนาญ การ	ครูเชี่ยวชาญ	ครูเชี่ยวชาญ พิเศษ
2.3 วางระบบการป้องกันและส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนที่สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างและอ้างอิงได้	1. วางระบบการป้องกันและส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนที่สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างและอ้างอิงได้	-	-	-	/
3. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน					
3.1 ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้	1. มีกิจกรรมที่เปิดโอกาส/ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตของผู้เรียน 2. สร้างความสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3. มีกิจกรรมที่เปิดโอกาส/ส่งเสริมผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา 4. มีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในชุมชน 5. จัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนที่ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน	/	/	/	/
3.2 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับแหล่งชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	1. สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับแหล่งชุมชน/สถาบัน/แหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 2. สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับแหล่งชุมชน/สถาบัน/แหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและชุมชน 3. สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับแหล่งชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน	/	/	/	/
		-	-	/	/
		-	-	-	/

ตารางที่ 3 เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, (2000)

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถะฐานะ			
	ครูผู้มีพื้นฐานไม่เพียงพอ	ครูระดับพื้นฐาน	ครูระดับชำนาญการ	ครูระดับเกียรตินิยม
1. การวางแผนและการเตรียมการสอน				
1.1 การแสดงความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ครู				
1.1.1 ความรู้ในเนื้อหา	ครูสอนเนื้อหาผิดหรือครูไม่แก้ไขให้ถูกต้อง	ครูแสดงความรู้พื้นฐานแต่ไม่เชื่อมโยงเนื้อหาบางส่วน	ครูแสดงความรู้ได้แม่นยำและเชื่อมโยงเนื้อหาบางส่วน	ครูสอนเนื้อหาเพิ่มพร้อมทั้งมีหลักฐานในการแสวงหาความรู้ไปเรื่อย ๆ
1.1.2 ความรู้ในความสัมพันธ์พื้นฐานที่ต้องมีการเรียนรู้ของนักเรียนเล็กน้อย	ครูมีความเข้าใจเนื้อหาที่สำคัญในการเรียนรู้ของนักเรียนเล็กน้อย	ครูตระหนักถึงความรู้พื้นฐานบ้างแม้ว่าจะไม่สมบูรณ์และถูกต้อง	แผนการสอนและแนวปฏิบัติสะท้อนความเข้าใจและสัมพันธ์ระหว่างหัวข้อและความคิดรวบยอด	ครูสร้างความสัมพันธ์ความรู้พื้นฐานได้คล่องแคล่วเมื่อมีการสอนหรือการค้นหาสาเหตุที่นักเรียนเข้าใจผิด
1.1.3 ความรู้ในเนื้อหาเกี่ยวกับวิชาที่ครู	ครูเข้าใจในประเด็นวิชาที่พัวพันกับเนื้อหาการเรียนรู้เพียงเล็กน้อย	ครูมีพื้นฐานความรู้วิชาที่พัวพันแต่ไม่ได้คาดการณ์ถึงความเข้าใจผิดของนักเรียน	การปฏิบัติทางวิชาชีพสะท้อนงานวิจัยภายใต้ระเบียบแต่ไม่ได้คาดการณ์ถึงความเข้าใจผิดของนักเรียน	ครูมีการค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเพื่อการปฏิบัติที่ดีและการคาดการณ์ถึงความเข้าใจผิดของนักเรียน
1.2 การแสดงความรู้ในเรื่องนักเรียน				
1.2.1 ความรู้ในเรื่องคุณลักษณะของช่วงอายุ	ครูมีความรู้ในเรื่องพัฒนาการตามช่วงอายุของนักเรียนเพียงเล็กน้อย	ครูมีความรู้ในเรื่องทั่วไปของพัฒนาการตามช่วงอายุของนักเรียน	ครูมีความเข้าใจในเรื่องแบบแผนพัฒนาการตามช่วงอายุของนักเรียน	ครูมีความรู้ในเรื่องแบบแผนพัฒนาการตามช่วงอายุของนักเรียน
1.2.2 ความรู้ในวิธีการต่างๆ ในการเรียนรู้ของนักเรียน	ครูไม่คุ้นเคยกับความแตกต่างในการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน เช่น รูปแบบ หรือ สติปัญญา	ครูมีความเข้าใจโดยทั่วไปเกี่ยวกับความแตกต่างในการเรียนรู้ที่นักเรียนแสดงออก	ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างในการเรียนรู้ที่นักเรียนแสดงออกมาต่างกัน	ครูใช้ความรู้ในเรื่องความแตกต่างของกระบวนการวางแผนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
1.2.3 ความรู้ในด้านทักษะและความรู้ของนักเรียน	ครูมีความรู้เพียงเล็กน้อยในเรื่องทักษะ/ความรู้ของนักเรียนและไม่ได้ชี้ให้เห็นว่าความรู้นี้มีคุณค่า	ครูระลึกถึงคุณค่าของความรู้และทักษะของนักเรียนแต่แสดงความรู้นี้โดยรวมแก่นักเรียนทั้งห้อง	ครูมีความรู้ในเรื่องทักษะ/ความรู้สำหรับกลุ่มของนักเรียนและระลึกถึงคุณค่าของความรู้	ครูมีความรู้ในเรื่องทักษะ/ความรู้สำหรับนักเรียนเป็นรายบุคคลรวมถึงนักเรียนที่มีความต้องการเป็นพิเศษ

ตารางที่ 3 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, (2000)

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถะฐานะ			
	ครูผู้มีพื้นฐานไม่เพียงพอ	ครูระดับพื้นฐาน	ครูระดับชำนาญการ	ครูระดับเกียรตินิยม
1.2.4 ความรู้ในความสนใจและมรดกทางวัฒนธรรม	ครูมีความเข้าใจเพียงเล็กน้อยในเรื่องความสนใจหรือมรดกทางวัฒนธรรมของนักเรียน	ครูระลึกถึงคุณค่าในเรื่องที่นักเรียนสนใจหรือมรดกทางวัฒนธรรมโดยรวมแก่นักเรียนทั้งห้อง	ครูมีความรู้ในเรื่องที่นักเรียนสนใจหรือมรดกทางวัฒนธรรมของกลุ่มนักเรียนและระลึกถึงคุณค่านั้น	ครูมีความรู้ในเรื่องที่นักเรียนสนใจหรือมรดกทางวัฒนธรรมของนักเรียนเป็นรายบุคคล
1.3 การกำหนดเป้าหมายในการสอน				
1.3.1 ความมีคุณค่า/ประโยชน์	เป้าหมายไม่มีคุณค่า/มีความคาดหวังต่ำหรือไม่เข้าใจความคิดรวบยอดของนักเรียน	เป้าหมายไม่สะท้อนความสำคัญของการเรียนรู้	เป้าหมายมีคุณค่าหรือเข้าใจความคิดรวบยอดของนักเรียนและให้ความสำคัญของการเรียนรู้	เป้าหมายมีคุณค่าในทุกระดับของความคาดหวัง/เข้าใจความคิดรวบยอด/ให้ความสำคัญของการเรียนรู้
1.3.2 ความชัดเจน	เป้าหมายไม่ชัดเจนหรือไม่กล่าวถึงกิจกรรมของนักเรียน	เป้าหมายมีความชัดเจนระดับปานกลาง บางเป้าหมายประเมินไม่ได้	เป้าหมายส่วนใหญ่ชัดเจน/ประเมินได้ แต่อาจมีกิจกรรมเพียงเล็กน้อย	ทุกเป้าหมายชัดเจนเขียนอยู่ในแบบของการเรียนรู้ของนักเรียน
1.3.3 ความเหมาะสมกับนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน	เป้าหมายไม่เหมาะสม	เป้าหมายส่วนใหญ่เหมาะสมกับนักเรียนในชั้นเรียน	ทุกเป้าหมายเหมาะสมกับนักเรียนในชั้นเรียน	เป้าหมายนำไปสู่ความแตกต่างของการเรียนรู้เป็นรายกลุ่มหรือบุคคล
1.3.4 ความเท่าเทียมและสมดุล	เป้าหมายสะท้อนเพียงหนึ่งอย่างของการเรียนรู้หรือกฎระเบียบ	เป้าหมายสะท้อนการเรียนรู้ในหลายๆ แบบแต่ไม่มีการบูรณาการ	เป้าหมายสะท้อนชนิดของความแตกต่างของการเรียนรู้/มีการบูรณาการ	เป้าหมายริเริ่มให้นักเรียนสร้างความสำคัญของการเรียนรู้
1.4 การแสดงความรู้เกี่ยวกับแหล่งต่าง ๆ				
1.4.1 แหล่งสำหรับการสอน	ครูไม่ตระหนักถึงแหล่งความรู้ในโรงเรียนหรือชุมชน	ครูแสดงความจำกัดเกี่ยวกับแหล่งความรู้ในโรงเรียนและชุมชน	ครูเต็มไปด้วยความตระหนักถึงแหล่งความรู้ในโรงเรียนและชุมชน	ครูพยายามสืบเสาะหาแหล่งความรู้ในโรงเรียนและชุมชน
1.4.2 แหล่งสำหรับนักเรียน	ครูไม่ตระหนักถึงแหล่งความรู้ที่หาได้เพื่อช่วยเติมเต็มให้นักเรียน	ครูแสดงความจำกัดเกี่ยวกับแหล่งความรู้ในโรงเรียนและชุมชน	ครูเต็มไปด้วยความตระหนักถึงแหล่งความรู้ในโรงเรียนและชุมชนและรู้วิธีการเติมเต็มให้นักเรียน	ครูพยายามสืบเสาะหาแหล่งความรู้ในโรงเรียนและชุมชนและครูสามารถหาแหล่งความรู้อื่นได้

ตารางที่ 3 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, (2000)

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถะฐานะ			
	ครูผู้มีพื้นฐานไม่เพียงพอ	ครูระดับพื้นฐาน	ครูระดับชำนาญการ	ครูระดับเกียรตินิยม
1.5 การออกแบบการสอนที่เชื่อมโยงกัน				
1.5.1 กิจกรรมการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้ไม่เหมาะสม	บางกิจกรรมการเรียนรู้เท่านั้นที่มีความเหมาะสม	กิจกรรมส่วนใหญ่มีความเหมาะสมกับนักเรียน	กิจกรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับนักเรียนและเป้าหมายสูงมาก
1.5.2 สื่อ/วัสดุและแหล่งการสอน	สื่อการสอนไม่สนับสนุนเป้าหมายการสอน	บางสื่อการสอนเท่านั้นที่สนับสนุนโครงสร้างเป้าหมายการสอน	สื่อการสอนทั้งหมดสนับสนุนโครงสร้างเป้าหมายการสอน	ทุกสื่อการสอนสนับสนุนโครงสร้างเป้าหมายการสอน/กระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีความหมาย
1.5.3 การจัดกลุ่มทางการสอน	การจัดกลุ่มไม่สนับสนุนเป้าหมายการสอน	การจัดกลุ่มไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการสอน	การจัดกลุ่มมีความหลากหลายและมีความเหมาะสม	การจัดกลุ่มมีความหลากหลายและมีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม
1.5.4 โครงสร้างของหน่วยการเรียนรู้	บทเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้มีนิยามโครงสร้างไม่ชัดเจน	บทเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้มีโครงสร้างที่ระลึกได้แม้จะไม่เป็นแบบแผนเดียวกัน	บทเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้มีค่านิยามโครงสร้างที่ชัดเจนและมีกิจกรรมอยู่รอบด้าน	บทเรียนและหน่วยการเรียนรู้มีความชัดเจนและส่งเสริมให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคล
1.6 การประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน				
1.6.1 ความสอดคล้องกับเป้าหมายการสอน	เนื้อหาและวิธีการประเมินขาดความสอดคล้องกับเป้าหมาย	บางเป้าหมายมีการประเมินผ่านกระบวนการที่น่าเสนอ	ทุกเป้าหมายมีตัวเลขการประเมินผ่านแผนงานที่วางไว้ แต่วิธีการมีความเหมาะสมกับบางเป้าหมายมากกว่าวิธีอื่น ๆ	วิธีการประเมินที่วางไว้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายทั้งในเรื่องเนื้อหาและกระบวนการ
1.6.2 เกณฑ์และมาตรฐาน	วิธีการที่วางไว้มีเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ไม่ชัดเจน	ครูใช้การประเมินผลลัพธ์เพื่อวางแผนสำหรับชั้นเรียนทั้งชั้น	ครูใช้การประเมินผลลัพธ์เพื่อวางแผนสำหรับทั้งชั้นเรียน/รายบุคคล	เกณฑ์และมาตรฐานการประเมินชัดเจน สื่อสารกับนักเรียนได้ถูกต้อง นักเรียนมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริมและพัฒนา

ตารางที่ 3 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, (2000)

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถีสอน			
	ครูผู้มีพื้นฐานไม่เพียงพอ	ครูระดับพื้นฐาน	ครูระดับชำนาญการ	ครูระดับเกียรตินิยม
1.5.3 ประโยชน์สำหรับการวางแผนการสอน	ผลการประเมินมีส่วนในการวางแผนการเรียนการสอนน้อยที่สุด	ครูใช้ผลการประเมินวางแผนการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนทั้งชั้น	ผลการประเมินใช้วางแผนการสอนสำหรับนักเรียนทั้งชั้น/รายบุคคล	นักเรียนรับรู้ว่าจะสามารถร่วมประชุมเพื่อสร้างมาตรฐานและการมีส่วนร่วมในการวางแผนชั้นต่อไป
2. การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน				
2.1 การสร้างสิ่งแวดล้อมในเรื่องความเคารพและสัมพันธ์ภาพที่ดี				
2.1.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	ปฏิสัมพันธ์ของครูและนักเรียนบางคนเป็นไปในทางลบ หรือพฤติกรรมของนักเรียนไม่เหมาะสม	ปฏิสัมพันธ์ของครูและนักเรียนโดยทั่วไปเหมาะสมแต่อาจมีบางโอกาสที่ครู/นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมออกมา	ปฏิสัมพันธ์ของครูและนักเรียนเป็นไปอย่างเป็นมิตร มีความอบอุ่น และให้ความเคารพกับครูผู้สอน และเป็น การสร้างวัฒนธรรมที่ดี	ครูเอาใจใส่และเคารพนักเรียนแต่ละคนอย่างแท้จริง นักเรียนแต่ละคน แสดงความเคารพครูผู้สอน นอกเหนือบทบาทหน้าที่นั้น
2.1.2 ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียน	ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนมีความขัดแย้ง หยาบคาย	นักเรียนไม่มีพฤติกรรมในทางลบกับบุคคลอื่น	ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนโดยทั่ว ๆ ไป สุภาพและเต็มไปด้วยความเคารพ	นักเรียนตระหนักถึงบุคคลอื่นอย่างแท้จริงเหมือนกันในแต่ละคน
2.2 การสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้				
2.2.1 ความสำคัญของเนื้อหา	ครูและนักเรียนมีทัศนคติทางลบต่อเนื้อหา	ครูสื่อสารในแง่ความสำคัญของงาน มีการลงโทษเล็กน้อยเฉพาะที่ปรากฏ โดยการตัดสินใจของนักเรียน	ครูมีความกระตือรือร้นในวิชานั้น และนักเรียนแสดงความคิดเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับคุณค่าในตัวเอง	นักเรียนมีส่วนร่วม กระตือรือร้น และเอาใจใส่ต่อรายละเอียดซึ่งเห็นคุณค่าในความสำคัญของเนื้อหา
2.2.2 นักเรียนมีความภูมิใจในการทำงาน	นักเรียนมีความภูมิใจในงานที่ทำเพียงเล็กน้อย มองความสำเร็จมากกว่าคุณภาพ	นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานให้ได้ดี แต่เสแสร้งว่าอยากทำงานให้ดี	นักเรียนยอมรับคำยืนยันของครูที่จะให้ทำงานที่มีคุณภาพและให้มีความภูมิใจในงานของตน	นักเรียนมีความภูมิใจในงานที่ทำอย่างแท้จริงและมีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงผลงานนั้น

ตารางที่ 3 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, (2000)

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถะฐานะ			
	ครูผู้มีพื้นฐานไม่เพียงพอ	ครูระดับพื้นฐาน	ครูระดับชำนาญการ	ครูระดับเกียรตินิยม
2.2.3 ความคาดหวังในการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์	การจัดเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนพอประมาณ	การจัดเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ มีความขัดแย้งกับความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน	การจัดเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูง	ทั้งนักเรียนและครูต่างช่วยกันจัดเป้าหมายและกิจกรรมต่างๆ โดยมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคนสูง
2.3 การจัดระเบียบปฏิบัติในห้องเรียน				
2.3.1 การจัดการแบ่งกลุ่มการสอน	นักเรียนไม่ทำงานพร้อมทั้งครูไม่กระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้	การทำงานกลุ่มบางส่วนเป็นระบบ เมื่อครูเข้าไปเกี่ยวข้องกับกลุ่มนั้น	การทำงานกลุ่มเป็นระบบ นักเรียนส่วนใหญ่ทำงานกลุ่มเสร็จตามเวลา	มีการทำงานกลุ่มอย่างอิสระ/เสร็จตามเวลา นักเรียนมีความรับผิดชอบ
2.3.2 การจัดการสื่อสาร	เวลาส่วนใหญ่เสียไปกับการสื่อสาร	การสื่อสารมีเป็นระยะ และมีการเสียเวลาในการสอนบ้าง	การสื่อสารเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และเสียเวลาในการสอนน้อย	การสื่อสารไม่มีแบบแผน ซึ่งนักเรียนดูเหมือนจะมีความรับผิดชอบต่องาน
2.3.3 การจัดการเรื่องสื่อ/วัสดุและการใช้สื่อ	มีการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ	การจัดการสื่อ/วัสดุเป็นไปได้พอประมาณ	การจัดการสื่อ/วัสดุเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ	การจัดการสื่อ/วัสดุไม่มีแบบแผน แต่ นักเรียนรับผิดชอบและจัดการได้ดี
2.3.4 การแบ่งหน้าที่ที่ไม่ใช่การสอน	เวลาในการสอนสูญเสียไปกับการทำหน้าที่อย่างอื่น	การทำหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่การสอน มีผลทำให้เสียเวลาเพียงเล็กน้อย	การทำหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่การสอน เป็นไปอย่างเหมาะสม	การทำหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่การสอน มีส่วนส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน
2.3.5 กสนดูแลตรวจตราเทียบเคียงมืออาชีพ	การอาสาและเทียบเคียงมืออาชีพมีนิยามไม่ชัดเจนหรือไม่มีเวลาในการปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่	การอาสาและเทียบเคียงมืออาชีพมีการปฏิบัติบ้างในช่วงการสอน แต่ต้องเอาใจใส่ดูแลบ่อย ๆ	การอาสาและเทียบเคียงมืออาชีพเป็นไปอย่างอิสระในระหว่างเวลาเรียนทั้งหมด	การอาสาและเทียบเคียงมืออาชีพมีการสร้างหลักฐานสนับสนุนสิ่งแวดล้อมของห้องเรียน

ตารางที่ 3 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, (2000)

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถะฐานะ			
	ครูผู้มีพื้นฐานไม่เพียงพอ	ครูระดับพื้นฐาน	ครูระดับชำนาญการ	ครูระดับเกียรตินิยม
2.4 การจัดการพฤติกรรมของนักเรียน				
2.4.1 ความคาดหวัง	ไม่มีมาตรฐานของผลผลิตที่ปรากฏได้ว่าการสร้างขึ้น	มาตรฐานของผลผลิตปรากฏว่าสร้างขึ้นสำหรับสถานการณ์ส่วนใหญ่ และนักเรียนส่วนใหญ่เข้าใจ	มาตรฐานของผลผลิตชัดเจนต่อนักเรียนทุกคน	มาตรฐานของผลผลิตชัดเจนต่อนักเรียนทุกคน และปรากฏว่ามีการพัฒนาพร้อมกับการมีส่วนร่วม
2.4.2 การติดตามพฤติกรรมของนักเรียน	ครูไม่ได้ติดตามพฤติกรรมของนักเรียนและไม่ทราบสิ่งที่นักเรียนกำลังทำ	ครูทราบถึงพฤติกรรมโดยทั่ว ๆ ไปของนักเรียนบางคน	ครูพร้อมและระวังในพฤติกรรมของนักเรียนตลอดเวลา	การติดตามนักเรียนมีความรอบคอบและป้องกัน นักเรียนติดตามพฤติกรรมของตนเองและเพื่อนอย่างถูกต้องและเต็มไปด้วยความเคารพ
2.4.3 การตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	ครูไม่ตอบสนองพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือตอบสนองในทางขัดแย้ง	ครูตอบสนองพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนอย่างไม่สม่ำเสมอ	ครูตอบสนองพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนอย่างเหมาะสมและประสบผลสำเร็จ	ครูตอบสนองพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนอย่างเป็นผลและมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของนักเรียนแต่ละคน
2.5 การจัดเตรียมเนื้อหาที่ว่างทางกายภาพ				
2.5.1 ความปลอดภัยและการเตรียมตกแต่ง	ห้องเรียนไม่ปลอดภัย หรือตกแต่งไม่เหมาะสมกับกิจกรรม	ห้องเรียนมีความปลอดภัย แต่การตกแต่งห้องต้องมีการปรับปรุง	ห้องเรียนมีความปลอดภัย และการจัดตกแต่งเหมาะสำหรับการเรียนรู้	ห้องเรียนมีความปลอดภัยและนักเรียนตกแต่งเองได้อย่างเหมาะสม
2.5.2 ความสามารถในการเรียนรู้และใช้แหล่งทางกายภาพ	ครูใช้แหล่งทางกายภาพได้ไม่สมบูรณ์ การเรียนรู้ไม่สามารถเข้าถึงนักเรียนบางคนได้	ครูใช้แหล่งทางกายภาพได้อย่างเพียงพอและอย่างน้อยที่สุดการเรียนรู้ที่จำเป็นนักเรียนสามารถเข้าถึงได้	ครูใช้แหล่งทางกายภาพอย่างชำนาญ และนักเรียนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทั้งหมดอย่างเท่าเทียมกัน	ครูและนักเรียนใช้แหล่งทางกายภาพได้อย่างเหมาะสม นักเรียนเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทั้งหมดอย่างเท่าเทียม

ตารางที่ 3 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, (2000)

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถะฐานะ			
	ครูผู้มีพื้นฐานไม่เพียงพอ	ครูระดับพื้นฐาน	ครูระดับชำนาญการ	ครูระดับเกียรตินิยม
3. การจัดการเรียนการสอน				
3.1 การสื่อสารที่ชัดเจนและถูกต้อง				
3.1.1 คำแนะนำและระเบียบการปฏิบัติ	ระเบียบการปฏิบัติและคำแนะนำของครูทำให้นักเรียนสับสน	ระเบียบการปฏิบัติและคำแนะนำของครูชัดเจนมากขึ้นหลังจากนักเรียนได้รายละเอียดเพิ่มเติม	ระเบียบการปฏิบัติและคำแนะนำของครูมีความชัดเจนและมีระดับรายละเอียดที่เหมาะสม	ระเบียบการปฏิบัติและคำแนะนำของครูมีความชัดเจนและได้คาดการณ์ความเข้าใจดีของนักเรียนไว้
3.1.2 การใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน	ครูพูดไม่ชัดเจนหรือเขียนไม่ถูกหลักไวยากรณ์ ใช้คำศัพท์ไม่ถูกต้อง ปล่อยให้ให้นักเรียนสับสน	ครูพูดและเขียนชัดเจนถูกต้อง คำศัพท์ที่ใช้ก็ถูกต้อง แต่ไม่เหมาะสมกับอายุหรือพื้นฐานของนักเรียน	ครูพูดและเขียนชัดเจนถูกต้อง คำศัพท์ที่ใช้เหมาะสมกับอายุและความสนใจของนักเรียน	ครูพูดและเขียนชัดเจนถูกต้องและเต็มไปด้วยความหมายลึกซึ้ง พร้อมกับคำศัพท์ที่ถูกเลือกอย่างดี
3.2 การใช้คำถามและเทคนิคในการอภิปราย				
3.2.1 คุณภาพคำถาม	คำถามมีคุณภาพไม่ดีและไม่สมบูรณ์ทั้งหมด	คำถามมีทั้งมีคุณภาพและไม่มีคุณภาพ บางคำถามที่นักเรียนตอบได้	คำถามส่วนใหญ่มีคุณภาพสูง มีเวลาพอให้นักเรียนหาคำตอบได้	คำถามมีคุณภาพสูงและเป็นแบบเดียวกันหรือมีเวลาพอให้นักเรียนหาคำตอบได้
3.2.2 เทคนิคการอภิปราย	ส่วนใหญ่เป็นแบบบรรยาย และส่วนใหญ่ครูถามเองตอบเอง	ครูพยายามให้นักเรียนร่วมกันอภิปราย แต่ไม่มีความสม่ำเสมอ	ปฏิสัมพันธ์ในห้องเป็นแบบอภิปรายพร้อมด้วยขั้นตอนของครู	นักเรียนมีส่วนร่วมในการอภิปราย การริเริ่มหัวข้อและการสนับสนุน
3.2.3 การมีส่วนร่วมของนักเรียน	นักเรียนบางคนเท่านั้นที่ร่วมอภิปราย	ครูพยายามให้นักเรียนทุกคนร่วมอภิปราย แต่ไม่ประสบความสำเร็จทั้งหมด	ครูมีความสำเร็จในการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการอภิปราย	นักเรียนแน่ใจว่าเสียงทั้งหมดที่ได้ยินในการอภิปรายเป็นเสียงพวกเขาเอง

ตารางที่ 3 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, (2000)

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถะฐานะ			
	ครูผู้มีพื้นฐานไม่เพียงพอ	ครูระดับพื้นฐาน	ครูระดับชำนาญการ	ครูระดับเกียรตินิยม
3.3 การกำหนดการเรียนรู้ของนักเรียน				
3.3.1 การนำเสนอตัวอย่างเนื้อหา	การนำเสนอเนื้อหาไม่เหมาะสมและไม่ชัดเจนใช้ตัวอย่างที่ไม่ดี	การนำเสนอเนื้อหาไม่สอดคล้องกันในเรื่องคุณภาพ	การนำเสนอเนื้อหาที่มีความเหมาะสมและเชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์ของนักเรียน	การนำเสนอเนื้อหาที่มีความเหมาะสมและเชื่อมโยงอย่างดีกับความรู้และประสบการณ์ของนักเรียน และนักเรียนมีส่วนร่วมช่วยนำเสนอเนื้อหา
3.3.2 กิจกรรมและการมอบหมายงาน	กิจกรรมและการมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับนักเรียนในเรื่องอายุหรือพื้นฐานของนักเรียน	บางกิจกรรมและการมอบหมายงานมีความเหมาะสมกับนักเรียน	กิจกรรมส่วนใหญ่และการมอบหมายงานมีความเหมาะสมกับนักเรียน	นักเรียนถูกสอนให้มีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมและการมอบหมายงานในการสำรวจเนื้อหา
3.3.3 การจัดกลุ่มของนักเรียน	การจัดกลุ่มการสอนไม่เหมาะสมกับนักเรียนและเป้าหมายการสอน	การจัดกลุ่มการสอนเหมาะสมกับนักเรียนบางส่วนและประสบผลสำเร็จปานกลาง	การจัดกลุ่มการสอนมีความเหมาะสมและให้ผลดีที่กับนักเรียนหรือเป้าหมายการสอน	การจัดกลุ่มการสอนมีความเหมาะสมและให้ผลดีที่กับนักเรียน นักเรียนใช้ความคิดริเริ่มที่มีผลต่อการจัดกลุ่มการสอนเพื่อความก้าวหน้า
3.3.4 สื่อ/วัสดุและแหล่งทางการสอน	สื่อ/วัสดุและแหล่งทางการสอนไม่เหมาะสมกับเป้าหมายการสอน	สื่อ/วัสดุและแหล่งทางการสอนบางส่วนเหมาะสมกับเป้าหมายการสอน	สื่อ/วัสดุและแหล่งทางการสอนเหมาะสมกับเป้าหมายการสอนและการกำหนดทางใจของนักเรียน	สื่อ/วัสดุและแหล่งทางการสอนเหมาะสมกับเป้าหมายการสอนและกำหนดทางใจ นักเรียนริเริ่มเลือกเอง
3.3.5 โครงสร้างและการนำฝึกหัด	บทเรียนไม่มีนิยามโครงสร้างที่ชัดเจน การดำเนินการเป็นไปอย่างเชื่องช้าและเร่งรีบ	บทเรียนมีโครงสร้างที่สามารถจดจำได้แม้ว่าจะไม่เป็นรูปแบบเดียวกัน การดำเนินบทเรียนไม่สอดคล้องกัน	บทเรียนมีการนิยามโครงสร้างที่ชัดเจนกิจกรรมมีระบบ การดำเนินบทเรียนสอดคล้องกัน	โครงสร้างบทเรียนมีการประสานกันสูง มีการอภิปรายที่เหมาะสม การดำเนินบทเรียนสอดคล้องกับนักเรียนทั้งหมด

ตารางที่ 3 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, (2000)

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถะฐานะ			
	ครูผู้มีพื้นฐานไม่เพียงพอ	ครูระดับพื้นฐาน	ครูระดับชำนาญการ	ครูระดับเกียรตินิยม
3.4 การเตรียมข้อมูลย้อนกลับให้กับนักเรียน				
3.4.1 คุณภาพ	ข้อมูลย้อนกลับไม่ได้จัดไว้หรือเป็นรูปแบบที่ไม่มีคุณภาพ	ข้อมูลย้อนกลับไม่สอดคล้องกับคุณภาพ	ข้อมูลย้อนกลับมีความสอดคล้องกับเรื่องคุณภาพค่อนข้างสูง	ข้อมูลย้อนกลับมีความสอดคล้องกับคุณภาพสูง มีการนำมาใช้กับการเรียนรู้ของนักเรียน
3.4.2 ความถูกต้องเหมาะสมตามกาลเวลา	ข้อมูลย้อนกลับไม่ได้จัดไว้ในเวลาที่เหมาะสม	เวลาการให้ข้อมูลย้อนกลับไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้อง	การให้ข้อมูลย้อนกลับมีความเหมาะสมกับเวลา	การให้ข้อมูลย้อนกลับมีความเหมาะสมกับเวลาและนักเรียนพร้อมที่จะใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการเรียนรู้
3.5 การแสดงความยืดหยุ่นและการตอบสนอง				
3.5.1 การปรับปรุงบทเรียน	ครูยึดแผนการสอนแบบตายตัว	ครูพยายามปรับปรุงบทเรียนและผสมผสานผล	ครูปรับปรุงบทเรียนเพียงเล็กน้อยแต่สม่ำเสมอ	ครูประสบความสำเร็จในการปรับปรุงบทเรียนส่วนใหญ่
3.5.2 การตอบสนองต่อนักเรียน	ครูละเลยไม่เอาใจใส่คำถามหรือความสนใจของนักเรียน	ครูพยายามที่จะถามคำถามหรือความสนใจที่เหมาะสมในการปรับบทเรียนแต่ไม่สม่ำเสมอ	ครูประสบความสำเร็จในคำถามหรือความสนใจของนักเรียนมีความเหมาะสม	ครูส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ของนักเรียนส่วนใหญ่ และส่งเสริมการสร้างเหตุการณ์ด้วยตนเอง
3.5.3 ความมุ่งมั่น/ติดตาม	เมื่อนักเรียนเกิดความยุ่งยากในการเรียนรู้ ครูมักจะตำหนิเป็นผลให้นักเรียนขาดความสำเร็จ	ครูยอมรับความสำเร็จของนักเรียนแต่มีการสะสมความรู้อย่างจำกัดในการใช้ยุทธวิธีการสอนเท่านั้น	ครูมุ่งมั่นหาวิธีการสำหรับนักเรียนที่มีความยุ่งยากในการเรียนรู้ ครูมียุทธวิธีพอประมาณ	ครูมุ่งมั่นค้นหาวิธีการที่ได้ผลสำหรับนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ การใช้ยุทธวิธีและเพิ่มเติมแหล่งอื่นจากโรงเรียน

ตารางที่ 3 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, (2000)

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถีสถาณะ			
	ครูผู้มีพื้นฐานไม่เพียงพอ	ครูระดับพื้นฐาน	ครูระดับชำนาญการ	ครูระดับเกียรตินิยม
4. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ				
4.1 การสะท้อนในการสอน				
4.1.1 ความถูกต้องแม่นยำ	ครูไม่ทราบว่าย่บเรียนมีผลทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จได้หรือไม่	ครูประทับใจผลของบทเรียนที่ถูกตั้งโดยทั่วๆ ไป และขยายไปยังเป้าหมายการสอนที่ค้นพบ	ครูประเมินผลของบทเรียนอย่างถูกต้อง และสามารถอ้างอิงเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยทั่วๆ ไป	ครูประเมินอย่างถูกต้องและรอบคอบและขยายไปยังผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมาย การอ้างอิงจากบทเรียนและให้น้ำหนักความสัมพันธ์
4.1.2 การนำไปใช้ประโยชน์การสอนในอนาคต	ครูไม่มีคำแนะนำที่สามารถจะนำไปปรับปรุงบทเรียนอื่นๆ ได้	ครูแนะนำเกี่ยวกับบทเรียนที่อาจจะต้องปรับปรุงได้	ครูทำการแนะนำที่เล็กน้อยในสิ่งที่นักเรียนอาจจะทดลองในเวลาอื่น	ครูเสนอทางเลือกเฉพาะ ความสมบูรณ์ ความสำเร็จที่น่าจะเป็นไปได้จากวิธีการที่แตกต่างกัน
4.2 การเก็บรักษาบันทึกข้อมูลที่ต้องการ				
4.2.1 นักเรียนทำงานได้สมบูรณ์	ระบบการเก็บรักษาข้อมูลเต็มไปด้วยความยุ่งเหยิง	ระบบการเก็บรักษาข้อมูลของครูสมบูรณ์จากการมอบหมายงานแก่นักเรียนเป็นขั้นต้นได้ผลบางส่วน	ระบบการเก็บรักษาข้อมูลของครูในความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิผล	ระบบการเก็บรักษาข้อมูลของครูมีประสิทธิผลเต็มที่และนักเรียนมีส่วนร่วมในข้อมูลและการแปลผล
4.2.2 การเรียนรู้ที่ก้าวหน้าของนักเรียน	ครูไม่มีระบบสำหรับการเก็บรักษาข้อมูลความก้าวหน้าของนักเรียน	ระบบการเก็บรักษาข้อมูลของครูในความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นขั้นต้นและได้ผลบางส่วน	ระบบการเก็บรักษาข้อมูลของครูในความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิผล	ระบบการเก็บรักษาข้อมูลของครูมีประสิทธิผลเต็มที่และนักเรียนมีส่วนร่วมในข้อมูลและการแปลผล
4.2.3 การบันทึกข้อมูลนอกเหนืองานสอน	การบันทึกกิจกรรมที่ไม่ใช่การสอนของครูมีความยุ่งเหยิง	การบันทึกกิจกรรมที่ไม่ใช่การสอนของครูมีความเพียงพอ แต่ต้องมีกาติดตามเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาด	ระบบการเก็บรักษาข้อมูลในกิจกรรมที่ไม่ใช่การสอนของครูมีประสิทธิผลอย่างเต็มที่	ระบบการเก็บรักษาข้อมูลในกิจกรรมที่ไม่ใช่การสอนของครูมีประสิทธิผลสูงและนักเรียนมีส่วนร่วม

ตารางที่ 3 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, (2000)

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิถะฐานะ			
	ครูผู้มีพื้นฐานไม่เพียงพอ	ครูระดับพื้นฐาน	ครูระดับชำนาญการ	ครูระดับเกียรตินิยม
4.3 การติดต่อกับครอบครัว				
4.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมการสอน	ครูจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมการสอนแก่ครอบครัวเพียงเล็กน้อย	ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนหรือการติดต่อกับครอบครัว แต่ครูมีข้อมูลเพิ่มเติมให้เพียงเล็กน้อย	ครูจัดเตรียมข้อมูลให้กับผู้ปกครองบ่อย ๆ ตามความเหมาะสมเกี่ยวกับโปรแกรมการสอน	ครูจัดเตรียมข้อมูลให้กับผู้ปกครองบ่อย ๆ ตามความเหมาะสมเกี่ยวกับโปรแกรมการสอน/นักเรียนมีส่วนร่วม
4.3.2 ข้อมูลของนักเรียนเป็นรายบุคคล	ผู้ปกครองไม่รู้สึกรู้ว่าข้อมูลที่ครูเตรียมมาให้เกี่ยวข้องกับนักเรียน	ครูยึดมั่นระเบียบของโรงเรียนในการติดต่อกับผู้ปกครอง แต่มีความเกี่ยวข้องกับผู้ปกครองอย่างน้อยที่สุด	ครูติดต่อกับผู้ปกครองเรื่องความก้าวหน้าของนักเรียนปกติและง่ายเมื่อมีความจำเป็นที่ต้องเกี่ยวข้อง	ครูเตรียมข้อมูลให้ผู้ปกครองบ่อย ๆ ในเรื่องความก้าวหน้าของนักเรียนทั้งในแง่บวกและแง่ลบ
4.3.3 การนัดหมาย/ประชุมกับครอบครัวเรื่องโปรแกรมการสอน	ครูไม่พยายามนัดหมายกับผู้ปกครองเรื่องโปรแกรมการสอน	ครูพยายามนัดหมายกับครอบครัวเรื่องโปรแกรมการสอนโดยประสบความสำเร็จและทำพอประมาณ	ครูพยายามนัดหมายกับครอบครัวเรื่องโปรแกรมการสอนบ่อย ๆ และประสบความสำเร็จ	ครูพยายามนัดหมายกับครอบครัวในเรื่องโปรแกรมการสอนบ่อย ๆ และประสบความสำเร็จ นักเรียนมีส่วนร่วม
4.4 การสนับสนุนหรือมีส่วนช่วยเหลือกับโรงเรียนหรือท้องถิ่น				
4.4.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความสัมพันธ์ของครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางลบ	ครูรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเฉพาะในหน้าที่ที่โรงเรียนหรือชุมชนต้องการ	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะสนับสนุนและร่วมมือกัน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีลักษณะสนับสนุนและร่วมมือกัน ครูใช้ความริเริ่มในการถือเอาความเป็นผู้นำ
4.4.2 การให้บริการแก่โรงเรียน	ครูหลีกเลี่ยงการเข้าไปพัวพันกับเหตุการณ์ของโรงเรียน	ครูมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ของโรงเรียนเมื่อถูกถามถึงโดยเฉพาะ	ครูอาสามีส่วนร่วมในเหตุการณ์ของโรงเรียนและมีหลักฐานสนับสนุน	ครูอาสามีส่วนร่วมในเหตุการณ์ของโรงเรียนและมีหลักฐานสนับสนุน และถือเป็นบทบาทอย่างหนึ่งในแง่ชีวิต

ตารางที่ 3 (ต่อ) เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Beerens, (2000)

องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	ความรับผิดชอบตามวิษยะฐานะ			
	ครูผู้มีพื้นฐานไม่เพียงพอ	ครูระดับพื้นฐาน	ครูระดับชำนาญการ	ครูระดับเกียรติคุณ
4.5 การเผยแพร่และพัฒนาวิชาชีพ				
4.5.1 การเพิ่มพูนในความรู้เนื้อหาและทักษะในวิชาครู	ครูไม่กำหนดกิจกรรมที่พัฒนาทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะ	ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาชีพเพิ่มเติมเมื่อมีความสะดวก	ครูสอดส่องหาโอกาสสำหรับพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความรู้ในเนื้อหาและทักษะวิชาครู	ครูสอดส่องหาโอกาสสำหรับพัฒนาทางวิชาชีพและพยายามทำอย่างเป็นระบบเพื่อดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน
4.5.2 การให้บริการต่อวิชาชีพ	ครูไม่พยายามแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น	ครูหาแนวทางที่จำกัดเพื่อสนับสนุนในการเป็นมืออาชีพ	ครูมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือนักการศึกษาอื่น ๆ อย่างคล่องแคล่ว	ครูริเริ่มกิจกรรมที่สำคัญที่สนับสนุนวิชาชีพ เช่นการเป็นที่ปรึกษาครูใหม่ การเขียนบทความ เป็นต้น
4.6 การแสดงความเป็นมืออาชีพ				
4.6.1 การให้บริการแก่นักเรียน	ครูไม่เตรียมความพร้อมในความต้องการของนักเรียน	ความพยายามในการให้บริการแก่นักเรียนของครูไม่สอดคล้องกัน	ครูให้บริการนักเรียนอย่างคล่องแคล่ว	ครูมักกระตือรือร้นในการให้บริการนักเรียน การสอดส่องหาแหล่งเมื่อจำเป็น
4.5.2 การเป็นผู้สนับสนุน	ครูปฏิบัติตัวในแง่ที่สนับสนุนโรงเรียนเฉพาะที่มีผลในการบริการความเจ็บป่วยแก่นักเรียนบางคน	ครูไม่หิวโหยตาโงในการช่วยเหลือให้บริการแก่นักเรียนที่เจ็บป่วยบางคน	ครูทำงานภายใต้บริบทของทีมโดยเฉพาะหรือแผนกที่แน่ใจว่านักเรียนทั้งหมดได้รับโอกาสอย่างยุติธรรม	ครูมีความพยายามโดยเฉพาะที่ท้าทายทัศนคติทางลบและช่วยทำให้นักเรียนทั้งหมดแน่ใจโดยเฉพาะประเภทนี้และเกียรติยศชื่อเสียงของโรงเรียน
4.5.3 การตัดสินใจ	ครูตัดสินใจภายใต้พื้นฐานการบริการตนเอง	การตัดสินใจของครูมีพื้นฐานจำกัดคิดโดยคำนึงถึงความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง	ครูใจกว้างและมีส่วนร่วมในทีมหรือทำการตัดสินใจของแผนก	ครูเป็นผู้นำในกลุ่มหรือทำการตัดสินใจของแผนก และช่วยให้แน่ใจว่าการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานมาตรฐานวิชาชีพ

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบ 360 องศา

ในการประเมินของสิ่งเดียวกันหรือการประเมินบุคคลเดียวกัน ถ้าหากมีความแตกต่างกันตามกาลเวลา สถานที่ และความแตกต่างระหว่างแหล่งผู้ประเมินแล้ว ผลการประเมินที่ได้ย่อมมีความแตกต่างและมีความหลากหลาย บุคคลที่ทำหน้าที่ต่างกัน (Hojberg & Corr, 2000) เช่น ผู้จัดการ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ตนเอง หรือลูกน้อง เมื่อให้ทำการประเมินในสิ่งเดียวกันผลลัพธ์ที่ได้ย่อมมีความแตกต่างหรือมีความสอดคล้องกัน ดังนั้นจึงควรมีการนำผลการประเมินของแต่ละแหล่งมาพิจารณารวมกัน เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สอดคล้องและเป็นไปได้มากที่สุด

ลักษณะการประเมินข้างต้น จึงเป็นที่มาของการรวมผลการประเมินจากแหล่งต่าง ๆ เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ตนเอง ลูกน้อง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลในการประเมินที่มีความตรงและน่าเชื่อถือได้มากที่สุด การประเมินดังกล่าวมีชื่อเรียกว่า Multirater Evaluation ต่อมา ในปี 1980 Edwards & Ewen (1996) ได้บัญญัติศัพท์การประเมินขึ้นมาใหม่ โดยมีชื่อเรียกว่า การประเมินแบบ 360 องศา (360 degrees feedback)

ดังนั้น การประเมินแบบ 360 องศา (360 degrees feedback) จึงมีชื่อเรียกแตกต่างกันดังต่อไปนี้ “360 Assessment”, “360 degrees System”, “Multirater Feedback”, “Mutisource Evaluation”, “Multirater”, “Multilevel”, “Full-circle Feedback”, “Upwards Appraisal”, และ “Peer Review” เป็นต้น (ที่มา: Vinson, (1996) และ Wilson, (1997))

1. ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา

Arney, (2001) ได้ให้ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา เป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางแรก การประเมินแบบ 360 องศา เป็นเครื่องมือ (Tool) และแนวทางที่สอง การประเมินแบบ 360 องศา เป็นกระบวนการ (Process)

เครื่องมือ คือ แบบสอบถามที่ใช้สอบถามบุคคลจากหลายแหล่ง (Multiple Source) เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

กระบวนการ คือ วิธีการที่ใช้ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่สร้างสรรค์ (Create Change) ของวัฒนธรรมองค์กร หรือ การพัฒนาและสนับสนุนคุณค่าขององค์กร

Lundeman, (2000) ได้ให้ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา ไว้ว่าเป็นการประเมินแบบครบวงจร (Full-circle Evaluation) เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองและการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจากบุคคลอื่น ซึ่งวงจรการประเมิน มี 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การยอมรับความจริง (Commit to Hearing the Truth) การประเมิน 360 องศา เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยตรงแก่บุคคลโดยไม่ผ่านกระบวนการหรือขั้นตอนอื่น ๆ การให้ข้อมูลย้อนกลับทำให้ทราบประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการประเมินตนเอง (Conduct the Self-assessment) โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน กำหนดขอบเขตทั้งที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องการปรับปรุงพัฒนา เช่น ความเป็นผู้นำ (Leadership) การมุ่งสู่ลูกค้า (Customer focus) การแก้ปัญหา (Problem Solving) นวัตกรรม (Innovation) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision & Strategy) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนสัมภาษณ์ (Plan the Interviews) เป็นการวางแผนว่าบุคคลใดควรเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ เช่น ผู้จัดการ (Manager) เพื่อนร่วมงาน (Peers) และตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมข้อมูลย้อนกลับ (Prepare for Feedback) เป็นการเตรียมอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่ถูกประเมินให้ยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะข้อมูลย้อนกลับจะออกมาในรูปแบบใด และระลึกเสมอว่า ข้อมูลย้อนกลับเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาตนเอง ทำให้ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ตนเองมากขึ้น

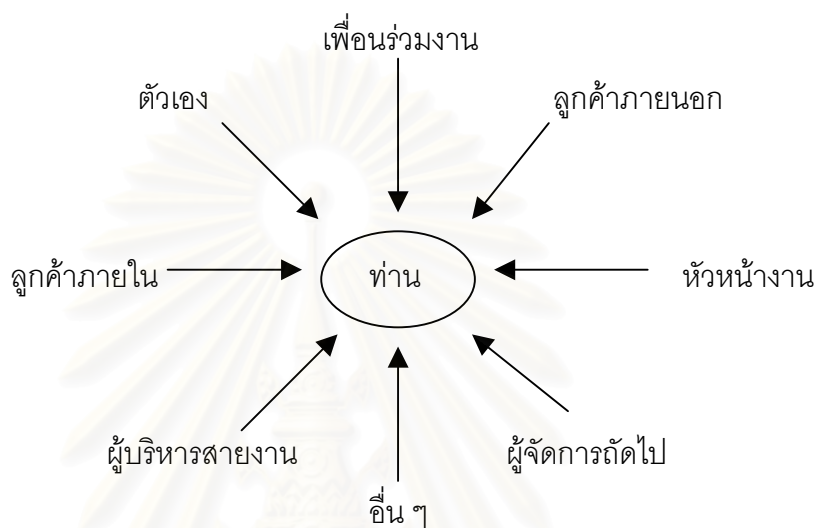
ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการสัมภาษณ์ (Conduct the Interview) ในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ มีข้อห้ามและข้อปฏิบัติสำคัญดังนี้ อย่าโต้แย้งผู้ที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ ค้นหาความชัดเจนของข้อมูลย้อนกลับ ถามถึงคำแนะนำและวิธีการแก้ไข และปรับปรุงตามข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับ

ขั้นตอนที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ (Analyze the Feedback) ข้อมูลย้อนกลับมักจะเป็นคำแนะนำซึ่งออกมาในหลายลักษณะ ดังนั้นต้องวิเคราะห์ถึงสิ่งที่เป็นไปได้และเขียนออกมาเป็นแผนพัฒนา และวิเคราะห์หรือออกมาเป็นคุณลักษณะในแต่ละด้าน

ขั้นตอนที่ 7 อธิบายถึงขอบเขตสำคัญที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง (Describe a Key Area You Plan to Change or Modify)

Wilson, (1997) ให้ความเห็นว่า การประเมินแบบ 360 องศา เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และบุคคลจะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากแหล่งต่าง ๆ เช่น เพื่อน ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ประเมินอื่นที่ไม่รู้จัก การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นได้ทั้ง ในแง่บวกและแง่ลบ (Positive & Negative) มีประโยชน์และเป็นอันตราย (Helpful & Hurtful) และสรรเสริญและนินทา (Critique & Criticism) เป็นต้น

Edwards, & Ewen, (1996) ให้ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศาไว้ ดังนี้ การประเมินผลงานระบบ 360 องศา คือ ระบบการประเมินผลงานจากหลาย ๆ แหล่งที่จะเข้าไปเก็บสารสนเทศเกี่ยวกับงานที่ใกล้ชิดกับพนักงานให้มากที่สุด เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่รายงานงานขึ้นตรง (ลูกน้อง) และลูกค้าทั้งภายในและภายนอกเท่าที่จะเป็นไปได้ ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2 การประเมินแบบ 360 องศา (Edwards & Ewen, 1996
อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุด, 2541: 74)

Antonioni, (1996) การประเมินแบบ 360 องศา มีความหมายตรงตัวอยู่แล้ว คือ เป็นการประเมินตนเอง (Individuals Evaluate Themselves) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่น (Others Employees) และสมาชิกในองค์กร (Organizational Members) การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใดจาก หัวหน้างาน (Manager/Supervisor) เพื่อนร่วมงาน (Peers) หรือผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates)

วีรวัดณ์ ปันนิตมัย (2540) ได้ให้ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา ไว้ดังนี้ การประเมินแบบ 360 องศา หรือ การประเมินจากหลายแหล่ง หมายถึง กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหาร โดยเก็บข้อมูลทั้งจากเจ้าตัวประเมิน (Self-assessments) และผู้อื่นร่วมประเมิน (Others-assessments)

ดังนั้นจึงสามารถสรุปความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา ได้ดังนี้ การประเมินแบบ 360 องศา หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือการตัดสินคุณค่าของบุคคล โดยใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ตนเอง และ ลูกน้อง เพื่อให้เป็นข้อ

มูลในการตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลง และให้ได้ว่าซึ่งข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นปรนัยมากที่สุด

2. วัตถุประสงค์

ส่วนใหญ่แล้วมีผู้ที่กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา เช่น Edwards, & Ewen, (1996), Fox, & Klein. (1996), Wilson, (1997) และ Warech, & Smither, (1998) ไว้เป็น 2 แนวทางหลัก ดังนี้

2.1 การประเมินแบบ 360 องศา มีวัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอาชีพ (Career Development)

ปีคริสต์ศตวรรษ 1980 ตอนปลาย หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดเป้าหมายใหม่ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Edwards, & Ewen, 1996) ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาจะก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นหรือการให้ผลตอบแทน และนอกจากให้หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินแล้ว ยังได้กำหนดให้มีการประเมินตนเองด้วย รวมเรียกว่าการประเมินจากหลายแหล่ง (Multisource) เพราะการประเมินเพื่อพัฒนาส่วนใหญ่ผู้ประเมินจะมีความจริงจังในการให้ข้อมูล ข้อมูลไม่ส่งผลกระทบต่ออาชีพ และข้อมูลที่ได้จะมีความเป็นจริงเพราะผู้ประเมินแต่ละแหล่งกลัวว่าจะให้ผลการประเมินที่ไม่เหมือนกับบุคคลอื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับแบบนี้จะมีความน่าเชื่อถือ (Credibility) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ (Key) ของการประเมินแบบ 360 องศา และ ความน่าเชื่อถือนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการคือ ประการแรก การไม่ระบุชื่อผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Anonymity) และประการที่สอง ข้อมูลย้อนกลับต้องเป็นความลับ (Confidentiality) จะรู้ได้เฉพาะบุคคลที่ถูกประเมินเท่านั้น

2.2 การประยุกต์ใช้การประเมินการแบบ 360 องศา เพื่อการบริหาร/ประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal/Management)

Fox, & Klein, (1996) ได้ทดลองกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นหรือการให้ผลตอบแทน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา ดังต่อไปนี้ การร้องเรียนจากพนักงานว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานมีความเป็นอคติ หัวหน้างานไม่มีความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่สามารถจำแนกการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ดีได้ และความคาดหวังของหัวหน้างานที่ไม่แน่ใจในความสามารถของพนักงาน

สำหรับในประเทศไทยมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศาไว้ดังต่อไปนี้

การประเมินแบบ 360 องศา (दन्य तेयनपुठ्ठ, 2541) มีเป้าหมายเพื่อ การพัฒนาอาชีพ การตัดสินใจให้รางวัลที่ยุติธรรม การวัดผลงานที่ถูกต้อง เป็นวิธีวัดผลที่แม่นยำ ทำให้เห็นความแตกต่างในการจัดการ ทั้งนี้ก็เพราะวัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา ต้องการมุ่งเน้นในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. กำหนดพฤติกรรมบุคคลและทีมงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และคุณค่าธุรกิจ
2. มุ่งเน้นการให้รางวัลจูงใจตามความสามารถ
3. มีวิธีวัดผลงานที่ยุติธรรมและแม่นยำ
4. สนับสนุนให้มุ่งมั่นผูกพันกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
5. เสริมแรงต่อการริเริ่มสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร เช่น

5.1 การบริการลูกค้า ทำงานเป็นทีม คุณภาพ การกระจายอำนาจ รางวัลต่อผลงาน และองค์กร อัจฉริยะ (Learning Organization)

5.2 เป็นเครื่องมือในการสื่อสารที่ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงว่า พฤติกรรมอย่างไรจึงสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร

วีรวุฒน์ ปันนิตามัย (2540) วัตถุประสงค์ของการประเมินบุคคลแบบ 360 องศา เพื่อวินิจฉัยการปฏิบัติงาน (Performance Diagnosis) แสวงหาจุดเด่นและจุดด้อยในการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือผู้บริหารแต่ละคน อันจะนำไปสู่การตัดสินใจของการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ การจัดวางบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง การกำหนดเงินเพิ่มในรอบปี และเงินโบนัส สำหรับเป้าหมายสำคัญของการประยุกต์ใช้การแจ้งผลแบบ 360 องศา คือ เพื่อการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นในระยะเริ่มแรก ควรมุ่งใช้เพื่อพัฒนามากกว่า การกำหนดตัดสินคุณค่าของการทำงานแหล่งข้อมูลในการประเมิน / แหล่งข้อมูลในการประเมินระบบ 360 องศา

แหล่งข้อมูลการประเมินผลงานระบบ 360 องศา ซึ่งเป็นวิธีการที่ต้องมีแหล่งสารสนเทศรอบมิติ (multisource) หรือหลายแหล่งข้อมูล รวมทั้งเป็นข้อมูลย้อนกลับได้ จึงประกอบด้วยแหล่งข้อมูลแต่ละแหล่ง ดังต่อไปนี้ (दन्य तेयनपुठ्ठ, 2541)

1. การประเมินผลงาน 1 องศา เป็นการประเมินตนเองหรือ หัวหน้างาน เป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ก็เพราะว่าการประเมินตนเองจะใช้เป็นตัวเปรียบเทียบที่สำคัญกับแหล่งสารสนเทศอื่น ๆ ส่วน

ผู้ประเมินที่เป็นหัวหน้างานนั้น สามารถให้ข้อมูลการประเมินผลที่ตรงและใกล้กับความเป็นจริงมาก เพราะใกล้ชิดที่สุดกับผู้ปฏิบัติงาน

2. การประเมินผลงาน 90 องศา เป็นการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน สารสนเทศในส่วนนี้เป็นผลจากการวิจัยเกี่ยวกับระบบ 360 องศา พบว่ามีความเชื่อถือได้ แม่นตรง และได้รับการยอมรับสูง สำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้ถูกประเมิน

3. การประเมินผลงาน 180 องศา เป็นการประเมิน จากระดับที่เหนือกว่า (ผู้บริหาร) ความจำเป็นที่ต้องการสารสนเทศจากผู้บริหารที่พนักงานรายงานขึ้นตรงถัดไปอีก 2-3 ระดับ เนื่องจากว่าผู้บริหารสูงสุดมักกังวลว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงอาจไม่ให้สารสนเทศที่ดีนัก เพราะสารสนเทศดังกล่าว ต้องใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

4. การประเมินผลงาน 360 องศา เป็นการประเมินรอบมิติที่มีสมมติฐานว่า ข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับเป็นส่วนของอิทธิพลที่มีต่อพนักงานหรือเครือข่ายความรู้ที่เข้าถึงพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานมากที่สุด แหล่งสารสนเทศอื่นอาจจะเป็นสมาชิกทีม ลูกค้าภายใน หรือลูกค้าภายนอก หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำหรับ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540) ได้เสนอแนวทางในการให้ข้อมูลในการประเมินแบบ 360 องศา ว่ามีหลายแนวทางซึ่งประกอบด้วยแหล่งในการให้ข้อมูลการประเมิน อย่างน้อย 5 แหล่ง ดังนี้

1. การประเมินจากเบื้องบนลงล่าง (Downward Appraisal) หรือบางครั้งเรียกว่า Top-down Evaluation โดยใช้หัวหน้างานประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น เป็นแนวปฏิบัติที่นิยมกันมากในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการจัดโครงสร้างมากระดับ มีพนักงานจำนวนมาก และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มงวดเน้นกฎระเบียบ

2. การประเมินจากด้านล่างขึ้นบน (Upward Appraisal) บางครั้งเรียกว่า Bottom-up Evaluation โดยให้ลูกน้องหลาย ๆ คนร่วมกันประเมินหัวหน้างาน วิธีนี้เพิ่งเป็นที่นิยมกันในระยะ 30 ปีที่ผ่านมา ในองค์กรเอกชนจะนำผลของการประเมินจะนำไปใช้ในการฝึกอบรมและการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทำให้หัวหน้าได้รับรู้ว่าลูกน้องมองตนอย่างไร ในแวดวงการศึกษาคือการให้นักศึกษาประเมินการบรรยายการสอนของอาจารย์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

3. การประเมินตนเอง (Self-Assessments) เป็นการประเมินโดยผู้ปฏิบัติงานทำหน้าที่ประเมินผลงาน พฤติกรรมการทำงาน และคุณลักษณะต่าง ๆ ของตนเอง ปกติอยู่ในรูปแบบไม่เป็นทางการหรือภายในตนเอง (Intraindividual) ซึ่งพนักงานอาจมีแนวโน้มในการประเมินตน

เองที่เกินจริง (Inflated) หรือต่ำกว่าความเป็นจริง (Fake good) แต่การประเมินตนเองก็ถือว่าเป็นแหล่งข้อมูลหนึ่งที่ควรพิจารณา

4. การประเมินจากด้านข้าง (Lateral Appraisal) หรือที่นิยมเรียกว่า “Peer Review” เป็นแนวการบริหารแบบใหม่ ที่การทำงานต่าง ๆ ควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ร่วมประเมิน เพราะจะเป็นผู้ที่รับรู้และตระหนักในพฤติกรรมการทำงาน ทักษะ จุดเด่น จุดด้อยของเพื่อนร่วมงาน ในแวดวงการศึกษาต่างประเทศ นิยมใช้แหล่งประเมินนี้เพื่อ ปรับปรุงการสอน และเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารการศึกษาประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล และการเพิ่มเงินเดือนของคณาจารย์

5. การประเมินจากหลายแหล่ง (Multi-Source Appraisal) นิยมเรียกกันว่า 360 degrees feedback หรือ multi-source feedback โดยมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การที่ได้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ นั้น จะทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ มีความเป็นปรนัย (Objectivity) มากขึ้น ดังนั้นแนวทางข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 4 จึงเป็นนัยต่าง ๆ ของการประเมินแบบหลากหลายแหล่ง

ดังนั้นในทางการศึกษา แหล่งในการประเมินหรือผู้ให้ข้อมูลแบบ 360 องศา จึงมีหลายแหล่งด้วยกัน เช่น ครูประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวดวิชา ผู้บริหารโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า คนในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ หรือ ศิษยานุศิษย์ เป็นต้น ซึ่งทั้งนี้ในการเลือกผู้ประเมินแต่ละแหล่งต้องขึ้นอยู่กับการนำมาใช้ ความเหมาะสม ความสะดวก และความเชื่อถือได้

3. การพัฒนากระบวนการประเมิน 360 องศา

ในการพัฒนากระบวนการประเมิน 360 องศา ประกอบด้วยช่วงระยะเวลา 3 ระยะ ดังนี้ คือ (Antonioni, 1996 และ ดนัย เทียนพุด, 2541)

ระยะที่ 1 ออกแบบโมเดล 360 องศา ในระยะนี้จะมีอยู่ 2 ขั้นตอนย่อย ซึ่งประกอบด้วย

1. เลือกผู้ประเมิน หมายถึง การคัดเลือกบุคคลที่จะร่วมเป็นทีมในกระบวนการประเมิน 360 องศา และจะประเมินกระบวนการ 360 องศา ด้วยโมเดลความสามารถแบบใด สำคัญที่สุดที่ควรพิจารณา คือ

ทีมงานจะต้องเป็นบุคคลที่

1. เป็นตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ หรือทุกระดับตำแหน่งที่เป็น “หัวใจสำคัญ” ของงาน” (Key Result Areas)
2. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในระบบประเมินผลงานแบบเดิม ทั้งที่เป็นกลุ่มผลงานแบบดีเยี่ยมและผลงานดี
3. เป็นบุคคลที่สามารถสื่อสารและใช้ภาษาได้เป็นอย่างดี

โมเดลความสามารถที่จะเลือกใช้ พิจารณาจาก 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 มิติของพฤติกรรม ซึ่งยึดตามแนวของสหรัฐอเมริกา เป็นการพิจารณาความสามารถในเชิงพฤติกรรม การวิเคราะห์สิ่งที่เป็นพฤติกรรมหลักของตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลรับผิดชอบ โดยอาศัยเทคนิคที่เรียกว่า Behavioral Event Interviews หรือ BEIs หลังจากวิเคราะห์พฤติกรรมหลักก็จะได้สิ่งที่เรียกว่าคุณลักษณะของความสามารถของหน้าที่งานหรือบทบาทหน้าที่ที่เป็นผลได้ของพฤติกรรม สิ่งนั้นก็คือ ความสามารถ

ลักษณะที่ 2 มิติของงาน ซึ่งยึดตามแนวของอังกฤษ เป็นแนวคิดในความสามารถของบุคคลในลักษณะ มิติของงาน ซึ่งงานในที่นี้หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ซึ่งได้มาจากวิเคราะห์หน้าที่งานด้วย เทคนิค Functional Analysis หรือ FA

ลักษณะที่ 3 เป็นการผสมผสานทั้งโมเดลลักษณะที่ 1 และลักษณะที่ 2 เข้ามาประยุกต์ใช้ร่วมกัน โดยในลักษณะระดับธุรกิจหรือฝ่ายงาน หรือหน่วยกลยุทธ์ธุรกิจใช้โมเดลลักษณะที่ 1 ส่วนในระดับ First Line Manager ใช้โมเดลลักษณะที่ 2

2. พัฒนาวิธีการสำรวจหาความสามารถ โดย ดนัย เทียนพุดม (2541) ได้นำรายการองค์ประกอบความสามารถหลัก (Element of Competencies) ของ Edwards & Even (1996) มาใช้เป็นโมเดลความสามารถของธุรกิจทั้ง 7 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ความสามารถในการมุ่งหาลูกค้า (Focus on Customer)
- 2.2 ความสามารถในการสื่อสาร (Communication)
- 2.3 ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 2.4 ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Leadership)
- 2.5 ความสามารถด้านเทคนิค (Technical Skill)
- 2.6 ความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 2.7 นวัตกรรม (Innovation)

ระยะที่ 2 การนำโมเดล 360 องศา ไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ที่ต่อจากระยะที่ 1 คือ

3. เลือกทีมประเมิน คือ จะกำหนดให้ใครเป็นผู้ประเมิน ซึ่งควรจะอยู่ ระหว่าง 5-6 คน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับได้

4. จัดโปรแกรมอบรมวิธีการประเมินคนอื่น แนวคิดของโปรแกรมอบรมก็คือ จะมีวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับกับคนอื่นได้อย่างไร เพื่อทำความเข้าใจในกระบวนการ 360 องศา ความจำเป็น

วิธีการ การให้ข้อมูลย้อนกลับ พนักงานจะต้องทำอะไร การป้องกันข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นได้อย่างไร จะมีความยุติธรรมให้เชื่อมั่นได้แค่ไหน

5. กำหนดวิธีการประเมิน ในกระบวนการ 360 องศา หัวใจสำคัญของกระบวนการ คือ ยุติธรรม-รวดเร็ว-ง่าย ดังนั้นหากมีเครื่องมือวัดความสามารถในหลาย ๆ เครื่องมือ จะได้ดูความสอดคล้อง (Concurrent Validity) ในความสามารถของพนักงาน หรือผู้บริหารได้มากยิ่งขึ้น

6. รายงานคะแนนและผลลัพธ์ เป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องระมัดระวังเกี่ยวกับคะแนนและการรายงานผล ซึ่งถ้ามีการสอบวัดความสามารถเป็นตัวเทียบวัด ไว้ก่อนการรายงานคะแนนเปรียบเทียบของกลุ่มผู้ประเมินกระบวนการ 360 องศา ก็จะทำให้สามารถเปรียบเทียบคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ใน 2 ลักษณะ คือ 1) เปอร์เซ็นไทล์จากการสอบวัดความสามารถที่เป็นฐานข้อมูล 2) เปอร์เซ็นไทล์จากผู้ประเมินคนอื่น

7. จัดโปรแกรมอบรมวิธีการได้รับผลการประเมิน การฝึกอบรมในส่วนนี้ เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานสามารถแปลสารสนเทศหรือรายงานที่ได้รับ โดยการฝึกอบรมควรครอบคลุมข้อมูลดังต่อไปนี้ 1) จะรับข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างไร 2) จะประยุกต์โมเดลสำหรับปรับปรุงผลงานได้อย่างไร 3) อะไรคือสิ่งที่บรรจุในรายงาน 4) จะแปลผลอย่างไร 5) จะสร้างและเริ่มต้นแผนปฏิบัติการส่วนบุคคลได้อย่างไร 6) จะประเมินการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและปรับปรุงได้อย่างไร

8. จัดทำแผนปฏิบัติ เป็นการสรุปรวมจุดแข็ง จุดอ่อน และ ระบุขอบเขตที่ชัดเจนเพื่อนำไปใช้ในแผนปฏิบัติ

ระยะที่ 3 การประเมินโมเดล 360 องศา มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

9. วิเคราะห์ระบบความปลอดภัย เพื่อให้การประเมินผลงานระบบ 360 องศา มีประสิทธิภาพมากที่สุด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ระบบป้องกัน อันจะทำให้ระบบ 360 องศา ตอบคำถามด้านอคติการให้คำแนะนำ การขาดข้อมูลบางส่วนให้กับผู้ใช้ระบบ 360 องศา การวิเคราะห์ระบบความปลอดภัย เช่น

9.1 การวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของข้อคำถาม (Item Reliability)

9.2 สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม (Intercorrelation Among Items)

9.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

9.4 การกระจายของคะแนน (Score Distribution)

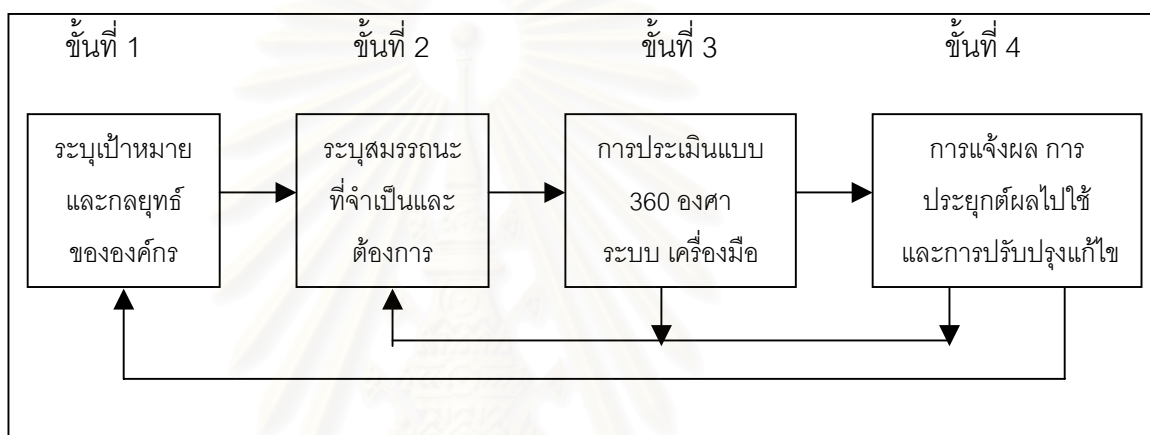
9.5 การเปรียบเทียบความเข้มงวดของทีมการประเมิน (Evaluation Team Rigor)

10. จัดทำคู่มือประเมินผลงาน วิธีการพื้นฐานที่สำคัญเพื่อที่จะรู้ว่ากระบวนการของระบบ 360 องศา มีประสิทธิภาพหรือไม่ ได้จากการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ 360 องศา หลัง

จากนั้นค่อยปรับปรุงเป็นคู่มือประเมินผลงานระบบ 360 องศา ซึ่งจะได้มาจากคำชี้แจงในเรื่องระบบการประเมินผลงานแบบ 360 องศา เนื้อหาจากการอบรมและผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ 360 องศา

4. การประยุกต์ใช้

วีระวัฒน์ บันนิตมัย (2540) ได้เสนอแนวทางในการประยุกต์ใช้การประเมินแบบ 360 องศา ไว้เป็น 4 ขั้นตอน ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 3 แนวทางการประยุกต์ใช้การประเมินผลแบบ 360 องศา

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวางโครงสร้างพื้นฐานที่จะบอกว่าประเมินแบบ 360 องศา ไปทำไม เพื่อรองรับเป้าหมายใดขององค์กร และนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีใด เพื่อที่จะส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของคนทุกฝ่าย (Stakeholders) นอกจากนี้จะทำอย่างไรที่จะให้ทุกคนในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการที่จะก้าวไปให้ถึงจุดหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ ต้องโยงเข้ากับการระบุว่าพัฒนาสมรรถนะใดของกลุ่มบุคคลเป้าหมายที่จะได้รับการประเมิน พนักงานควรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในด้านใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้แต่แรก ในทางที่ดีต้องระบุทักษะสำคัญ (Core Skills) และหากเป็นไปได้ควรใช้วิธีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อช่วยระบุสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมกับตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อนโยบาย กลยุทธ์ชัดเจน มีการกำหนดตำแหน่งเป้าหมายที่จะพัฒนาแล้ว ต่อมาก็เป็นเรื่องของการออกแบบเครื่องมือว่าจะซื้อหรือสร้างเอง ใครเป็นผู้ใช้เป็นกลุ่มแรก ควรมีการทำ Focus Group และการสัมภาษณ์ ผู้บริหารควรทำความเข้าใจและเห็นคุณค่าของเครื่องมือ

เพื่อที่จะนำไปพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และควรมีส่วนร่วมในการกำหนด สร้าง ระบุสมรรถนะที่ ต้องการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 4 การแจ้งผล ขั้นนี้คือ คุณค่าที่แท้จริงของการประเมินแบบ 360 องศา อาจจะมีการทบทวนขั้นตอนทั้งหมดที่ทำมา แนวทางแจ้งผลอาจจะเริ่มจากหนึ่งต่อหนึ่งก่อน จากนั้นแจ้ง ผลให้กับทีมแต่ละทีม แต่ละฝ่าย หรือแต่ละระดับตำแหน่ง การรายงานผลอาจเป็นกราฟ หรือรายงาน แบบบรรยาย หรือพรรณนา (Narrative Report) เป็นต้น

5. การสร้างบุคคลสำหรับการประเมินแบบ 360 องศา

โดยทั่วไปในองค์กรต่าง ๆ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือพนักงานในแผนกที่เกี่ยวข้องจะมีความ กระตือรือร้นในการนำความคิดเรื่องการประเมินแบบ 360 องศา มาใช้ในหน่วยงาน ในขณะที่ฝ่าย อื่น ๆ มักจะมองว่าการประเมินแบบ 360 องศา มีภาระผูกพันมากเกินไป เป็นการเสียเวลาในการ ทำงาน สูญเสียเงินงบประมาณไปโดยได้ผลไม่คุ้มค่า ความคิดแบบนี้เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรเสีย โอกาส และการประเมินแบบ 360 องศา ก็จะล้มเหลว ดังนั้นจึงควรมีวิธีการสนับสนุนและสร้าง บุคคลสำหรับการประเมินแบบ 360 องศา Lepsinger, & Lucia. (1998) ได้เสนอแนะวิธีการที่ สามารถจะดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้

1. ต้องกำหนดว่าการประเมินแบบ 360 องศา มีความสำคัญและความต้องการจำเป็นต่อ ภารกิจ มากกว่าใช้สำหรับการพัฒนาหรือปรับปรุง หรือเพื่อประเมินพนักงานในองค์กร และ พยายามชี้แจงว่าการประเมินแบบ 360 องศา เป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีวิธี การดังนี้

- 1.1 ก่อนที่จะชักชวนบุคคลอื่น ต้องทำความเข้าใจปัญหาธุรกิจและความต้องการจำเป็น ที่แท้จริงขององค์กร

- 1.2 ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินแบบ 360 องศา และเก็บรวบรวมข้อมูลให้ มากที่สุด แล้วนำมาสัมพันธ์กับปัญหาธุรกิจและความต้องการจำเป็นที่แท้จริง

- 1.3 ชี้แจงให้พนักงานทราบว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อเลื่อน ตำแหน่งให้แก่บุคคล ถ้ายังมีผู้ไม่ให้ความร่วมมือแสดงว่าคนเหล่านั้นขาดความกระตือรือร้น

2. ต้องชักชวน/จูงใจให้ผู้จัดการแผนกอื่น ๆ ซึ่งไม่จำเป็นว่าจะมาจากฝ่ายทรัพยากร มนุษย์เท่านั้นเข้าร่วมโปรแกรมประเมินแบบ 360 องศา

3. ต้องให้ทุกคนรวมทั้งตนเองได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและลงมือปฏิบัติ

การระบุบุคคลหลัก (Identifying Key People) สำหรับการประเมินแบบ 360 องศา

วิธีการระบุผู้ตัดสินใจหลัก (Key Decision Makers) และบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) คือ การกำหนดตามแนวความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และควรให้ผู้ร่วมงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งจะให้ผลดีมากกว่าการทำเพียงลำพัง วิธีดำเนินการมี 3 ขั้นตอน (Lepsinger, & Lucia, 1998) คือ

ขั้นตอนที่ 1 บันทึกชื่อพนักงาน (Make a list) ต้องจดบันทึกรายชื่อของพนักงานทั้งหมดที่ต้องการปรับปรุง ไม่ว่าจะเป็นส่วนบุคคล หรือเป็นกลุ่ม หรือเป็นหน่วยงานในองค์กร หรือสมาชิกในทีมงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ไม่ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมเบื้องต้นนี้

ขั้นตอนที่ 2 ให้คะแนนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Rate the Stakeholders) จัดกลุ่มผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการให้คะแนน 1 = ทางบวก (+) หรือผู้มีส่วนร่วมสูง 0 = ปานกลาง (0) หรือผู้ยินยอมทำตามคำสั่งขวน -1 = ทางลบ (-) หรือพวกที่ต่อต้าน และ ? = สำหรับผู้ที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มใดได้ พยายามวางตัวเองในกลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเฝ้ามองการรับรู้ของบุคคลเหล่านั้น

ขั้นตอนที่ 3 วาดแผนความคิด (Draw a Map) ขั้นต่อไปคือ วาดแผนความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ใกล้เคียงกับลักษณะต่อไปนี้ วาดวงกลมล้อมรอบบุคคลที่ให้ความสนับสนุน วาดสามเหลี่ยมล้อมรอบบุคคลที่มีความคิดเห็นกลาง ๆ วาดสี่เหลี่ยมล้อมรอบบุคคลที่มีความคิดต่อต้าน และไม่ต้องทำอะไรเลยกับบุคคลที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มได้ พยายามรวบรวมข้อมูลให้สมบูรณ์และทันสมัยมากที่สุด เกี่ยวกับบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าหมายต่อไปคือการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การระบุชื่อทั้งหมดและการจัดเข้ากลุ่มจะเป็นการดูว่าพวกเขามีปฏิกริยาอย่างไรต่อข้อเสนอนี้ ก่อนที่จะพัฒนาแผนงานเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อบุคคลเหล่านั้น ต้องรู้ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์จากโปรแกรมประเมิน 360 องศา ทุกคนไม่ว่าจะเป็นส่วนตัวหรือกลุ่มจะเฝ้าดูข้อเสนอของโปรแกรม เป็นการดีที่จะคาดการณ์ล่วงหน้าก่อนว่าพวกเขามีปฏิกริยาอย่างไร และพยายามตอบคำถามจากจุดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การทำโครงการนี้ช่วยในเรื่องงานอย่างไร หรือ โครงการนี้ส่งผลอะไรต่อตัวพนักงาน

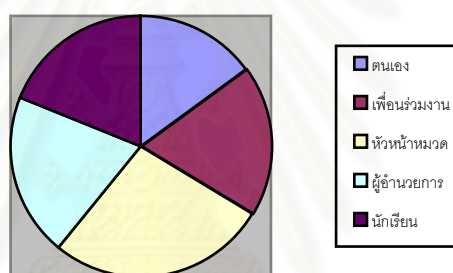
6. แนวทางในการกำหนดน้ำหนักของผลการประเมิน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้กำหนดน้ำหนักของผลการประเมินแบบ 360 องศาไว้เป็น 3 แนวทาง ซึ่งแบ่งออกตามวัตถุประสงค์ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา และ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการจ่ายค่าตอบแทน และ แต่ละจุดประสงค์มีแหล่งในการประเมินและการให้คะแนน แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอดังต่อไปนี้

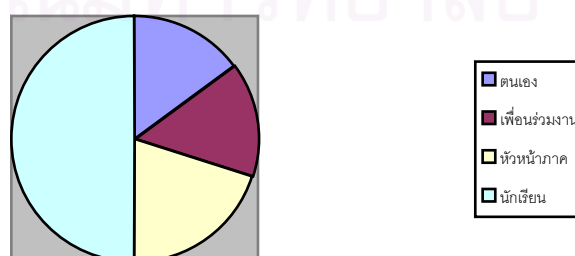
1. การประเมินแบบ 360 องศา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา

การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง (มณูญ ศิวารมย์, 2542) จากงานวิจัยพบว่า มีแหล่งในการประเมินแบบ 360 องศา จำนวน 5 แหล่ง และแต่ละแหล่งมีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญต่างกัน ดังนี้ 1. การประเมินตนเอง ให้น้ำหนักร้อยละ 14.90 2. ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ให้น้ำหนักร้อยละ 18.62 3. ประเมินโดยนักเรียน ให้น้ำหนักร้อยละ 18.90 4. ประเมินโดยผู้อำนวยการ ให้น้ำหนักร้อยละ 20.29 5. ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ให้น้ำหนักร้อยละ 27.29



แผนภาพที่ 4 แนวทางการกำหนดน้ำหนักของผลการประเมิน ในกรณีที่มีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง

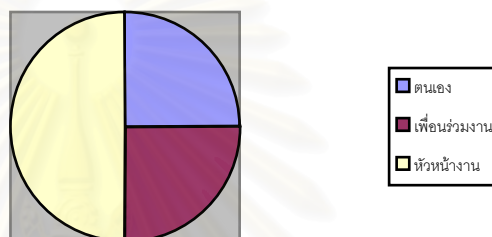
การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง (ศิริชัย กาญจนवासี, 2543) จากการศึกษาเอกสารพบว่า มีแหล่งในการประเมินแบบ 360 องศา จำนวน 4 แหล่ง และแต่ละแหล่งมีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญต่างกัน ดังนี้ 1. การประเมินตนเอง ให้น้ำหนักร้อยละ 15 2. ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ให้น้ำหนักร้อยละ 15 3. ประเมินโดยนักเรียน ให้น้ำหนักร้อยละ 50 4. ประเมินโดยหัวหน้าภาค ให้น้ำหนักร้อยละ 20



แผนภาพที่ 5 แนวทางการกำหนดน้ำหนักของผลการประเมิน ในกรณีที่มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง

2. การประเมินแบบ 360 องศา เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการจ่ายค่าตอบแทน

การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง (Fox & Klein, 1996 และ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540) จากการศึกษาเอกสารพบว่ามีแหล่งในการประเมินแบบ 360 องศา จำนวน 3 แหล่ง และแต่ละแหล่งมีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญต่างกัน ดังนี้ 1. การประเมินตนเอง ให้น้ำหนักร้อยละ 25 2. ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ให้น้ำหนักร้อยละ 25 3. ประเมินโดยหัวหน้างาน ให้น้ำหนักร้อยละ 50



แผนภาพที่ 6 แนวทางการกำหนดน้ำหนักของผลการประเมิน ในกรณีที่มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง

7. ข้อผิดพลาด 13 ประการของการประเมินแบบ 360 องศา

การประเมินแบบ 360 องศา เป็นการประเมินที่มีความซับซ้อน (Complicated) เมื่อองค์กรหรือบุคลากรดำเนินการประเมินแบบ 360 องศา ในเบื้องต้นไปแล้ว และได้ผลลัพธ์การประเมินออกมา ทำอย่างไรถึงจะป้องกันไม่ให้งานเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี การขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน ตลอดจนการเยาะเย้ยถากถางกันในองค์กร ดังนั้น Wimer, & Nowack, (1998) จึงได้บอกถึงข้อผิดพลาดและแนะนำถึงวิธีการหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดที่อาจเกิดจากการนำข้อมูลย้อนกลับจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่งมาใช้ รวม 13 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 ไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (Having no clear purpose)

เหตุผลสำคัญที่ทำให้การเริ่มดำเนินการประเมินกระบวนการ 360 องศา ไม่ประสบความสำเร็จ คือ วัตถุประสงค์ของการประเมินไม่ชัดเจน และไม่ได้กล่าวถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพขององค์กรหรือยุทธวิธีที่ต้องการจำเป็น ซึ่งการนำกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา มาใช้ อาจเป็นเพราะค่านิยมที่เห็นว่าในหลายหน่วยงานได้ใช้กระบวนการนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประการที่ 2 การใช้การประเมินแบบ 360 องศาเข้ามาเป็นเหมือนกับตัวแทน (Using it as a substitute)

การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ไม่ใช่สิ่งที่จะมาเป็นตัวแทนการจัดการเรื่องสมรรถภาพการทำงานที่ไม่ดี แต่เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้พนักงานได้รับการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ความคิดที่ว่ากรมมีแนวทางประเมินที่เป็นปรนัย จะสามารถช่วยจัดการสมรรถภาพการทำงานที่ไม่ดีของลูกน้องได้อาจจะไม่ถูกต้อง เพราะถึงแม้ว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา จะทำให้พนักงานได้รู้จักตนเอง แต่ก็ไม่สามารถที่จะมาใช้แทนการสื่อสารโดยตรงระหว่างพนักงานและผู้บริหารได้

ประการที่ 3 ขาดการศึกษาวิจัยนำร่อง (Not conducting a pilot test)

การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ในองค์กรอย่างทันทีทันใดเป็นเรื่องที่อันตรายมาก ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามที่จะนำการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา มาใช้ ผู้บริหารควรจะต้องทำความเข้าใจเสียก่อน โดยเฉพาะการระบุคนสำคัญในการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย (Key Stakeholders) ที่จะต้องเข้ามาเกี่ยวข้องในการประเมิน

ประการที่ 4 ไม่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลักที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (No involving key stakeholders)

เป็นเรื่องที่สำคัญมากที่บุคคลหลัก ๆ ในองค์กรจะต้องเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการออกแบบและดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เพราะบุคคลเหล่านั้นจะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและช่วยเหลือในการจัดหาปัจจัยป้อนในการดำเนินงาน

ประการที่ 5 มีการสื่อสารที่ไม่เพียงพอ (Having insufficient communication)

การสื่อสารที่สมบูรณ์เป็นสิ่งสำคัญในการประเมินแบบ 360 องศา เพราะจะช่วยหลีกเลี่ยงการเข้าใจผิดและความรู้สึกไม่ดีต่าง ๆ กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ดังนั้น ถ้านักประเมินมองข้ามรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ อาจจะนำไปสู่ความเสียหายที่รุนแรงได้

ประการที่ 6 การสัญญาว่าจะรักษาความลับ (Compromising confidentiality)

ข้อมูลย้อนกลับจากผู้ประเมินหลายแหล่ง หรือ การประเมินแบบ 360 องศา มีแนวคิดมาจากการที่ผู้ประเมินจะต้องรู้สึกว่าจะมีความปลอดภัยจากการที่ได้ประเมินคนอื่นโดยไม่ต้องลงชื่อผู้ประเมิน ดังนั้นจึงต้องให้ความมั่นใจว่าจะรักษาความลับหรือไม่เปิดเผยข้อมูลให้กับบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง

ประการที่ 7 การใช้ข้อมูลย้อนกลับไม่มีความชัดเจน (Not making clear the feedback's use)

จะเป็นการสร้างความสับสนถ้าพนักงานในองค์กรไม่แน่ใจว่าข้อมูลย้อนกลับจะถูกนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของการประเมินผลหรือเพื่อการพัฒนา เพราะถ้าใช้เพื่อการพัฒนาคนส่วนมากจะไม่เกิดความวิตกกังวลมากนัก ถึงแม้จะได้ข้อมูลย้อนกลับในทางลบก็ตาม แต่บางองค์กรก็ใช้เสริมกับระบบการประเมินแบบเดิมที่มีอยู่ แต่บางองค์กรก็ใช้ทั้งสองวัตถุประสงค์

ประการที่ 8 ไม่ให้ทรัพยากรอย่างเพียงพอแก่บุคคล (Not giving people sufficient resources)

พนักงานส่วนใหญ่เมื่อได้รับข้อมูลย้อนกลับแล้ว ไม่ทราบว่าจะดำเนินการจัดการข้อมูลย้อนกลับนั้นได้อย่างไร พวกเขาต้องการคำแนะนำ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการให้คำแนะนำส่วนตัว การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเองก็ได้ เป็นต้น ดังนั้นจึงควรมีการจัดหาเมื่ออาชีพที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี เพื่อคอยช่วยเหลือพนักงาน

ประการที่ 9 ไม่ระบุอย่างชัดเจนว่าใครคือเจ้าของข้อมูลย้อนกลับ (Not clarifying who "owns" the feedback)

เป็นสิ่งที่ยากที่จะตอบคำถามที่ว่า ใครเป็นเจ้าของข้อมูลย้อนกลับที่ทำการประเมินไปแล้ว ถ้าวัตถุประสงค์การประเมินเพื่อพัฒนา ผู้ประเมินทุกคนจะรู้สึกว่ามีอำนาจและบทบาทน้อยลง ถ้าเขาไม่ได้เป็นเจ้าของข้อมูล ก็จะไม่รู้ว่าใครเป็นผู้ที่จะใช้ข้อมูลนั้น ใช้เมื่อไหร่ และใช้อย่างไร ถ้าวัตถุประสงค์การประเมินเพื่อการประเมิน แน่แน่นอนว่าพนักงานทุกคนจะไม่ได้เป็นเจ้าของข้อมูล และนอกจากนั้นยังเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ถ้าไม่ได้รับการแจ้งให้ทราบรายละเอียดทั้งหมด หรือไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลนั้น

ประการที่ 10 มีความไม่เป็นมิตรในการบริหารและการให้คะแนน (Having "unfriendly" administration and scoring)

การบริหารจัดการและการให้คะแนนในการประเมินแบบ 360 องศา ควรมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน เนื่องจากกระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่ใหญ่และมีความซับซ้อนมาก ผู้ประเมินทุกคนในแต่ละกลุ่มต้องประเมินซึ่งกันและกัน ซึ่งควรใช้วิธีการสุ่มเพื่อเลือกกลุ่มจะดีกว่าเพราะผู้ประเมินแต่ละคนก็อยากจะอยู่ในกลุ่มที่ตนเองพอใจ ดังนั้นถ้าปราศจากแบบประเมินที่มีคุณภาพและความสมเหตุสมผลตลอดจนขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีแล้ว กระบวนการนี้ก็จะอันตรายเนื่องจากการประเมินที่ขาดความตรง และผู้ประเมินขาดขวัญและกำลังใจ

ประการที่ 11 เชื่อมโยงกับระบบเดิมโดยขาดการศึกษาวิจัยแบบนำร่อง (Linking to existing systems without a pilot)

ระบบการประเมินแบบ 360 องศา ไม่ควรนำไปใช้ร่วมกับระบบเดิมที่มีอยู่ เนื่องจากเมื่อพนักงานยังไม่คุ้นเคยและเห็นว่าเป็นของใหม่ ก็จะไม่กล้าประเมินบุคคลอื่นโดยตรงไปตรงมาจากงานวิจัยที่ผ่านมา ได้ค้นพบว่าจะมีการให้คะแนนที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง เมื่อใช้การประเมินแบบ 360 องศา ร่วมกับระบบอื่น ๆ ในการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับการประเมินเพื่อพัฒนาเพียงอย่างเดียว

ประการที่ 12 ทำให้เป็นกิจกรรมมากกว่ากระบวนการ (Making it an event rather than a process)

กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เป็นแนวทางใหม่ที่มีส่วนที่ช่วยส่งเสริมในการจัดฝึกอบรมและพัฒนา แต่หลายองค์กรที่นำกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา มาใช้แล้วขาดการติดตามผล การขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในที่สุดก็ต้องล้มเลิกกระบวนการนี้ไป จึงต้องมีการทำซ้ำตลอดเวลา

ประการที่ 13 ไม่ประเมินประสิทธิผล (Not evaluating effectiveness)

หลายคนพูดกันว่าต้องการระบบการประเมินที่มีคุณธรรม แต่ก็ยังไม่ได้ลงมือทำกันอย่างจริงจัง การประเมินแบบ 360 องศา ก็ยังไม่เป็นที่แพร่หลายมากนัก เพื่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ยั่งยืนและตลอดเวลา การประเมินแบบ 360 องศา ควรจะมีการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการด้วย ซึ่งอาจจะทำในรูปของ การประเมินท้ายโปรแกรม (Post-program Surveys) การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) หรือการวิเคราะห์อนุกรมเวลา (Time-series Analysis) เป็นต้น

ตารางที่ 4 มุมมองต่าง ๆ ว่าด้วยการประเมินแบบ 360 องศา

ลำดับที่	เรื่อง
1	เป็นที่นิยมใช้กันแพร่หลาย โดยเฉพาะในองค์กรต่าง ๆ เช่น AMOCO, FORD, IRS เป็นต้น
2	การนำไปใช้หลากหลายรูปแบบ ถือว่าเป็นการประยุกต์ใช้นำหน้าทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์
3	การประเมินแบบหลายแหล่งมักไม่มีการระบุชื่อ สถานภาพของผู้ประเมิน ทำอย่างเป็นความลับ
4	เป้าหมายสำคัญเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและการเข้าใจตนเองในสายตาของคนอื่นมากกว่าเพื่อกำหนดค่าตอบแทน หรือการตัดสินใจเชิงการบริหาร
5	การประเมินแบบ 360 องศา ขึ้นกับการรับรู้ของคนอื่นต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลเป้าหมาย

ตารางที่ 4 (ต่อ) มุมมองต่าง ๆ ว่าด้วยการประเมินแบบ 360 องศา

ลำดับ ที่	เรื่อง
6	เราสามารถนำผลการประเมินไปใช้เพื่อเกื้อหนุนการริเริ่มเชิงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในกิจกรรมการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรมการวางแผนเพื่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม การเตรียมคน สืบทอดตำแหน่ง การสรรหาคัดเลือกการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนและจัดวางตำแหน่ง
7	เป็นการวัดการปฏิบัติงานปัจจุบันที่เป็นปกติวิสัย (Current Typical Performance)
8	เป็นการใช้ผู้ประเมินที่รู้จักคุ้นเคยกับผู้ถูกประเมินมาก่อน ซึ่งอาจให้ผลที่ลำเอียงได้
9	ไม่มีการฝึกอบรมผู้ประเมินมาก่อนทำการประเมิน ประเมินภายใต้สถานการณ์ที่ไม่ได้ถูกควบคุมจัด กระทำ
10	ใช้เวลา ใช้ผู้ประเมินมาก ต้องเตรียมเอกสารมากมาย ปกติมักใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อาจช่วยในการดำเนินการ และการแปลผลได้มากยิ่งขึ้น
11	ต้องมีการวางระบบบริหาร เกื้อหนุนที่ดี เอาจริงเอาจัง จึงจะประสบความสำเร็จ เช่น ผู้บริหารเห็นด้วย มีการใช้เป็นระยะ ๆ ในรอบปี วิธีการแจ้งผล การแก้แค้น (Retribution) หากถูกประเมินต่ำ และทราบว่ามี ใดเป็นคนประเมิน
12	ใช้วัดองค์ประกอบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ และมนุษย์สัมพันธ์ได้ดีกว่าความรู้ทางเทคนิค เฉพาะทาง
13	สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การ ให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น สร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม รองรับแนวการบริหารแบบ Total Quality Management (TQM) และแนวทางการทำงาน แบบ ทีมทำงานอิสระได้เป็นอย่างดี
14	ควรใช้ผู้ประเมินมากแหล่ง จำนวนแหล่งละอย่างน้อย 3-5 ผู้ประเมิน (Raters)
15	ควรมีการคำนวณหาระดับความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Agreement) และความเชื่อถือ ถือได้ ระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability) จากแหล่งเดียวกัน และระหว่างแหล่ง ประกอบกับคำ ประเมินที่ปรากฏ ซึ่งจะทำให้มั่นใจในผลที่ระบุ จุดเด่น จุดด้อยของผู้ถูกประเมินมากขึ้น
16	ในด้านการวัด ยังมีงานวิจัยน้อยมากที่ยืนยันคุณสมบัติเชิงจิตมิติ เช่น ความเชื่อถือได้ ความเที่ยงตรง ของการประเมินแบบ 360 องศา ในด้านการบริหารเรายังไม่มียาคำตอบที่แน่ชัดถึงผลการประเมินต่อการ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน การพัฒนาทักษะ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารการทำงาน เมื่อ เทียบกับเกณฑ์ที่วัด

(ที่มา : วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540)

ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับความคลาดเคลื่อน

ในการเก็บข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ การประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน อาจเกิดความคลาดเคลื่อนต่าง ๆ อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น คุณลักษณะบางประการของผู้ถูกประเมินเป็นพฤติกรรมแฝง ทำให้ผู้ประเมินไม่สามารถประเมินออกมาได้ หรือความชัดเจนของเครื่องมือ ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น Selltiz (1959) อ้างถึงในจิตติมา จันทเวช (2542) กล่าวว่ามีความสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความบกพร่องของเครื่องมือ โดยเฉพาะเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานค่า ที่ขาดการนิยามหรือบรรยายคุณลักษณะของสิ่งที่จะประเมินไว้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน จึงเป็นผลทำให้การประเมินค่านั้นขาดความเที่ยงหรืออาจเป็นเพราะภาษาที่ใช้ไม่เหมาะสม หรือไม่สามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้

2. ความบกพร่องที่เกิดจากกระบวนการประเมิน ส่วนใหญ่ที่พบคือคุณลักษณะหรือสิ่งที่ต้องการให้ประเมินนั้นมีจำนวนมาก จึงทำให้ผลการประเมินเกิดความคลาดเคลื่อนได้ และข้อบกพร่องที่สำคัญอีกอย่าง คือ กรณีที่ผู้ประเมินเพียงคนเดียว ทำการประเมินผู้ถูกประเมินหลาย ๆ คน ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ แต่ถ้ามีผู้ประเมินหลาย ๆ คนจะเป็นวิธีที่ช่วยลดความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากแต่ละบุคคลได้ ทำให้ผลการประเมินมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

3. ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากตัวผู้ประเมิน ในการเก็บข้อมูลการประเมิน ต้องมีความระมัดระวังใน 4 ประการ ดังนี้ ความลำเอียงหรือความมีอคติส่วนบุคคลของผู้ประเมิน การเคยมีปฏิสัมพันธ์กันมาก่อน ความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยและกดคะแนน และความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตรรกะของผู้ประเมินแตกต่างกัน

ดังนั้น Guilford,(1954) จึงได้แบ่งประเภทของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าจากเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานค่าได้ 6 รูปแบบ ดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency Error) เกิดจากการที่ผู้ประเมินพยายามจะให้คุณค่าของผู้ถูกประเมินดีเกินความเป็นจริงทำให้เกิดคะแนนในเชิงบวก (positive leniency error) หรือในทางตรงกันข้ามผู้ประเมินอาจจะให้คุณค่าผู้ถูกประเมินต่ำกว่าความเป็นจริงทำให้เกิดการให้คะแนนในเชิงลบ (negative leniency error)

2. ความคลาดเคลื่อนแบบมีแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (central tendency error) เกิดจากผู้ประเมินพยายามหลีกเลี่ยงที่จะประเมินคุณลักษณะของผู้ถูกประเมินให้มีคะแนนมากไปทางใด

ทางหนึ่งจนเกินไป จนคะแนนที่ได้มีค่าใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ย กรณีการประเมินแบบนี้อาจเนื่องจากว่าผู้ประเมินอาจจะไม่รู้จักกับบุคคลที่ถูกประเมินดีพอ

3. ความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล (Halo Error) เป็นความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ถูกประเมินมีอิทธิพลต่อผู้ประเมิน คือ ผู้ประเมินจะให้คุณค่าผู้ถูกประเมินมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ประเมิน ซึ่งความคลาดเคลื่อนแบบนี้พบได้ในกรณีที่ผู้ประเมินรู้จักผู้ถูกประเมินเป็นการส่วนตัว

4. ความคลาดเคลื่อนแบบตรรก (Logical Error) เกิดขึ้นเมื่อผู้ประเมินนำตัวแปรอื่นที่ตนคิดว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ประเมินมามีส่วนในการประเมินด้วย ความคลาดเคลื่อนประเภทนี้ไม่ได้เกิดจากความลำเอียง แต่เกิดจากการที่ผู้ประเมินได้รับรู้เรื่องราวของผู้ถูกประเมินมาก่อน

5. ความคลาดเคลื่อนอันเนื่องมาจากความใกล้เคียงกัน (Proximity Error) ความคลาดเคลื่อนนี้เกิดขึ้นได้เมื่อมีการประเมินคุณลักษณะ (trait) 2 คุณลักษณะที่มีความใกล้เคียงกัน หรือนำมาประเมินในเวลาใกล้เคียงกัน ทำให้ผลการประเมินมีค่าสูง แต่ถ้านำคุณลักษณะทั้งสองนั้นมาประเมินในระยะที่ห่างกันจะทำให้ผลการประเมินที่ได้มีค่าต่ำลง

6. ความคลาดเคลื่อนแบบขัดแย้ง (Contrast Error) เกิดขึ้นเมื่อผู้ประเมินให้ระดับคุณค่าแก่ผู้ถูกประเมินตรงกันข้ามกับความรู้สึก หรือคุณลักษณะเดียวกับตน นั่นคือ ผู้ประเมินคิดว่าตนเองมีคุณลักษณะ (trait) ที่ประเมินสูง ก็มีแนวโน้มที่จะประเมินผู้ถูกประเมินให้มีลักษณะต่ำกว่าตนเอง และในทางตรงข้าม ถ้าผู้ประเมินคิดว่าตนเองมีคุณลักษณะที่ต่ำ ก็มีแนวโน้มที่จะประเมินผู้ถูกประเมินสูงกว่าที่ตนมีอยู่

จากการศึกษาค่าความคลาดเคลื่อนนั้น Guilford, (1954) อธิบายว่ามีความคลาดเคลื่อนเพียง 3 ชนิดที่เป็นความคลาดเคลื่อนที่สามารถประมาณค่าได้ ซึ่งได้แก่ ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยหรือกดคะแนน ความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล และ ความคลาดเคลื่อนแบบขัดแย้ง การวิเคราะห์หาค่าความคลาดเคลื่อนทั้ง 3 ชนิดนี้สามารถทำได้โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง จากข้อมูลที่ประกอบด้วยผู้ประเมิน (raters) ผู้ถูกประเมิน (ratees) และคุณลักษณะ (traits) ซึ่งสามารถเขียนอยู่ในรูปของสมการเส้นตรงทางคณิตศาสตร์ได้ดังนี้

$$X_{ijk} = X_{ijt} + X_{ki} + X_{kj} + X_{ijkr} \quad \text{----- (1)}$$

โดยที่ X_{ijk} คือ คะแนนการประเมินของผู้ถูกประเมินคนที่ i ในคุณลักษณะที่ j
โดยผู้ประเมินคนที่ k

X_{ijt} คือ คะแนนการประเมินที่แท้จริงของผู้ถูกประเมินคนที่ i ในคุณลักษณะที่ t

X_{ki} คือ คะแนนความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยหรือกดคะแนน ของผู้ประเมิน
คนที่ k

X_{ki} คือ คะแนนความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล ของผู้ถูกประเมินคนที่ i โดย
ผู้ประเมินคนที่ k

X_{kj} คือ คะแนนความคลาดเคลื่อนแบบขัดแย้ง ของการประเมินคุณลักษณะที่ j
โดยผู้ประเมินคนที่ k

X_{ijkr} คือ คะแนนความคลาดเคลื่อนที่เหลือจากการประเมินคนที่ i โดยผู้ประเมิน
คนที่ k

ซึ่งความคลาดเคลื่อนทั้งสามชนิดข้างต้น สามารถพิจารณาได้ดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน สามารถตรวจสอบได้ด้วยการวิเคราะห์
ความแปรปรวนสองทาง ซึ่งถ้าอิทธิพลหลักของผู้ประเมิน (rater main effect) มีนัยสำคัญทางสถิติ
แสดงว่าคะแนนที่ได้จากการประเมินมีความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยหรือกดคะแนน

2. ความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล สามารถตรวจสอบได้ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน
สองทาง ซึ่งถ้าปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า
คะแนนที่ได้จากการประเมินมีความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล

3. ความคลาดเคลื่อนแบบขัดแย้ง สามารถตรวจสอบได้ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน
สองทาง ซึ่งถ้าปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ประเมินกับคุณลักษณะมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า คะแนนที่
ได้จากการประเมินมีความคลาดเคลื่อนแบบขัดแย้ง

ส่วนจิตติมา จันทเวช (2542) และศุภมาศ การะเกศ (2542) ได้ทดสอบความคลาด
เคลื่อน โดยพิจารณาผลต่างทางมากหรือน้อยของค่ามัธยฐานอันดับ จากผลการประเมินประสิทธิ
ภาพการสอนด้วยตนเองของครูผู้สอนและการประเมินโดยบุคคลอื่น ทีละคู่ แล้วทดสอบความแตก
ต่าง ด้วย The Wilcoxon Mann Whitney Test หากผลการทดสอบมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดง
ว่าครูผู้สอนประเมินประสิทธิภาพการสอนของตนเองเกิดความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกด
คะแนน (leniency error) น้อยกว่าการประเมินโดยบุคคลอื่น

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเฉพาะความคลาดเคลื่อนแบบกดหรือปล่อยคะแนน (Leniency Error) เนื่องจากเป็นความคลาดเคลื่อนที่เป็นระบบสามารถตรวจสอบได้ และเกี่ยวข้องกับผู้ประเมินที่มีหลายแหล่ง (raters) ได้แก่ ครูประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวดผู้บริหาร และนักเรียน ว่ามีการให้คะแนนแบบปล่อยหรือกดคะแนนหรือไม่ และเนื่องจากข้อจำกัดบางประการของการวิจัย ผู้วิจัยจึงพิจารณาความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของแต่ละแหล่งผู้ประเมินแต่ละแหล่งกับค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดของผลการประเมิน ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนแบบกดหรือปล่อยคะแนน ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนการประเมิน ที่ผู้ประเมินแต่ละคน (raters) ทำการประเมินครูผู้สอนแต่ละคน (ratees)
- 2) หาค่าเฉลี่ยของครูผู้สอน (ratees) จากผู้ประเมินคนเดียวกัน (mean all ratees)
- 3) หาค่าเฉลี่ยของผู้ประเมิน (raters) ทั้งหมดที่ประเมินครูผู้สอน (ratees) แต่ละคน (mean all raters)

4) หาค่า grand mean

5) หาค่า \bar{X} จาก mean all ratees – grand mean

ข้อพิจารณา ถ้า $\bar{X} = 0$ แสดงว่า ผลการประเมินไม่มีความคลาดเคลื่อนแบบกดหรือปล่อยคะแนน

ถ้า $\bar{X} > 0$ แสดงว่า ผลการประเมินมีความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน คือให้คะแนนสูงกว่าความเป็นจริง

ถ้า $\bar{X} < 0$ แสดงว่า ผลการประเมินไม่มีความคลาดเคลื่อนแบบกดคะแนน คือให้คะแนนต่ำกว่าความเป็นจริง

ตอนที่ 6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ระหว่างการประเมินตนเอง กับการประเมินแบบ 360 องศา นั้น ในแนวทางการดำเนินงานวิจัยนี้ ยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน แต่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลในหน่วยงานหรือการประเมินตนเองหรือบุคคลต่าง ๆ หรือการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งจะเสนอ ดังนี้

รชนีวรรณ สงฆ์ (2544) ได้ทำวิจัยเรื่อง "การพัฒนาแบบประเมินตนเองด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ" วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาแบบประเมินตนเองด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานระดับคุณภาพ สำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยนำแนวคิดของเบียร์เรนส์มาสร้างเป็นแบบประเมินตนเอง

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ แบบประเมินตนเองประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 1 การวางแผนและการเตรียมการสอน องค์ประกอบหลักที่ 2 การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน องค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดการเรียนการสอน และองค์ประกอบหลักที่ 4 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ คุณภาพของแบบประเมินตนเอง ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อุดมคติกับองค์ประกอบของแบบประเมินตนเอง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในเมื่อคำนวณตามวิธีของครอนบาค โดยรวมทั้ง 4 ฉบับ เท่ากับ 0.983 และเมื่อแยกเป็นรายฉบับพบว่า ฉบับที่ 1-4 มีความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน เท่ากับ 0.972 0.914 0.976 และ 0.947 ตามลำดับ

มณูญ ศิวารมย์ (2542) ได้ทำวิจัยเรื่อง "การพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ" วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนของครู และเพื่อศึกษาประสิทธิผลของการประเมินแบบ 360 องศา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครูและนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจำนวน 20 คนและ 630 คน ตามลำดับ

ผลการวิจัยสรุปดังนี้ กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) ประเด็นหลักในการประเมินเพื่อพัฒนาการสอนของครูครอบคลุม 3 ด้าน คือ คุณลักษณะของความเป็นครู พฤติกรรมการทำงาน/กระบวนการทำงาน/กระบวนการสอน และผลลัพธ์ของงาน 2) หลักการประเมินมี 4 แบบ คือ การประเมินจากบนลงล่าง การประเมินจากล่างขึ้นบน การ

ประเมินจากด้านข้างและการประเมินตนเอง 3) แหล่งผู้ให้ข้อมูล มี 5 แหล่ง คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนร่วมงาน ตนเอง และนักเรียน 4) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบประเมินโดยครู แบบประเมินโดยนักเรียน และแบบวัดทัศนคติต่อการประเมินแบบ 360 องศา และ 5) การดำเนินการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะการออกแบบประเมิน ระยะการลงมือการปฏิบัติการมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ การเลือกทีมประเมิน การดำเนินการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานผลการประเมิน และระยะการประเมินประสิทธิผลของการใช้กระบวนการประเมิน

จิตติมา จันทเวช (2542) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจากการประเมินด้วยตนเองและผู้อื่น” วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูกับการประเมินโดยผู้อื่น ซึ่งได้แก่ หัวหน้าหมวดวิชาของครูผู้สอน เพื่อนร่วมงานในหมวดเดียวกัน และนักเรียนที่เรียนกับครูผู้สอน และตรวจสอบความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency Error) กับความคลาดเคลื่อนอันเนื่องมาจากเรามีปฏิสัมพันธ์มาก่อน (Halo error) ระหว่างกลุ่มผู้ประเมินต่างกันที่ละคู่ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Likert Scale) 6 ช่วง วัดคุณลักษณะของครู 6 ลักษณะ คือ บุคลิกภาพของครู ความสามารถทางวิชาการ เจตคติของครูต่อนักเรียนและวิชาที่สอน ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน วิธีการสอนและวิธีการวัดผล

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูระหว่างกลุ่มผู้ประเมินต่างกันมีความสอดคล้องกัน 2) ความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency Error) ของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนซึ่งครูผู้สอนประเมินตนเองมีค่าน้อยกว่าที่นักเรียนประเมิน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนด้วยตนเองกับการประเมินโดยหัวหน้าหมวดวิชาและเพื่อนร่วมงาน 3) งานวิจัยนี้ไม่พบความคลาดเคลื่อนอันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กันมาก่อนระหว่างผลการประเมินตนเองและการประเมินโดยผู้อื่นที่ระดับนัยสำคัญ .05

สัมพันธ์ พันธุ์พุกษ์ (2538) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความตรงและความเที่ยงของการประเมินอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยเพื่อนร่วมงาน: การศึกษาเฉพาะกรณี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตรงและความเที่ยงของการประเมินอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยเพื่อนร่วมงาน และทำการเปรียบเทียบความตรงและความเที่ยงของการประเมินอาจารย์โดยเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะต่าง

ต่างกัน ศึกษาความตรงของการประเมินอาจารย์โดยเพื่อนร่วมงานด้วยการวิเคราะห์เมตริกซ์ ลักษณะหลากหลาย-วิธีหลาย และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคะแนนผลการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน กับเกณฑ์ที่เป็นผลการปฏิบัติงานจริงของอาจารย์ ตลอดจนศึกษาความเที่ยงแบบความสอดคล้อง ภายในของผลการประเมินระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การประเมินอาจารย์โดยเพื่อนร่วมงานมีความตรงเชิงคู่ค่อนข้างต่ำ ความตรงเชิงจำแนกต่ำ และความตรงร่วมสมัยต่ำ การประเมินอาจารย์โดยเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามภารกิจพบว่าการประเมินอาจารย์ในภารกิจด้านการวิจัยมีความตรงเชิงคู่เข้าและความตรงร่วมสมัยปานกลาง แต่มีความตรงเชิงจำแนกค่อนข้างต่ำ ส่วนในด้านการสอนมีความตรงเชิงคู่เข้าและความตรงร่วมสมัยค่อนข้างต่ำและมีความตรงเชิงจำแนกต่ำ สำหรับในด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมมีความตรงทั้งความตรงเชิงคู่เข้า ความตรงเชิงจำแนกและความตรงร่วมสมัยต่ำ 2) การประเมินอาจารย์โดยเพื่อนร่วมงานมีความเที่ยงค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาการประเมินอาจารย์โดยเพื่อนร่วมงานจำแนกตามภารกิจพบว่า ในการประเมินภารกิจด้านการวิจัย ด้านการสอน และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมมีความเที่ยงค่อนข้างสูง ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ 3) การประเมินอาจารย์โดยเพื่อนร่วมงานส่วนมากมีความตรงและความเที่ยงไม่แตกต่างกัน ตามภูมิหลังของผู้ประเมิน ซึ่งได้แก่สาขาวิชา ประเภทอาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุงานที่ปฏิบัติ

วิจารณ์ คำนึ่งคุณากร (2529) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างผลของการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประเมินโดย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลของการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประเมินโดย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ศึกษาข้อตกลงสัมบูรณ์และข้อตกลงสัมพัทธ์ของการประเมินทั้ง 3 กลุ่ม และศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงานที่มีต่อการประเมินประสิทธิภาพการสอน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียน 43 กลุ่ม เพื่อนร่วมงาน 43 คน และครู 43 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เมตริกซ์ลักษณะหลากหลาย วิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของผลการประเมินทั้ง 3 กลุ่มและทดสอบภายหลังด้วยวิธีของเซฟเฟ ทดสอบความมีนัยสำคัญแบบทางเดียวของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของผลการประเมินทั้ง 3 กลุ่ม และวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงาน โดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ และทดสอบด้วยค่าไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่ครูผู้สอนและนักเรียนประเมินได้สัมพันธ์กัน ได้แก่ คุณลักษณะทุกด้าน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน คุณลักษณะที่เพื่อนร่วมงานและนักเรียนประเมินได้สัมพันธ์กัน ได้แก่ คุณลักษณะด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน และด้านบุคลิกลักษณะของครู และคุณลักษณะที่ครูผู้สอนกับเพื่อนร่วมงานประเมินได้สัมพันธ์กัน ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะของครู และ ด้านเจตคติของครูต่อนักเรียนและวิชาที่สอน 2) การประเมินโดยครูผู้สอนและนักเรียนแสดงข้อตกลงสัมบูรณ์ในด้านคุณลักษณะบุคลิกลักษณะของครู ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านวิธีสอน และด้านการวัดและประเมินผล และแสดงข้อตกลงสัมพัทธ์ในด้านบุคลิกลักษณะของครู ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านเจตคติของครูต่อนักเรียนและวิชาที่สอน และด้านวิธีการสอน การประเมินโดยครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงานแสดงข้อตกลงสัมบูรณ์ในทุกข้อมติ และข้อตกลงสัมพัทธ์ในข้อกระทงส่วนมากของคุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะของครู และการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานและนักเรียนแสดงข้อตกลงสัมบูรณ์ในข้อกระทงส่วนมากของคุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะของครู และด้านวิธีการสอน และแสดงข้อตกลงสัมพัทธ์ในข้อกระทงด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน 3) ครูผู้สอนและเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการสอน และการบริหารการเรียนการสอนให้เหมาะสม และบุคลากรที่ควรเป็นผู้ประเมินได้แก่ ตัวครูผู้สอนเอง หัวหน้าหมวด นักเรียน เพื่อนร่วมงานในหมวดเดียวกัน และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ

Bosshardt, & Watts, (2001) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบผลการประเมินการสอนของครูระหว่างครูประเมินตนเองและนักศึกษาเป็นผู้ประเมิน” (Comparing Student and Instructor Evaluation of Teaching) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินการสอนของครูระหว่างนักศึกษาเป็นผู้ประเมินครูผู้สอน และครูผู้สอนประเมินตนเอง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชาเศรษฐศาสตร์จำนวน 4,775 คน และ ครูผู้สอนที่พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักจำนวน 153 คน และครูที่พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง จำนวน 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (continuous scale) ซึ่งกำหนดคะแนนตั้งแต่ 10 ถึง 50 และแบบสอบถามประเมินคุณลักษณะของครูมี 5 ด้าน ดังนี้ ความกระตือรือร้นในการสอน การเตรียมตัวสอน ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ความเข้มงวดในการให้เกรด และ ผลการสอน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ การประเมินผลการสอนของครูที่ประเมินโดยนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชาเศรษฐศาสตร์มีความสอดคล้องในทางบวกกับการ

ที่ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินตนเอง สำหรับครูที่พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลัก นักศึกษาและครูผู้สอนประเมินตนเองสามารถประเมินผลการสอนในประเด็นความสามารถทางภาษากับความกระตือรือร้นในการสอนได้ความสอดคล้องกัน สำหรับครูที่พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง ทั้งนักศึกษาและครูผู้สอนประเมินผลสอดคล้องกันในเรื่องความเข้มงวดของการให้เกรดแก่นักศึกษา

Fletcher, & Baldry, (2000) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความแตกต่างภายในและการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในบริบทของการประเมินโดยใช้แหล่งข้อมูลหลายแหล่ง” (A Study of Individual Differences and Self-awareness in the Context of Multi-source Feedback) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อระบุลักษณะความสัมพันธ์และทำนายภาพรวมทั้งหมดของการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง

โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 1. ผู้จัดการ ประเมินตนเอง จำนวน 45 คน (ชาย 25 คน และหญิง 20 คน) 2. ผู้บังคับบัญชา จำนวน 110 คน 3. เพื่อนร่วมงาน จำนวน 243 คน ปรากฏว่าได้รับข้อมูลย้อนกลับ ดังนี้ ผู้จัดการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาในอัตราเฉลี่ย 2.38 (จำนวนผู้ให้ข้อมูล 0-4 คน) ผู้จัดการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานในอัตราเฉลี่ย 5.24 (จำนวนผู้ให้ข้อมูล 2-10 คน) อายุเฉลี่ยของผู้จัดการเท่ากับ 35 ปี 4 เดือน (จากอายุ 27-49 ปี) และอายุการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 12.38 ปี (จาก 3 เดือน – 27 ปี)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Ratingscale) 6 ระดับ ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 36 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ ได้แก่ 1) การจัดการกับงาน 2) กลยุทธ์และการมีส่วนร่วม 3) การพัฒนาความสามารถของทีมงาน 4) การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม 5) การพัฒนาในเบื้องต้น และ 6) มนุษย์สัมพันธ์ และค่าสถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันและความคลาดเคลื่อนในการให้คะแนนแบบกดหรือปล่อย (Leniency Error)

ผลการวิจัยสรุปดังนี้ 1) การให้คะแนนโดยผู้บังคับบัญชามีการกดหรือปล่อยคะแนนน้อยกว่าการให้คะแนนโดยเพื่อนร่วมงาน 2) การให้คะแนนโดยผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการให้คะแนนโดยเพื่อนร่วมงานในทางบวก ($r=.34$) ซึ่งแสดงว่าการให้คะแนนโดยผู้บังคับบัญชามีความใกล้เคียงกับการให้คะแนนโดยเพื่อนร่วมงาน 3) คะแนนในการประเมินตนเองมีความสัมพันธ์สัมพันธ์ทางบวกกับการให้คะแนนโดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมกัน ($r=.49$) ซึ่งแสดงว่าคะแนนในการประเมินตนเองมีความสัมพันธ์กับการรวมคะแนนของทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา วิธีการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะครู/อาจารย์ หัวหน้าหมวด/สาย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการโรงเรียน และนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 ซึ่งประเด็นในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 4 ประเด็น ตามแนวคิดของ Beerens, (2000) ดังนี้ 1) การวางแผนและการเตรียมการสอนของครู 2) การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน 3) การจัดการเรียนการสอน และ 4) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดในการดำเนินการดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การเตรียมการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

1.1 คณะครู/อาจารย์ ที่สอนหรือปฏิบัติงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยแบ่งเป็น ครู/อาจารย์ที่จะต้องประเมินตนเอง ครู/อาจารย์ที่จะต้องประเมินเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด/สาย และ ผู้บริหารโรงเรียน

1.2 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะครู/อาจารย์ และนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เนื่องจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ผู้วิจัยจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ดังนั้นผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มเลือกจังหวัดที่ผู้วิจัยอาศัยอยู่ คือ จังหวัดบุรีรัมย์ และหลังจากนั้นเพื่อความเหมาะสมและเป็นไปได้จึงสุ่มเลือกโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 16 โรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

2.1 คณะครู/อาจารย์ ซึ่งแบ่งเป็นแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง ดังนี้

แหล่งที่ 1 ครู/อาจารย์ที่ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของตนเอง ต้องเป็นอาจารย์ประจำชั้นหรือมีวิชาที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หรือ 6 จำนวน 16 โรงเรียน โรงเรียนละ 2-4 คน รวมทั้งหมดจำนวน 46 คน

แหล่งที่ 2 หัวหน้าหมวด/สายวิชาของครู/อาจารย์ที่ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของตนเองสังกัดอยู่ ทั้งหมดจำนวน 27 คน

แหล่งที่ 3 เพื่อนร่วมงานของครู/อาจารย์ที่ประเมินตนเอง ต้องเป็นบุคคลที่ทำงานทางการสอน และต้องรู้จักกันเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 12 เดือน โดยกำหนดให้มีจำนวนเป็น 3 เท่าของครู/อาจารย์ที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของตนเอง ได้เพื่อนครูจำนวนทั้งหมด 138 คน

แหล่งที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนที่ครู/อาจารย์ที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของตนเองสังกัดอยู่ จำนวนทั้งหมด 16 คน

2.2 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หรือ 6 ที่ครู/อาจารย์ที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของตนเองสอนอยู่ โดยผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างนักเรียน 1 ห้อง ต่อครูที่ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของตนเอง 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างนักเรียนทั้งหมด 46 ห้อง รวมจำนวนนักเรียน 1,468 คน

ตารางที่ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครู/อาจารย์และนักเรียนที่ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู จำแนกตามโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานการศึกษาแห่งชาติ

ลำดับ ที่	รายชื่อ โรงเรียน	จำนวน					รวม
		ครู ประเมิน ตนเอง	หัวหน้า หมวด/ สาย	เพื่อน ร่วมงาน	ผช.ผอ.รร. /ผอ.รร.	นักเรียน	
1	โรงเรียนอนุบาลเมืองบุรีรัมย์ (บ้านบัว)	2	1	6	1	75	85
2	โรงเรียนเขตการทางสงเคราะห์ 5	3	2	9	1	85	100
3	โรงเรียนไตรภูมิวิทยา	3	2	9	1	77	92
4	โรงเรียนบ้านกระสัง (ห้วยราษฎร์รังสรรค์)	3	2	9	1	60	75
5	โรงเรียนบ้านกระสังสามัคคี	3	2	9	1	88	103
6	โรงเรียนวัดบ้านโคกเหล็ก	4	2	12	1	156	175
7	โรงเรียนบ้านตะโก	2	1	6	1	62	72
8	โรงเรียนบ้านตะโกบำรุง	2	2	6	1	55	66

ตารางที่ 5 (ต่อ) จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครู/อาจารย์และนักเรียนที่ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู
จำแนกตามโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ

ลำดับ ที่	รายชื่อ โรงเรียน	จำนวน					รวม
		ครู ประเมิน ตนเอง	หัวหน้า หมวด/ สาย	เพื่อน ร่วมงาน	ผช.ผอ.รร. /ผอ.รร.	นักเรียน	
9	โรงเรียนบ้านเพชรประชาสามัคคี	2	1	6	1	71	81
10	โรงเรียนบ้านหนองปรือ	2	1	6	1	60	70
11	โรงเรียนวัดบ้านสนวน	3	2	9	1	92	107
12	โรงเรียนวัดบ้านใหม่	4	2	12	1	131	150
13	โรงเรียนสามัคคีมีชัยวิทยา	3	2	9	1	88	103
14	โรงเรียนเสนาศิริอนุสรณ์	3	1	9	1	90	104
15	โรงเรียนอนุบาลห้วยราช	4	2	12	1	128	147
16	โรงเรียนอนุบาลบุรีรัมย์	3	2	9	1	150	165
	รวม	46	27	138	16	1,468	1,695

ผู้วิจัยส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจำนวน 1, 695 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่าง
ทั้ง 5 กลุ่ม และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 1,402 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.71 ของแบบ
ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบประเมินมาวิเคราะห์
หาค่าสถิติ (จำนวน , ร้อยละ) ของแหล่งข้อมูลทั้ง 5 แหล่ง ดังนี้ ครูที่ประเมินตนเองส่งแบบสอบ
ถามกลับคืนจำนวน 44 คน (จากกลุ่มตัวอย่าง 46 คน) คิดเป็นร้อยละ 95.65 เพื่อนร่วมงานของ
ครูส่งแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 125 คน (จากกลุ่มตัวอย่าง 138 คน) คิดเป็นร้อยละ 90.58
หัวหน้าหมวดส่งแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 22 คน (จากกลุ่มตัวอย่าง 27 คน) คิดเป็นร้อยละ
81.48 ผู้บริหารส่งแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 15 คน (จากกลุ่มตัวอย่าง 16 คน) คิดเป็นร้อยละ
93.75 และนักเรียนส่งแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 1,198 คน (จากกลุ่มตัวอย่าง 1,468 คน) คิด
เป็นร้อยละ 81.61 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 6 และ 7

ตารางที่ 6 ข้อมูลการประเมินตนเองของครู ของเพื่อนร่วมงานที่ประเมินครู ของหัวหน้าหมวดที่ ประเมินครู และ ของผู้บริหาร

ข้อมูลส่วนตัว	ครูประเมินตนเอง		เพื่อนร่วมงานของครู		หัวหน้าหมวด		ผู้บริหาร		รวม จำนวน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. เพศ									
ชาย	11	25.00	24	19.20	8	36.67	14	93.33	57
หญิง	30	68.18	94	75.20	14	63.33	1	6.67	139
ไม่ตอบ	3	6.82	7	5.60	-	-	-	-	10
2. อายุ									
ไม่เกิน 25 ปี	-	-	3	2.40	-	-	-	-	3
26-30 ปี	7	15.91	9	7.20	1	4.55	-	-	17
31-35 ปี	3	6.82	11	8.80	2	9.09	-	-	16
36-40 ปี	6	13.64	31	24.80	2	9.09	2	13.33	41
41-45 ปี	13	29.55	30	24.00	5	22.73	2	13.33	50
46-50 ปี	10	22.73	24	19.20	9	40.91	4	26.67	47
51-55 ปี	5	11.36	13	10.40	2	9.09	4	26.67	24
56-60 ปี	-	-	2	1.60	1	4.55	3	20	6
ไม่ตอบ	-	-	2	1.60	-	-	-	-	2
3. วุฒิการศึกษา									
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	6.82	7	5.6	1	4.55	-	-	11
ปริญญาตรี	38	86.36	113	90.4	19	86.36	12	80.00	182
ปริญญาโท	3	6.82	4	3.2	2	9.09	3	20.00	12
ไม่ตอบ	-	-	1	0.8	-	-	-	-	1
4. ตำแหน่งปัจจุบัน									
ครู 1-2	1	2.27	-	-	-	-	-	-	1
อาจารย์ 1	9	20.45	27	21.60	2	9.09	-	-	38
อาจารย์ 2	29	65.91	91	72.80	19	86.36	-	-	139
อาจารย์ 3	2	4.55	-	-	-	-	-	-	2
อาจารย์ใหญ่	-	-	-	-	-	-	2	13.33	2
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	13	86.67	13
ไม่ตอบ	3	6.82	7	4.80	1	4.55	-	-	11
5. ประสบการณ์สอน									
น้อยกว่า 5 ปี	4	9.09	6	4.80	-	-	-	-	10
5-10 ปี	6	13.64	25	20.00	3	13.67	-	-	34
11-15 ปี	6	13.64	17	13.60	1	4.55	1	6.67	25
16-20 ปี	5	11.36	22	17.60	4	18.18	5	33.33	36
มากกว่า 20 ปี	22	50.00	55	44.00	14	63.63	9	60.00	100
ไม่ตอบ	1	2.27	-	-	-	-	-	-	1
รวม	44	100	125	100	22	100	15	100	206

ตารางที่ 7 ข้อมูลของนักเรียนที่ประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู

ข้อมูลส่วนตัว	การประเมินโดยนักเรียน	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	581	48.50
หญิง	606	50.58
ไม่ตอบ	11	0.92
2. อายุ		
9 ปี	4	0.33
10 ปี	113	9.43
11 ปี	569	47.50
12 ปี	490	40.90
ไม่ตอบ	22	1.84
3. กำลังศึกษาอยู่ในชั้น		
ประถมศึกษาปีที่ 6	716	59.77
ประถมศึกษาปีที่ 5	479	39.98
ไม่ตอบ	3	0.25
4. จำนวนนักเรียนที่ประเมินครูแต่ละวิชา		
คณิตศาสตร์	181	15.11
ภาษาไทย	59	4.92
ภาษาอังกฤษ	124	10.35
สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต	68	5.68
การทำงานพื้นฐานอาชีพ	25	2.09
สอนตั้งแต่ 2 วิชา ขึ้นไป	741	61.85
5. การประเมินการสอนของครู		
เคยประเมินการสอนของครู	281	23.46
ไม่เคยประเมินการสอนของครู	888	74.12
ไม่ตอบ	29	2.42
รวม	1,198	100.00

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การกำหนดประเด็นเนื้อหา

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนของครู ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูตามแนวทฤษฎีและงานวิจัยของ Beerens, D.R. (2000) และ รัชนีวรรณ สงชู (2544) ออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้

ตารางที่ 8 การประเมินผลการสอนตามแนวทฤษฎีของ Beerens, D.R. (2000) องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน มี 6 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
1. การวางแผนและการเตรียมการสอน	1.1 การมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาและวิชาชีพครู	1) ความรู้ในเนื้อหา
		2) ความรู้ในความสัมพันธ์พื้นฐานที่ต่องมี
	1.2 การมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องของนักเรียน	3) ความรู้ในเนื้อหาเกี่ยวกับวิชาครู
		1) ความรู้ในเรื่องคุณลักษณะของกลุ่มอายุ
		2) ความรู้ในวิธีการต่าง ๆ ในการเรียนรู้ของนักเรียน
		3) ความรู้ในด้านทักษะและความรู้ของนักเรียน
1.3 การกำหนดเป้าหมายของการสอน	4) ความรู้ในความสนใจและมรดกทางวัฒนธรรมของนักเรียน	
	1) ความมีคุณค่า	
1.4 การมีความรู้จากแหล่งต่าง ๆ	2) ความชัดเจน	
	3) ความเหมาะสมกับนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน	
1.5 การออกแบบการสอนที่เชื่อมโยงกัน	4) ความเท่าเทียมและสมดุลกัน	
	1) แหล่งความรู้สำหรับการสอน	
	2) แหล่งความรู้สำหรับนักเรียน	
1.6 การประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน	1) กิจกรรมการเรียนรู้	
	2) สื่อ/วัสดุและแหล่งการสอนการจัดกลุ่มทางการสอน	
	3) โครงสร้างของหน่วยการเรียนรู้และบทเรียน	
	1) ความสอดคล้องกับเป้าหมายในการสอน	
	2) เกณฑ์และมาตรฐาน	
	3) ประโยชน์สำหรับการวางแผนการสอน	

ตารางที่ 9 การประเมินผลการสอนตามแนวทฤษฎีของ Beerens, D.R. (2000) องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน มี 5 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
2. การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน	2.1 การสร้างความเคารพและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อครูและเพื่อนร่วมชั้น	1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
		2) ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียน
	2.2 การสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้	1) ความสำคัญของเนื้อหา
		2) นักเรียนมีความภูมิใจในการทำงาน
	2.3 การจัดระเบียบปฏิบัติในห้องเรียน	3) ความคาดหวังในการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์
2.4 การจัดพฤติกรรมของนักเรียน	2.3 การจัดระเบียบปฏิบัติในห้องเรียน	1) การจัดการการแบ่งกลุ่มในการสอน
		2) การจัดเรื่องการสื่อสาร
		3) การจัดการเรื่องสื่อ/วัสดุและการใช้สื่อ
		4) การปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ใช่การสอน
		5) การดูแลตรวจตราในการอาสาสมัครและเทียบเคียงมืออาชีพ
2.5 การจัดเตรียมบรรยากาศทางกายภาพให้แก่ผู้เรียน	2.4 การจัดพฤติกรรมของนักเรียน	1) ความคาดหวัง
		2) การติดตามพฤติกรรมของนักเรียน
2.5 การจัดเตรียมบรรยากาศทางกายภาพให้แก่ผู้เรียน	2.5 การจัดเตรียมบรรยากาศทางกายภาพให้แก่ผู้เรียน	3) การตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน
		1) ความปลอดภัยและการเตรียมจัดเครื่องตกแต่ง
		2) ความสามารถที่จะเข้าไปเรียนรู้และใช้แหล่งทางกายภาพ

ตารางที่ 10 การประเมินผลการสอนตามแนวทฤษฎีของ Beerens, D.R. (2000) องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านการจัดการเรียนการสอน มี 5 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
3. การจัดการเรียนการสอน	3.1 การสื่อสารที่ชัดเจนและถูกต้อง	1) คำแนะนำและระเบียบการปฏิบัติ
		2) การใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน
	3.2 การใช้เทคนิคคำถามและการอภิปราย	1) คุณภาพของคำถาม
		2) เทคนิคการอภิปราย
	3.3 การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	3.2 การใช้เทคนิคคำถามและการอภิปราย
1) การนำเสนอตัวอย่างเนื้อหา		
2) กิจกรรมและการมอบหมายงาน		
		3) การจัดกลุ่มของนักเรียน
		4) สื่อ/วัสดุและแหล่งทางการสอน
		5) โครงสร้างและการนำฝึกหัด

ตารางที่ 10 (ต่อ) การประเมินผลการสอนตามแนวทฤษฎีของ Beerens, D.R. (2000) องค์ประกอบหลักที่
3 ด้านการจัดการเรียนการสอน มี 5 องค์ประกอบย่อย 15 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
3. การจัดการเรียนการสอน	3.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน	1) คุณภาพ ความถูกต้อง หลักฐาน การสร้าง(เชิงก่อ) เฉพาะ
		2) ถูกต้องเหมาะสมกับเวลา
	3.5 การมีความยืดหยุ่นและตอบสนอง	1) การปรับปรุงบทเรียน
		2) การตอบสนองต่อนักเรียน
		3) ความมุ่งมั่น/ติดตาม

ตารางที่ 11 การประเมินผลการสอนตามแนวทฤษฎีของ Beerens, D.R. (2000) องค์ประกอบหลักที่
4 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ มี 6 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
4. ความรับผิดชอบในหน้าที่	4.1 การส่งผลต่อการสอน	1) ความถูกต้องแม่นยำ
		2) การใช้ประโยชน์ในการสอนในอนาคต
4. ความรับผิดชอบในหน้าที่	4.2 การเก็บบันทึกข้อมูลอย่างถูกต้อง	1) ความสมบูรณ์ในงานที่ได้รับมอบหมายของนักเรียน
		2) ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน
4. ความรับผิดชอบในหน้าที่ (ต่อ)	4.3 การสื่อสารกับครอบครัว	3) การบันทึกข้อมูลที่ไม่ใช่การสอน
		1) ข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมทางการสอน
		2) ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนแต่ละคน
	4.4 การสนับสนุน/ช่วยเหลือโรงเรียน/ท้องถิ่น	3) การนัดหมาย/ประชุมกับครอบครัวเรื่องโปรแกรมการสอน
		1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
		2) การให้บริการแก่โรงเรียน
	4.5 การเผยแพร่และพัฒนาวิชาชีพ	1) การมีส่วนร่วมในโครงการของโรงเรียนและท้องถิ่น
		2) การเพิ่มพูนในความรู้เนื้อหาและทักษะในวิชาครู
		3) การให้บริการต่อวิชาชีพ
	4.6 การแสดงความเป็นมืออาชีพ	1) การให้บริการแก่นักเรียน
		2) การเป็นผู้สนับสนุน
		3) การทำการตัดสินใจ

2. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูซึ่งผู้วิจัยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก 66 ตัวบ่งชี้ ตามแนวทฤษฎีของ Beerens, D.R. (2000) โดยผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามจากแบบประเมินตนเองของ ราชินีวรรณ สงชู (2544) จำนวน 119 ข้อ จากทั้งหมด 200 ข้อ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถาม คือ จะต้องมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสัมฤทธิ์ของข้อกับคะแนนรวมแต่ละฉบับตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไปที่ระดับนัยสำคัญ .01 และผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นมาใหม่จำนวน 13 ข้อ เพื่อให้ 1) ครอบคลุมตัวบ่งชี้ทั้งหมดจำนวน 66 ตัวบ่งชี้ ตามแนวทฤษฎีของ Beerens, D.R. (2000) และ 2) แต่ละตัวบ่งชี้จะต้องประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ข้อคำถาม รวมมีข้อคำถามทั้งสิ้น 132 ข้อ รายละเอียดในการคัดเลือกและสร้างข้อคำถามแสดงในภาคผนวก

3. ความตรงของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยนำข้อคำถามที่ได้ปรับปรุงแล้วจำนวน 132 ข้อ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ก) ลงความคิดเห็นเพื่อหาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ชี้วัดว่ามีความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่ระบุไว้ในตารางโครงสร้างของ Beerens, D.R.,2000 แล้วนำมาคำนวณค่า IOC และคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า .70 ขึ้นไป

เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญต้องมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) เป็นครูที่มีความชำนาญในการสอนระดับประถมศึกษา มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และมีผลงานดีเด่น เช่น ได้รับการยกย่องให้เป็นครูดีเด่น ครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ หรืออาจารย์ 3 2) บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูที่มีหน้าที่ในการประเมินและพัฒนาวิชาชีพครู 3) เป็นบุคลากรที่ทำงานในสังกัดกรมวิชาการด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ 4) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีหน้าที่ในการประเมินพัฒนาวิชาชีพครู

จากการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบจำนวน 12 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ก) ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นจำนวน 11 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 91.67 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ชี้วัดตามโครงสร้าง ดังแสดงในตารางที่ 12, 13, 14, และ 15

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นชี้วัดในตารางโครงสร้างของแบบประเมินตนเองในองค์ประกอบหลักที่ 1 การวางแผนและการเตรียมการสอน

ข้อที่	ค่า IOC	เลือกข้อ	ข้อที่	ค่า IOC	เลือกข้อ	ข้อที่	ค่า IOC	เลือกข้อ
1	1.00	/	15	0.73	-	29	0.82	/
2	0.55	-	16	0.91	/	30	0.82	-
3	1.00	/	17	0.91	/	31	0.73	-
4	0.82	-	18	0.73	-	32	0.82	/
5	0.82	-	19	1.00	/	33	1.00	/
6	1.00	/	20	1.00	-	34	0.91	-
7	1.00	/	21	0.64	-	35	0.91	-
8	0.91	-	22	0.91	/	36	0.91	/
9	0.82	/	23	0.73	-	37	0.91	/
10	0.82	-	24	0.91	/	38	0.82	-
11	0.82	/	25	0.91	/	39	1.00	/
12	0.73	-	26	0.91	-	40	1.00	-
13	0.91	/	27	0.82	-			
14	0.55	-	28	1.00	/			

จากตาราง ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ (20 ตัวบ่งชี้) จากทั้งหมด 40 ข้อ ได้ดังนี้ ข้อ 1, 3, 6, 7, 9, 11, 13, 16, 17, 19, 22, 24, 25, 28, 29, 32, 33, 36, 37, และ 39

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นชี้วัดในตารางโครงสร้างของแบบประเมินตนเองในองค์ประกอบหลักที่ 2 การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน

ข้อที่	ค่า IOC	เลือกข้อ	ข้อที่	ค่า IOC	เลือกข้อ	ข้อที่	ค่า IOC	เลือกข้อ
41	1.00	/	51	0.82	/	61	0.91	/
42	0.91	-	52	0.82	-	62	0.45	-
43	1.00	-	53	0.91	/	63	0.91	/
44	1.00	/	54	0.91	-	64	0.91	-
45	0.73	-	55	0.18	-	65	0.91	/
46	1.00	/	56	1.00	/	66	0.55	-
47	0.82	-	57	0.91	/	67	1.00	/
48	1.00	/	58	0.82	-	68	0.82	-
49	0.55	-	59	0.91	-	69	1.00	-
50	0.91	/	60	0.91	/	70	1.00	/

จากตาราง ผู้วิจัยได้ข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ (15 ตัวบ่งชี้) จากทั้งหมด 30 ข้อ ได้ดังนี้ ข้อ 41, 44, 46, 48, 50, 51, 53, 56, 57, 60, 61, 63, 65, 67, และ 70

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นชี้วัดในตารางโครงสร้างของแบบประเมินตนเองในองค์ประกอบหลักที่ 3 การจัดการเรียนการสอน

ข้อที่	ค่า IOC	เลือกข้อ	ข้อที่	ค่า IOC	เลือกข้อ	ข้อที่	ค่า IOC	เลือกข้อ
71	0.73	-	81	0.82	-	91	1.00	-
72	0.91	/	82	0.91	/	92	1.00	/
73	0.82	/	83	0.73	-	93	1.00	-
74	0.82	-	84	0.91	/	94	1.00	/
75	1.00	/	85	0.82	-	95	1.00	/
76	1.00	-	86	0.91	/	96	0.91	-
77	0.82	/	87	0.82	/	97	1.00	/
78	0.73	-	88	0.73	-	98	0.82	-
79	0.73	-	89	0.73	-	99	0.91	-
80	0.91	/	90	0.73	/	100	1.00	/

จากตาราง ผู้วิจัยได้ข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ (15 ตัวบ่งชี้) จากทั้งหมด 30 ข้อ ได้ดังนี้ ข้อ 72, 73, 75, 77, 80, 82, 84, 86, 87, 90, 92, 94, 95, 97, และ 100

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นชี้วัดในตารางโครงสร้างของแบบประเมินตนเองในองค์ประกอบหลักที่ 4 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ข้อที่	ค่า IOC	เลือกข้อ	ข้อที่	ค่า IOC	เลือกข้อ	ข้อที่	ค่า IOC	เลือกข้อ
101	0.91	-	112	1.00	/	123	1.00	/
102	1.00	/	113	0.91	-	124	0.82	-
103	0.91	-	114	1.00	/	125	1.00	/
104	1.00	/	115	1.00	-	126	1.00	-
105	0.82	-	116	1.00	/	127	1.00	-
106	1.00	/	117	1.00	/	128	1.00	/
107	1.00	/	118	1.00	-	129	0.73	-
108	0.91	-	119	0.73	-	130	0.91	/
109	1.00	/	120	1.00	/	131	0.91	/
110	0.64	-	121	1.00	-	132	0.91	-
111	0.64	-	122	1.00	/			

จากตาราง ผู้วิจัยได้ข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ (16 ตัวบ่งชี้) จากทั้งหมด 32 ข้อ ได้ดังนี้ ข้อ 102, 104, 106, 107, 109, 112, 114, 116, 117, 120, 122, 123, 125, 128, 130, และ 131

4. ลักษณะของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากงานวิจัยของรัชนีวรรณ สงชู (2544) และสร้างขึ้นใหม่รวมทั้งหมด 132 ข้อ นั้นหลังจากตรวจสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วเหลือเพียง 66 ข้อ ผู้วิจัยกำหนดข้อคำถามเป็นแบบ Rating Scale 5 ระดับ เหมือนกับของเดิม และจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคลาดเคลื่อนของแบบประเมิน พบว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ Rating Scale 5 ระดับ มีความความคลาดเคลื่อนในการตอบน้อยกว่าแบบอื่น ๆ (บวร คุ่มสิริพิทักษ์, 2541) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ได้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 66 ข้อ ตามแนวคิดของ Beerens, D.R. (2000) ดังนี้

ตารางที่ 16 จำนวนข้อคำถามแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้
ตามแนวคิดของ Beerens, D.R., (2000)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	จำนวนข้อ
1. การวางแผนและการเตรียมการสอน	1.1 การมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาและวิชาที่สอน	1	1
		2	1
		3	1
	1.2 การมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องของนักเรียน	1	1
		2	1
		3	1
		4	1
	1.3 การกำหนดเป้าหมายของการสอน	1	1
		2	1
		3	1
		4	1
	1.4 การมีความรู้จากแหล่งต่าง ๆ	1	1
		2	1
	1.5 การออกแบบการสอนที่เชื่อมโยงกัน	1	1
		2	1
		3	1
	1.6 การประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1
		2	1
3		1	
รวม			20

ตารางที่ 16 (ต่อ) จำนวนข้อคำถามแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้

ตามแนวคิดของ Beerens, D.R., (2000)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้ที่	จำนวนข้อ
2. การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน	2.1 การสร้างความเคารพและสัมพันธภาพที่ดีต่อครูและเพื่อนร่วมชั้น	1	1
		2	1
	2.2 การสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้	1	1
		2	1
		3	1
	2.3 การจัดระเบียบปฏิบัติในห้องเรียน	1	1
		2	1
		3	1
		4	1
	2.4 การจัดพฤติกรรมของนักเรียน	5	1
		1	1
		2	1
	2.5 การจัดเตรียมบรรยากาศทางกายภาพให้แก่ผู้เรียน	3	1
		1	1
		2	1
รวม			15
3. การจัดการเรียนการสอน	3.1 การสื่อสารที่ชัดเจนและถูกต้อง	1	1
		2	1
	3.2 การใช้เทคนิคคำถามและการอภิปราย	1	1
		2	1
		3	1
	3.3 การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1
		2	1
		3	1
		4	1
	3.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน	5	1
		1	1
	3.5 การมีความยืดหยุ่นและตอบสนอง	2	1
		1	1
		2	1
		3	1
รวม			15

ตารางที่ 16 (ต่อ) จำนวนข้อคำถามแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบหลัก 22 องค์ประกอบย่อย และ 66 ตัวบ่งชี้

ตามแนวคิดของ Beerens, D.R., (2000)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	จำนวนข้อ	
4. ความรับผิดชอบในหน้าที่	4.1 การส่งผลต่อการสอน	1	1	
		2	1	
	4.2 การเก็บบันทึกข้อมูลอย่างถูกต้อง	1	1	
		2	1	
		3	1	
	4.3 การสื่อสารกับครอบครัว	1	1	
		2	1	
		3	1	
	4.4 การสนับสนุน/ช่วยเหลือโรงเรียน/ท้องถิ่น	1	1	
		2	1	
	4.5 การเผยแพร่และพัฒนาวิชาชีพ	1	1	
		2	1	
		3	1	
	4.6 การแสดงความเป็นมืออาชีพ	1	1	
		2	1	
		3	1	
	รวม			16

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูออกเป็น 2 ตอน เพื่อให้ครู/อาจารย์ และนักเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู โดยเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูมีความแตกต่างกันเฉพาะตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ประเมิน ส่วนข้อคำถามในตอนที่ 2 มีข้อคำถามเหมือนกันทั้ง 66 ข้อ ลักษณะของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู เป็นดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู จำนวน 66 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อย
- 3 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติปานกลาง
- 4 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติมาก
- 5 หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด

5. การทดลองใช้

ประชากร ที่ใช้ในการทดลองใช้เครื่องมือในครั้งนี้ เป็นครู/อาจารย์และนักเรียน จากโรงเรียนอนุบาลศาลาแดง อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้ครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 เพื่อประเมินตนเอง รวมจำนวน 2 คน เพื่อนครูจำนวน 8 คน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน และนักเรียนในชั้นที่ครูสอนทั้ง 2 ห้อง รวมจำนวน 83 คน

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำหนังสือจากภาควิชาวิจัยการศึกษา เพื่อขออนุญาตในการทดลองใช้เครื่องมือ จากนั้นนำหนังสือไปติดต่อกับผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศาลาแดง อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี แล้วดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ด้วยการใช้อคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS ระหว่างคะแนนรวมแต่ละองค์ประกอบกับคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยที่ฉบับที่ 1 ประเมินโดยนักเรียน และ 2 ประเมินโดยครู/อาจารย์/ผู้บริหาร ทำให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบกับคะแนนรวมฉบับที่ 1 และ 2 ตามลำดับดังนี้ .8087 และ .7035 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบกับคะแนนรวมฉบับที่ 1 และ 2

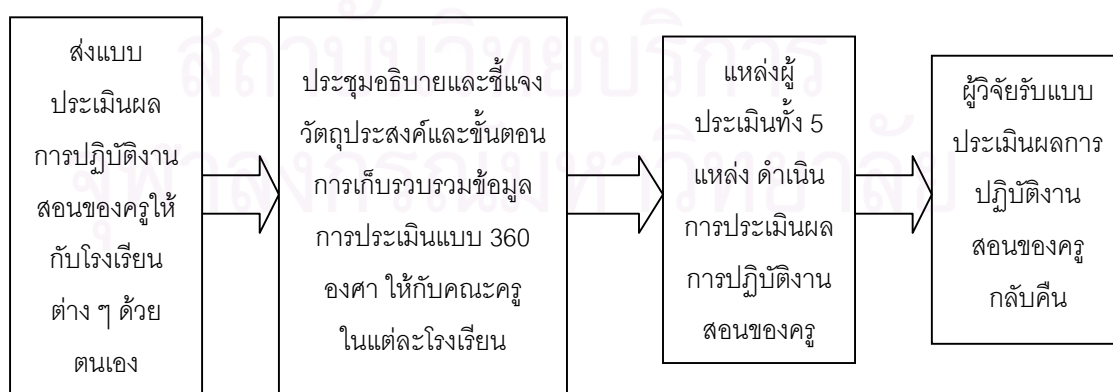
แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์				รวม
	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	
ฉบับที่ 1	.6686	.7468	.9804	.8213	.8087
ฉบับที่ 2	.7073	.6612	.7651	.7534	.7035

ก่อนใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชิวพันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุปราณี เจริญผล และอาจารย์ยุวดี มีชั้นช่วง ที่เป็นอาจารย์สอนวิชาภาษาไทยระดับชั้นประถมศึกษา เพื่อความเข้าใจ ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถามอีกครั้ง

ตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดย ตนเอง หัวหน้าหมวด/สาย เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียน และนักเรียน โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ครู นักเรียน และจำนวนโรงเรียน จากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดที่นำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากภาควิชาวิจัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดที่นำมาใช้เป็นข้อมูล ให้ออกหนังสือถึงโรงเรียนประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินงานวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูให้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 25-29 พฤศจิกายน 2545 แล้วนับรับแบบสอบถามคืนหลังจากให้เวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูเป็นเวลา 1 สัปดาห์ ก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้อธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา และขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อที่จะได้สร้างความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแก่กลุ่มตัวอย่างครูที่ประเมินตนเอง หรือหัวหน้าหมวด/สาย หรือผู้อำนวยการ หรือผู้รับผิดชอบการประเมินนี้ของแต่ละโรงเรียน ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 7 ขั้นตอนในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ผู้วิจัยดำเนินการติดตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 2 ครั้ง คือ ระหว่างวันที่ 8-12 ธันวาคม 2545 และ ระหว่างวันที่ 15-19 ธันวาคม 2545

5. ผู้วิจัยจัดทำสมุดลงรหัสเพื่อความสะดวกและง่ายในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ได้มาตรวจสอบข้อมูลการตอบและได้คัดเลือกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยนักเรียนชุดที่ไม่สมบูรณ์ออกจำนวน 12 ชุด เนื่องจาก การขาดความตั้งใจในการตอบแบบประเมิน ดังนั้นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยนักเรียนจึงเหลือเพียง 1,198 ชุด

6. ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเอง หัวหน้าหมวด/สาย เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และนักเรียน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows คำนวณค่าสถิติ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ ดังมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ต่อไปนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนโดยคำนวณค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินในแต่ละแหล่ง (คะแนนการประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน) และการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศา ที่แหล่งผู้ประเมิน 5, 4 และ 3 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน

6.3 จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า มีแหล่งข้อมูลบางแหล่งที่ไม่สามารถเก็บรวบรวมได้ครบ ได้แก่ หัวหน้าหมวด (4 คน) และ ผู้บริหาร (4 คน) ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ครบทุกแหล่งข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ สมการ regression ในการทำนายค่าของข้อมูล โดยมีสมการดังต่อไปนี้

$$y = 1.501 + (0.615)x$$

โดยที่ $y =$ คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยหัวหน้าหมวด

$x =$ คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยผู้บริหาร

6.4 กำหนดน้ำหนักคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศา จากผลวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ของ มนูญ ศีวารมย์ (2542) ได้กำหนดน้ำหนักแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง จากการหาค่าเฉลี่ยการกำหนดน้ำหนักคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การวัดและประเมินผล และการประเมินแบบ 360 องศา จำนวน 20 ท่าน พบว่าค่าเฉลี่ยของการกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละแหล่ง เป็นดังต่อไปนี้ การประเมินตนเอง (ร้อยละ 14.90) ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 18.62) ประเมินโดยหัวหน้าหมวด (ร้อยละ 27.29) ประเมินโดยผู้อำนวยการ (ร้อยละ 20.29) และ ประเมินโดยนักเรียน (ร้อยละ 18.90)

ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การวัดและการประเมินผลการศึกษา และอาจารย์ดุษฎี เทียนพุดม ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การประเมินแบบ 360 องศา กำหนดน้ำหนักคะแนนของแหล่งการประเมินแต่ละแหล่งอีกครั้ง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้งสองท่านได้กำหนดตรงกับในงานวิจัยของ มนูญ ศีวารมย์ (2542) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำวิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนการประเมินของ มนูญ ศีวารมย์ (2542) มาปรับปรุงใหม่อีกครั้งให้เหมาะสม ทำให้ได้การกำหนดน้ำหนักคะแนนการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง ดังต่อไปนี้

แหล่งที่ 1	การประเมินตนเอง	ให้น้ำหนักร้อยละ 15
แหล่งที่ 2	ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน	ให้น้ำหนักร้อยละ 20
แหล่งที่ 3	ประเมินโดยหัวหน้าหมวด	ให้น้ำหนักร้อยละ 20
แหล่งที่ 4	ประเมินโดยผู้อำนวยการ	ให้น้ำหนักร้อยละ 15
แหล่งที่ 5	ประเมินโดยนักเรียน	ให้น้ำหนักร้อยละ 30

และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู กับการประเมินแบบ 360 องศา พบว่าในการกำหนดน้ำหนักการประเมินแบบ 360 องศาที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง ศิริชัย กาญจนวาสี (2543) ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนการประเมินทั้ง 4 แหล่ง ดังต่อไปนี้

แหล่งที่ 1	การประเมินตนเอง	ให้น้ำหนักร้อยละ 15
แหล่งที่ 2	ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน	ให้น้ำหนักร้อยละ 15
แหล่งที่ 3	ประเมินโดยหัวหน้าหมวด	ให้น้ำหนักร้อยละ 20
แหล่งที่ 4	ประเมินโดยนักเรียน	ให้น้ำหนักร้อยละ 50

ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดน้ำหนักของแหล่งข้อมูลการประเมินแบบ 360 องศา ที่ประกอบด้วยแหล่งข้อมูล 5 และ 4 แหล่ง จากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นในงานวิจัยครั้งนี้

6.5 วิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูโดยใช้ค่าสถิติ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังต่อไปนี้

- 6.5.1 วิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างแหล่งข้อมูลที่ต่างกันเป็นรายคู่ (การประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และนักเรียน)
- 6.5.2 วิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมิน 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน
- 6.5.3 วิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมิน 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 4 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน
- 6.5.4 วิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมิน 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 3 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน

6.6 วิเคราะห์หาค่าความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency Errors) โดย มีวิธีการพิจารณาความคลาดเคลื่อนแบบกดหรือปล่อยคะแนน ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนการประเมิน ที่ผู้ประเมินแต่ละคน (raters) ทำการประเมิน
ครูผู้สอนแต่ละคน (ratees)
- 2) หาค่าเฉลี่ยของครูผู้สอน (ratees) จากผู้ประเมินคนเดียวกัน (mean all ratees)
- 3) หาค่าเฉลี่ยของผู้ประเมิน (raters) ทั้งหมดที่ประเมินครูผู้สอน (ratees) แต่ละคน
(mean all raters)
- 4) หาค่า grand mean
- 5) หาค่า \bar{X} จาก mean all ratees – grand mean

ข้อพิจารณา ถ้า $\bar{X} = 0$ แสดงว่า ผลการประเมินไม่มีความคลาดเคลื่อนแบบ
กดหรือปล่อยคะแนน

ถ้า $\bar{X} > 0$ แสดงว่า ผลการประเมินมีความคลาดเคลื่อนแบบ
ปล่อยคะแนน คือให้คะแนนสูงกว่าความเป็นจริง

ถ้า $\bar{X} < 0$ แสดงว่า ผลการประเมินไม่มีความคลาดเคลื่อนแบบ
กดคะแนน คือให้คะแนนต่ำกว่าความเป็นจริง

6.7 วิเคราะห์ตารางไขว้เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง/ไม่สอดคล้องของลักษณะการ
ให้คะแนนแบบกดและปล่อยคะแนนของแหล่งผู้ประเมินต่าง ๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเอง กับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลหรือมีการกำหนดน้ำหนักข้อมูลต่างกัน และเพื่อศึกษาความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกตคะแนน (Leniency Errors) ระหว่างแหล่งการประเมินแต่ละแหล่ง ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และ ประเมินโดยนักเรียน
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5, 4, และ 3 แหล่ง ตามลำดับ
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกตคะแนน (Leniency Errors) ของแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และนักเรียน) และการประเมิน 360 องศา ในแบบต่าง ๆ

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอน
ของครู ระหว่างแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง
ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด
ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู
ระหว่างแหล่งผู้ประเมินที่ต่างกัน และวิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงาน
สอนของครูภายในแหล่งข้อมูลเดียวกัน ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
โดยมีเกณฑ์ของความสอดคล้อง (Barrick & et all, 1989 อ้างถึงใน ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล,
2534) ดังต่อไปนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่ามากกว่า .70 หมายความว่ามีความสอดคล้อง
กันสูง ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .50-.69 หมายความว่ามีความสอดคล้องกันค่อนข้าง
สูง ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .30-.49 หมายความว่ามีความสอดคล้องกันปาน
กลาง ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .10-.29 หมายความว่ามีความสอดคล้องกันต่ำ
ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง .01-.09 หมายความว่าแทบจะไม่มี ความสอดคล้องกัน
และ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าในทางลบจะแปรผลข้อมูลในทางตรงกันข้าม สำหรับแหล่งผู้
ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูนั้นกำหนดให้มี 5 แหล่ง ได้แก่ ครูประเมินตนเอง เพื่อนร่วม
งาน หัวหน้าหมวด/สาย ผู้บริหาร และ นักเรียน และองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบที่ใช้ใน
การประเมินผลการปฏิบัติงานสอน ได้แก่ 1. การวางแผนและการเตรียมการสอนของครู 2. การจัด
สิ่งแวดล้อมในห้องเรียน 3. การจัดการเรียนการสอน และ 4. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

การนำเสนอข้อมูลในตอนนี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน
คือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นการนำเสนอค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของ
ครูจำนวน 44 คน ซึ่งประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินตนเองของครู จำนวน 44 คน
คะแนนเฉลี่ยที่มาจากเพื่อนครูเป็นผู้ประเมิน คะแนนเฉลี่ยจากหัวหน้าหมวดเป็นผู้ประเมิน คะแนน
เฉลี่ยที่ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน และคะแนนเฉลี่ยที่นักเรียนเป็นผู้ประเมิน และส่วนที่สอง เป็นผลการ
วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างผู้ประเมิน 5 ทั้งแหล่ง กับองค์ประกอบ
หลักทั้ง 4 องค์ประกอบ

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง

ค่าสถิติของผลการวิจัยที่ใช้ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของกลุ่มตัวอย่างของครูที่ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนโดยตนเองจำนวน 45 คน แยกเป็น 5 แหล่งข้อมูล คือ การประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด/สาย ผู้บริหารโรงเรียน และนักเรียน

จากตารางที่ 18 พบว่าการประเมินตนเองของครูมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.95-4.77 เพื่อนร่วมงานของครูเป็นผู้ประเมินมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.09-4.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.00-0.80 หัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าสายวิชาเป็นผู้ประเมินมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-4.79 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ประเมินมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-4.64 นักเรียนเป็นผู้ประเมินมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.30-4.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง .11-.76 และ ค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสอนของครูจากทั้ง 5 แหล่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสอนของครูจากการประเมินตนเองมีค่าเท่ากับ 3.93 ค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสอนของครูจากการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานมีค่าเท่ากับ 4.10 ค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยหัวหน้าหมวดมีค่าเท่ากับ 3.91 ค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยผู้บริหารมีค่าเท่ากับ 3.92 ค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยนักเรียนมีค่าเท่ากับ 4.21

จากตารางที่ 19 เป็นการเปรียบเทียบค่ามัชฌิมเลขคณิตระหว่างแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ที่ประกอบด้วย การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินโดยหัวหน้าหมวด การประเมินโดยผู้บริหาร และการประเมินโดยนักเรียน ซึ่งจำแนกเป็นรายข้อได้ 66 ข้อ ซึ่งการประเมินโดยนักเรียนส่วนใหญ่มีการให้คะแนนที่มากกว่า 4 และการให้คะแนนแต่ละข้อไม่แตกต่างกัน (เส้นกราฟเกือบเป็นเส้นตรง) รายละเอียดอื่น ๆ ดังแสดงในตาราง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู จำแนกตามแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน

ผู้ถูกประเมินคนที่	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน			ประเมินโดยหัวหน้าหมวด	ประเมินโดยผู้บริหาร	ประเมินโดยนักเรียน			คะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 แหล่ง
	\bar{X}	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	SD	N	\bar{X}
1	4.05	4.71	.27	3	4.39	4.26	4.71	.15	34	4.42
2	4.77	4.56	.25	3	3.73	3.62	4.24	.31	39	4.18
3	4.36	4.46	.00	1	4.79	3.53	4.22	.19	34	4.27
4	3.61	3.39	.35	3	3.80	3.74	3.74	.35	38	3.66
5	3.98	4.37	.14	3	4.38	4.68	4.40	.28	31	4.36
6	3.97	4.00	.00	2	3.943	3.97	4.69	.76	37	4.11
7	3.20	3.32	.08	3	2.64	2.61	4.30	.28	17	3.21
8	3.73	4.05	.16	3	2.74	3.17	4.33	.19	16	3.64
9	4.00	3.09	.12	2	2.50	3.02	4.35	.42	20	3.39
10	4.32	3.94	.67	3	4.39	3.15	4.34	.21	28	4.03
11	3.15	3.68	.79	3	3.47	3.20	3.74	.35	45	3.29
12	3.70	3.93	.17	3	4.053	4.15	3.30	.32	43	3.83
13	3.44	3.59	.19	3	3.80	3.80	4.00	.54	32	3.73

ตารางที่ 18 (ต่อ) ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู จำแนกตามแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน

ผู้ถูกประเมินคนที่	ประเมินตนเอง				ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน			ประเมินโดยหัวหน้าหมวด			ประเมินโดยผู้บริหาร			ประเมินโดยนักเรียน			คะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 แหล่ง	
	X	SD	N		X	SD	N	X	SD	N	X	SD	N	X	SD	N	X	SD
14	3.08				4.56	.46	3	3.26			3.39			4.01	.53	31	3.66	
15	3.23				4.11	.80	3	3.61			3.53			4.10	.35	45	3.72	
16	3.90				4.59	.17	3	3.59			3.74			4.19	.32	43	4.00	
17	3.83				4.52	.19	3	3.59			3.64			4.10	.54	32	3.94	
18	4.67				4.63	.20	3	4.62			4.35			4.35	.17	27	4.52	
19	4.21				4.12	.12	3	4.14			3.47			4.01	.40	42	3.99	
20	4.21				3.99	.43	3	4.29			4.56			3.98	.36	18	4.21	
21	3.56				3.73	.30	3	3.36			4.44			4.05	.38	36	3.83	
22	2.95				3.30	.38	3	3.62			4.12			3.62	.34	30	3.53	
23	4.36				4.20	.26	3	4.14			4.21			4.20	.44	41	4.22	
24	4.32				4.18	.39	3	3.73			3.73			4.26	.33	21	4.04	
25	4.88				4.16	.46	3	3.69			3.69			4.49	.29	45	4.16	

ตารางที่ 18 (ต่อ) ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู จำแนกตามแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน

ผู้ถูกประเมินคนที่	ประเมินตนเอง				ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน				ประเมินโดยหัวหน้าหมวด				ประเมินโดยผู้บริหาร				ประเมินโดยนักเรียน				คะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 แหล่ง	
	X	SD	N		X	SD	N		X	SD	N		X	SD	N		X	SD	N	X		
26	3.77			1	4.73	.00	1		4.18			1		3.59			1		4.21	.42	33	4.10
27	4.24			3	4.52	.25	3		3.53			3		3.59			3		4.45	.35	23	4.07
28	4.00			3	3.98	.34	3		3.59			3		3.05			3		3.93	.31	27	3.71
29	4.42			3	3.80	.50	3		4.44			3		4.32			3		4.58	.25	35	4.31
30	4.09			3	4.53	.01	3		4.47			3		4.32			3		4.28	.28	36	4.34
31	3.80			3	3.98	.49	3		4.44			3		4.08			3		4.31	.21	30	4.12
32	3.23			3	3.85	.20	3		4.45			3		4.55			3		4.20	.32	19	4.06
33	4.53			3	4.43	.18	3		4.45			3		4.22			3		3.97	.54	33	4.32
34	3.36			3	3.93	.35	3		4.09			3		3.68			3		3.88	.43	25	3.79
35	4.08			2	4.66	.22	2		3.32			2		4.17			2		4.49	.35	31	4.14
36	4.65			3	4.45	.40	3		3.88			3		4.36			3		4.53	.12	28	4.38

ตารางที่ 18 (ต่อ) ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู จำแนกตามแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน

ผู้ถูกประเมินคนที่	ประเมินตนเอง				ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน				ประเมินโดยหัวหน้าหมวด				ประเมินโดยผู้บริหาร				ประเมินโดยนักเรียน				คะแนนเฉลี่ย ทั้ง 5 แหล่ง
	X	SD	N		X	SD	N		X	SD	N		X	SD	N		X	SD	N	X	
37	3.59				3.52	.59	3		3.77				3.92				4.26	.40	25	3.81	
38	3.58				4.59	.16	2		3.97				4.38				4.28	.33	31	4.16	
39	3.79				4.41	.20	3		3.74				4.64				4.42	.21	29	4.20	
40	4.71				4.27	.17	3		4.70				4.1				4.55	.11	26	4.49	
41	4.29				4.34	.16	3		4.14				4.42				4.72	.23	34	4.38	
42	3.58				3.66	.11	3		4.39				4.70				4.30	.42	47	4.13	
43	3.74				3.68	.15	3		3.82				3.77				4.11	.48	47	3.82	
44	3.85				3.67	.18	3		4.42				4.746				4.35	.42	49	4.21	
ค่าเฉลี่ย	3.93				4.10	.43	127		3.91				3.92				4.21	.29	1,217	4.01	

ตารางที่ 19 คำชี้แจงลักษณะคณิต ระหว่างผู้ประเมินทั้ง 5 แห่ง จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ตนเอง					เพื่อนร่วมงาน					หัวหน้าหมวด					ผู้บริหาร					นักเรียน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.	ครูผู้สอนมีความรู้และความแม่นยำในเรื่องที่สอน					๕					๕					๕					๕					๕
2.	ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การวิเคราะห์หลักสูตร และพัฒนาหลักสูตร					๕					๕					๕					๕					๕
3.	ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม/ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่นักเรียน					๕					๕					๕					๕					๕
4.	ครูผู้สอนมีความรู้ด้านจิตวิทยาพัฒนาการของนักเรียน					๕					๕					๕					๕					๕
5.	ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน					๕					๕					๕					๕					๕
6.	ครูผู้สอนมีความรู้ในด้านทักษะการทำงานและการแสวงหาความรู้ของนักเรียน					๕					๕					๕					๕					๕
7.	ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชนของนักเรียน					๕					๕					๕					๕					๕
8.	ครูผู้สอนกำหนดจุดประสงค์ (ดี เก่ง มีสุข) ที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ที่สนองต่อพัฒนาการของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ					๕					๕					๕					๕					๕
9.	ครูผู้สอนกำหนดความคิดรวบยอดและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปฏิบัติได้ของนักเรียน					๕					๕					๕					๕					๕
10.	ครูผู้สอนกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ได้เหมาะสมกับนักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม					๕					๕					๕					๕					๕
11.	ครูผู้สอนกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย					๕					๕					๕					๕					๕
12.	ครูผู้สอนมีความรู้ในการหาแหล่งการเรียนรู้จากชุมชน/ท้องถิ่นที่ครูสอน					๕					๕					๕					๕					๕
13.	ครูผู้สอนมีความรู้ในหมวดหมู่ของหนังสือที่ใช้อ้างอิงหรือใช้เสริมในเนื้อหาวิชาที่สอน					๕					๕					๕					๕					๕
14.	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับนักเรียน					๕					๕					๕					๕					๕
15.	ครูผู้สอนเตรียมสื่อ/วัสดุการเรียนการสอนได้เหมาะสม/สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					๕					๕					๕					๕					๕
16.	ครูผู้สอนสามารถจัดกลุ่มการสอนได้อย่างหลากหลาย					๕					๕					๕					๕					๕
17.	กิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนจัดนั้นมีความเหมาะสมกับเนื้อหา เวลา สภาพแหล่งการเรียนรู้ และมีลำดับต่อเนื่อง					๕					๕					๕					๕					๕
18.	ครูผู้สอนมีการประเมินนักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม					๕					๕					๕					๕					๕
19.	ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างชัดเจน					๕					๕					๕					๕					๕
20.	ครูผู้สอนสามารถนำผลการประเมินมาปรับกิจกรรมและเนื้อหาในการสอนครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพได้					๕					๕					๕					๕					๕
21.	นักเรียนใช้คำพูดที่สุภาพกับครูผู้สอนและบุคคลอื่น					๕					๕					๕					๕					๕
22.	นักเรียนในชั้นมีน้ำใจและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน					๕					๕					๕					๕					๕
23.	นักเรียนมีพฤติกรรมในการค้นคว้าและสอบถามครูผู้สอนเพิ่มเติมเมื่อไม่เข้าใจ					๕					๕					๕					๕					๕

ตารางที่ 19 (ต่อ) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ระหว่างผู้ประเมินทั้ง 5 แห่ง จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ข้อความ	ตนเอง					เพื่อนร่วมงาน					หัวหน้าหมวด					ผู้บริหาร					นักเรียน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
24.	นักเรียนมีความพยายามในการทำการบ้านให้สำเร็จ					๕					๕					๕					๕					๕
25.	นักเรียนมีความพยายามในการทำแบบฝึกหัดให้ถูกต้อง					๕					๕					๕					๕					๕
26.	นักเรียนในชั้นร่วมมือกันทำงานกลุ่มร่วมกับเพื่อนจนสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					๕					๕					๕					๕					๕
27.	นักเรียนส่วนใหญ่ตอบคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาและความรู้ที่ครูผู้สอนถามอย่างถูกต้อง					๕					๕					๕					๕					๕
28.	ครูและนักเรียนเก็บสื่อ/วัสดุอุปกรณ์ที่สามารถใช้ได้อีกครั้งให้เรียบร้อยเพื่อที่จะใช้ในครั้งต่อไป					๕					๕					๕					๕					๕
29.	นักเรียนมีระเบียบวินัย และทำงานอื่นที่เป็นประโยชน์ ขึ้นมาทำ เมื่อครูผู้สอนไม่อยู่ในชั้นเรียน					๕					๕					๕					๕					๕
30.	นักเรียนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเวลาเรียน เช่น มีหน้าที่เป็นเวรรักษาความสะอาดห้อง					๕					๕					๕					๕					๕
31.	นักเรียนมีความกล้ารับผิดชอบเมื่อกระทำผิด แม้จะต้องถูกครูตำหนิ					๕					๕					๕					๕					๕
32.	หลังจากมอบหมายงานให้นักเรียนทำ ส่วนใหญ่ครูผู้สอนมักจะติดตามงานนั้นเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนปฏิบัติให้สำเร็จ					๕					๕					๕					๕					๕
33.	นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการส่งงาน หรือทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					๕					๕					๕					๕					๕
34.	สภาพห้องเรียนมีความเป็นระเบียบและจัดตกแต่งไว้อย่างสวยงาม และมีความปลอดภัย					๕					๕					๕					๕					๕
35.	นักเรียนสามารถใช้สื่อ/วัสดุ/อุปกรณ์การเรียน ที่อยู่ในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและพอเพียง					๕					๕					๕					๕					๕
36.	ครูผู้สอนให้คำแนะนำในการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบของห้องเรียนแก่นักเรียน					๕					๕					๕					๕					๕
37.	ครูผู้สอนใช้คำศัพท์อธิบายให้นักเรียนเข้าใจเรื่องต่างๆ ได้ชัดเจน					๕					๕					๕					๕					๕
38.	ครูผู้สอนใช้คำถามที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดจินตนาการ คิดหาคำตอบ และค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้อื่น ๆ					๕					๕					๕					๕					๕
39.	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้แสดงความคิดเห็น					๕					๕					๕					๕					๕
40.	นักเรียนในชั้นได้รับการส่งเสริมให้ค้นคว้าหาคำตอบได้ด้วยตนเอง					๕					๕					๕					๕					๕
41.	ครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลายและมีเนื้อหาสาระที่เหมาะสมและทันสมัยเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					๕					๕					๕					๕					๕
42.	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน					๕					๕					๕					๕					๕
43.	ครูผู้สอนได้ฝึกให้นักเรียนคิดวิธีการทำงานและการแก้ปัญหาด้วยตนเอง					๕					๕					๕					๕					๕
44.	ครูผู้สอนได้จัดเตรียมสื่อสำหรับการสอนได้อย่างหลากหลาย					๕					๕					๕					๕					๕

ตารางที่ 19 (ต่อ) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ระหว่างผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ตนเอง					เพื่อนร่วมงาน					หัวหน้าหมวด					ผู้บริหาร					นักเรียน				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
45.	ครูผู้สอนกำหนดโครงสร้างการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี																									
46.	ครูผู้สอนสามารถแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนให้ถูกต้องได้																									
47.	ในขณะสอน ครูผู้สอนมีการซักถามนักเรียนเพื่อวัดความเข้าใจในบทเรียน																									
48.	ครูผู้สอนสามารถเปลี่ยนวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสมทันทีเมื่อนักเรียนไม่เข้าใจ																									
49.	ครูผู้สอนสามารถปรับระดับของงานให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของนักเรียนแต่ละคน																									
50.	ครูผู้สอนให้การเสริมแรงแก่นักเรียนทุกคนอย่างเหมาะสมและเต็มตามศักยภาพของนักเรียน																									
51.	ครูผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้ถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ																									
52.	ครูผู้สอนนำผลการสอนมาปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป																									
53.	ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลของนักเรียนได้อย่างถูกต้องเป็นระบบ และหยิบใช้สะดวก																									
54.	ครูผู้สอนแนะนำให้นักเรียนจัดทำแฟ้มพัฒนางานและประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง																									
55.	ครูผู้สอนจัดทำหรือบันทึกเอกสารอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนอย่างเป็นระบบ																									
56.	ครูผู้สอนได้แจ้งให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบอย่างทั่วถึงและเป็นทางการถึงหลักสูตรการสอนของโรงเรียนในแต่ละปี																									
57.	ผู้ปกครองนักเรียนมักจะขอคำปรึกษาจากครูผู้สอนเมื่อนักเรียนมีปัญหาในด้านการเรียน																									
58.	นักเรียน ผู้ปกครอง และครูผู้สอนสามารถร่วมมือกันจัดทำโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จ																									
59.	ครูผู้สอนให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูทั้งด้านการงานและด้านส่วนตัว อย่างสม่ำเสมอ																									
60.	ครูผู้สอนให้ความร่วมมือแก่ทางโรงเรียนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ																									
61.	ครูผู้สอนร่วมทำกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริม/พัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น ในวันสำคัญต่าง ๆ																									
62.	ครูผู้สอนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ																									
63.	ครูผู้สอนมีโอกาสเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน แก่เพื่อนครู/หน่วยงานอื่น ๆ ได้																									
64.	ครูผู้สอนให้คำแนะนำหรือให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนอย่างเต็มที่																									
65.	ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอด้วย เช่น กิจกรรมลูกเสือ กิจกรรมวันเด็ก เป็นต้น																									
66.	ครูผู้สอนสามารถวางแผนการสอนได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว																									

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างผู้ประเมิน
ทั้ง 5 แหล่ง

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างผู้ประเมิน
5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินโดยตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดย
หัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และ ประเมินโดยนักเรียน

แหล่งผู้ ประเมิน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์				
	ตนเอง	เพื่อน ร่วมงาน	หัวหน้า หมวด	ผู้บริหาร	นักเรียน
ตนเอง	1.000				
เพื่อนร่วมงาน	.456**	1.000			
หัวหน้าหมวด	.375**	.318*	1.000		
ผู้บริหาร	.265*	.215	.603**	1.000	
นักเรียน	.478**	.348*	.134	.164	1.000
\bar{X}	3.927	4.095	3.910	3.920	4.214
N	44	44	44	44	44

**p<.01, * p<.05

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จำนวน 10 คู่ มีค่าระหว่าง .134-
.603 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .05 จำนวน 4 และ 3 คู่ ตามลำดับ คู่ที่มีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ผู้บริหารกับหัวหน้าหมวด นักเรียนกับการ
ประเมินตนเอง และเพื่อนร่วมงานกับการประเมินตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .603,
.478 และ .456 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด
คือ นักเรียนกับหัวหน้าหมวด นักเรียนกับผู้บริหาร และผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .134, .164 และ .215 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอน
ของครูที่ประเมินโดยตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา
ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5, 4, และ 3 แหล่ง ตามลำดับ**

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสอดคล้องโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา แบบต่าง ๆ ดังนี้ การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง มี 2 แบบ คือ 1. การให้น้ำหนักคะแนนเท่ากัน และ 2. การให้น้ำหนักคะแนนต่างกัน (การประเมินตนเอง ร้อยละ 15 เพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 20 หัวหน้าหมวด ร้อยละ 20 ผู้บริหาร ร้อยละ 15 และนักเรียน ร้อยละ 30)

การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง โดย 1.การให้น้ำหนักคะแนนเท่ากัน ได้แก่ 1.1 ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน 1.2 ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และนักเรียน 1.3 ตนเอง หัวหน้างาน ผู้บริหาร และนักเรียน และ 1.4 ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร และ 2. การให้น้ำหนักคะแนนการประเมินต่างกัน (ตนเอง ร้อยละ 15 เพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 15 หัวหน้าหมวด ร้อยละ 20 และนักเรียน ร้อยละ 50, ศิริชัย กาญจนวาสี, 2543)

การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง โดยให้น้ำหนักคะแนนเท่ากัน ได้แก่ 1. ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด 2. ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร 3. ตนเอง เพื่อนร่วมงาน นักเรียน 4. ตนเอง หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และ 5. ตนเอง หัวหน้าหมวด นักเรียน และ 6. ตนเอง ผู้บริหาร นักเรียน

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลดังต่อไปนี้ 2.1 คะแนนเฉลี่ยของการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง ที่มีการกำหนดคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน (ตารางที่ 21) และคะแนนเฉลี่ยของการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง ที่มีการกำหนดคะแนนเท่ากัน (ตารางที่ 22) 2.2 นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง (ตารางที่ 23) 2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง (ตารางที่ 24) 2.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง (ตารางที่ 25) 2.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ

360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 และ 5 แหล่ง ที่มีการกำหนดคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน (ตารางที่ 26) และ 2.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3, 4 และ 5 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน (ตารางที่ 27)

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5, 4, และ 3 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน

จากตารางที่ 21 พบว่า คะแนนเฉลี่ยรวมของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูของการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน มีค่าเท่ากับ 4.00 สำหรับคะแนนเฉลี่ยของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู สามารถเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ 1. แหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน (ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน, $\bar{x}=4.09$) 2. แหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน (ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน, $\bar{x}=4.06$) 3. แหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง (ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร นักเรียน, $\bar{x}=4.03$) 4. แหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน (ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน, $\bar{x}=4.00$) 5. แหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน (ตนเอง เพื่อน หัวหน้า ผู้บริหาร นักเรียน, $\bar{x}=3.98$) 6. แหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง (ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร นักเรียน, $\bar{x}=3.96$) และ 7. แหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง (ตนเอง เพื่อน หัวหน้า ผู้บริหาร, $\bar{x}=3.93$) และ 8. การประเมินตนเอง ($\bar{x}=3.92$)

จากตารางที่ 22 พบว่า คะแนนเฉลี่ยรวมของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูของการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน มีค่าเท่ากับ 3.98 สำหรับคะแนนเฉลี่ยของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู สามารถเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ 1. การประเมินโดย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ($\bar{x}=4.08$) 2. การประเมินโดย ตนเอง ผู้บริหาร และนักเรียน ($\bar{x}=4.03$) 3. การประเมินโดย ตนเอง หัวหน้าหมวด และนักเรียน ($\bar{x}=4.01$) 4. การประเมินโดย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าหมวด ($\bar{x}=3.97$) 5. การประเมินโดย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ($\bar{x}=3.97$) 6. การประเมินโดยตนเองเพียงแหล่งเดียว ($\bar{x}=3.93$) และ 7. การประเมินโดย ตนเอง หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร ($\bar{x}=3.92$)

ตารางที่ 21

คะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน และไม่เท่ากัน ของครูจำนวน 44 คน

ผู้ถูกประเมิน ลำดับที่	ประเมิน โดย ตนเอง	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน 360 องศา							คะแนนเฉลี่ย ของการประเมิน ตนเองและการ ประเมินแบบ 360 องศา (4 และ 5 แหล่ง)
		5 แหล่ง		4 แหล่ง				กำหนด** น้ำหนักไม่เท่ากัน	
		กำหนด คะแนน เท่ากัน	กำหนด คะแนน ไม่เท่ากัน*	กำหนด น้ำหนักเท่ากัน		กำหนด น้ำหนักไม่เท่ากัน			
				ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร นักเรียน	ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร นักเรียน		ตนเอง เพื่อน หัวหน้า ผู้บริหาร	ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน	
1	4.05	4.42	4.48	4.43	4.35	4.35	4.46	4.55	4.39
2	4.77	4.04	4.08	4.12	4.09	3.99	4.15	4.27	4.19
3	4.36	3.62	4.45	3.62	3.70	3.58	3.58	4.11	3.88
4	3.61	3.66	3.66	4.36	3.72	3.64	3.64	3.68	3.79
5	3.98	4.36	4.37	4.16	4.36	4.35	4.28	4.33	4.27
6	3.98	4.12	4.19	3.77	4.15	3.97	4.15	4.33	4.08
7	3.20	3.21	3.35	3.71	3.19	2.94	3.36	3.66	3.33
8	3.73	3.40	3.69	3.76	3.24	3.17	3.46	3.73	3.52
9	4.00	3.39	3.48	3.74	3.47	3.15	3.48	3.74	3.56
10	4.32	4.03	4.24	3.94	4.05	3.95	4.25	4.29	4.13
11	3.15	3.29	3.5	3.24	3.19	3.18	3.51	3.59	3.33

ตารางที่ 21 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน และไม่เท่ากัน ของครูจำนวน 44 คน

ผู้ถูกประเมิน ลำดับที่	ประเมิน โดย ตนเอง	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน 360 องศา							คะแนนเฉลี่ย ของการประเมิน ตนเองและการ ประเมินแบบ 360 องศา (4 และ 5 แหล่ง)
		5 แหล่ง		4 แหล่ง					
		กำหนด คะแนน เท่ากัน*	กำหนด คะแนน ไม่เท่ากัน	กำหนด น้ำหนักเท่ากัน		กำหนด** น้ำหนักไม่เท่ากัน			
				ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร นักเรียน	ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร นักเรียน	ตนเอง เพื่อน หัวหน้า ผู้บริหาร	ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน		
12	3.70	3.83	3.76	3.77	3.80	3.96	3.75	3.64	3.78
13	3.44	3.73	3.76	3.71	3.76	3.66	3.71	3.82	3.70
14	3.08	3.66	3.74	3.76	3.44	3.57	3.73	3.8	3.60
15	3.23	3.72	3.79	3.74	3.62	3.62	3.76	3.87	3.67
16	3.89	3.79	4.04	4.11	3.86	3.96	4.07	4.09	3.98
17	3.83	3.94	3.97	4.50	3.79	3.89	4.01	4.02	3.99
18	4.67	4.52	4.51	4.50	4.50	4.57	4.57	4.49	4.54
19	4.21	3.99	4.01	3.95	3.96	3.98	3.99	4.08	4.02
20	4.21	4.21	4.17	4.19	4.26	4.26	4.12	4.08	4.19
21	3.56	3.78	3.83	3.87	3.79	3.73	3.65	3.79	3.75
22	2.95	3.52	3.38	3.50	3.58	3.5	3.38	3.47	3.41
23	4.36	4.22	4.21	4.24	4.23	4.23	4.23	4.21	3.24
24	4.32	3.86	4.07	4.12	3.78	3.99	3.90	4.15	4.02

ตารางที่ 21 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน และไม่เท่ากัน ของครูจำนวน 44 คน

ผู้ถูกประเมิน ลำดับที่	ประเมิน โดย ตนเอง	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน 360 องศา							คะแนนเฉลี่ย ของการประเมิน ตนเองและการ ประเมินแบบ 360 องศา (4 และ 5 แหล่ง)
		5 แหล่ง		4 แหล่ง					
		กำหนด คะแนน เท่ากัน	กำหนด คะแนน ไม่เท่ากัน*	กำหนด น้ำหนักเท่ากัน		กำหนด** น้ำหนักไม่เท่ากัน			
				ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร นักเรียน	ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร นักเรียน	ตนเอง เพื่อน หัวหน้า ผู้บริหาร	ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน		
25	4.88	4.21	4.17	4.24	4.16	4.07	4.27	4.34	4.29
26	3.77	4.10	4.15	4.12	3.94	3.97	4.22	4.22	4.06
27	4.24	4.07	4.12	4.20	3.95	3.97	4.19	4.25	4.12
28	4.00	3.71	3.75	3.74	3.64	3.65	3.87	3.88	3.78
29	4.42	4.31	4.33	4.28	4.44	4.25	4.31	4.41	4.34
30	4.09	4.34	4.35	4.30	4.29	4.35	4.34	4.33	4.30
31	3.80	4.12	4.16	4.04	4.16	4.07	4.13	4.21	4.09
32	3.23	4.06	4.09	3.96	4.11	4.02	3.93	4.24	4.95
33	4.53	4.35	4.28	4.31	4.32	4.47	4.35	4.22	4.35
34	3.36	3.82	3.82	3.73	3.78	3.77	3.82	3.86	3.79
35	4.08	4.14	4.18	4.35	4.01	4.05	4.14	4.22	4.15
36	4.65	4.38	4.38	4.50	4.36	4.34	4.38	4.41	3.42

ตารางที่ 21 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน ของครูจำนวน 44 คน

ผู้ถูกประเมิน ลำดับที่	ประเมิน โดย ตนเอง	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน 360 องศา							คะแนนเฉลี่ย ของการประเมิน ตนเองและการ ประเมินแบบ 360 องศา (4 และ 5 แหล่ง)
		5 แหล่ง		4 แหล่ง					
		กำหนด คะแนน เท่ากัน	กำหนด คะแนน ไม่เท่ากัน*	กำหนด น้ำหนักเท่ากัน		กำหนด** น้ำหนักไม่เท่ากัน			
				ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร นักเรียน	ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร นักเรียน	ตนเอง เพื่อน หัวหน้า ผู้บริหาร	ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน		
37	3.59	3.62	3.86	3.58	3.65	3.70	3.79	3.95	3.72
38	3.58	4.16	4.19	4.21	4.05	4.13	4.10	4.16	4.07
39	3.79	4.20	4.22	4.32	4.15	4.15	4.09	4.19	4.14
40	4.71	4.49	4.5	4.44	4.54	4.47	4.56	4.56	4.53
41	4.29	4.38	4.42	4.44	4.39	4.30	4.37	4.48	4.38
42	3.58	4.13	4.14	4.06	4.24	4.08	3.98	4.11	4.64
43	3.74	3.82	3.86	3.83	3.86	3.75	3.84	3.93	3.83
44	3.85	4.21	4.21	4.16	4.34	4.17	4.07	4.19	4.15
คะแนน เฉลี่ยรวม	3.926	3.975	4.056	4.031	3.961	3.930	3.998	4.090	4.00

หมายเหตุ * กำหนดน้ำหนักดังนี้ การประเมินตนเอง 15% เพื่อนร่วมงาน 20% หัวหน้าหมวด 20% ผู้บริหาร 15% และนักเรียน 30%

** กำหนดน้ำหนักดังนี้ การประเมินตนเอง 15% เพื่อนร่วมงาน 15% หัวหน้าหมวด 20% และนักเรียน 50%

ตารางที่ 22 คะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนทุกแหล่งเท่ากัน ของครูจำนวน 44 คน

ผู้ถูกประเมิน ลำดับที่	ประเมินโดย ตนเอง	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินแบบ 360 องศา						คะแนนเฉลี่ย ของการประเมิน ตนเองและการ ประเมินแบบ 360 องศา (3 แหล่ง)
		ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน						
		ตนเอง เพื่อน หัวหน้า	ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร	ตนเอง เพื่อน นักเรียน	ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร	ตนเอง หัวหน้า นักเรียน	ตนเอง ผู้บริหาร นักเรียน	
1	4.05	4.38	4.34	4.49	4.23	4.38	4.34	4.32
2	4.77	4.11	4.08	4.52	3.80	4.01	3.97	4.19
3	4.36	4.54	4.45	4.35	4.56	4.46	4.37	4.44
4	3.61	3.60	3.58	3.58	3.72	3.72	3.70	4.64
5	3.98	4.24	2.78	4.25	4.35	4.25	4.35	4.03
6	3.98	3.97	3.87	4.22	3.96	4.20	4.21	4.03
7	3.20	3.05	3.04	3.61	2.82	3.38	3.37	3.21
8	3.73	3.51	3.65	4.04	3.21	3.60	3.74	3.64
9	4.00	3.20	3.37	3.81	3.17	3.62	3.79	3.57
10	4.32	4.22	4.14	4.20	4.29	4.35	4.27	4.26
11	3.15	3.43	3.34	3.52	3.27	3.45	3.36	3.36
12	3.70	3.89	3.93	3.64	3.97	3.68	3.72	3.77
13	3.44	3.61	3.61	3.68	3.68	3.75	3.75	3.65

ตารางที่ 22 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนทุกแหล่งเท่ากัน
ของครูจำนวน 44 คน

ผู้ถูกประเมิน ลำดับที่	ประเมินโดย ตนเอง	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินแบบ 360 องศา						คะแนนเฉลี่ย ของการประเมิน ตนเองและการ ประเมินแบบ 360 องศา (3 แหล่ง)
		ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน						
		ตนเอง เพื่อน หัวหน้า	ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร	ตนเอง เพื่อน นักเรียน	ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร	ตนเอง หัวหน้า นักเรียน	ตนเอง ผู้บริหาร นักเรียน	
14	3.08	3.63	3.68	3.88	3.24	3.45	3.49	3.49
15	3.23	3.65	3.62	3.81	3.46	3.65	3.62	3.58
16	3.89	4.03	4.08	4.23	3.74	3.89	3.94	3.97
17	3.83	3.98	3.99	4.15	3.69	3.84	3.86	3.91
18	4.67	4.64	4.55	4.55	4.55	4.54	4.46	4.57
19	4.21	4.16	3.93	4.11	3.94	4.12	3.90	4.05
20	4.21	4.16	4.25	4.06	4.35	4.16	4.25	4.21
21	3.56	3.55	3.91	3.78	3.79	3.66	4.02	3.75
22	2.95	3.29	3.12	3.29	3.23	3.4	3.23	3.22
23	4.36	4.23	4.26	4.26	4.24	4.23	4.26	4.26
24	4.32	4.08	4.08	4.25	3.93	4.10	4.10	4.12
25	4.88	4.24	4.24	4.47	4.09	4.32	4.32	4.36
26	3.77	4.23	4.03	4.23	3.85	4.05	3.86	4.00

ตารางที่ 22 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนทุกแหล่งเท่ากัน
ของครูจำนวน 44 คน

ผู้ถูกประเมิน ลำดับที่	ประเมินโดย ตนเอง	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินแบบ 360 องศา						คะแนนเฉลี่ย ของการประเมิน ตนเองและการ ประเมินแบบ 360 องศา (3 แหล่ง)
		ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน						
		ตนเอง เพื่อน หัวหน้า	ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร	ตนเอง เพื่อน นักเรียน	ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร	ตนเอง หัวหน้า นักเรียน	ตนเอง ผู้บริหาร นักเรียน	
27	4.24	4.10	4.12	4.40	3.79	4.07	4.09	4.12
28	4.00	3.86	3.68	3.97	3.55	3.84	3.66	3.79
29	4.42	4.22	4.18	4.27	4.39	4.48	4.44	4.34
30	4.09	4.36	4.31	4.30	4.29	4.28	4.23	4.27
31	3.80	4.07	3.95	4.03	4.11	4.18	4.06	4.03
32	3.23	3.85	3.88	3.76	4.08	3.96	4.40	3.88
33	4.53	4.47	4.39	4.31	4.39	4.32	4.24	4.38
34	3.36	3.80	3.66	3.73	3.71	3.78	3.64	3.67
35	4.08	4.02	4.30	4.41	3.86	3.96	4.25	4.13
36	4.65	4.33	4.49	4.54	4.30	4.35	4.51	4.45
37	3.59	3.63	3.68	3.79	3.76	3.87	3.92	3.75
38	3.58	4.05	4.18	4.15	3.98	3.94	4.08	3.99

ตารางที่ 22 (ต่อ) คะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนทุกแหล่งเท่ากัน
ของครูจำนวน 44 คน

ผู้ถูกประเมิน ลำดับที่	ประเมินโดย ตนเอง	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน						คะแนนเฉลี่ย ของการประเมิน ตนเองและการ ประเมินแบบ 360 องศา (3 แหล่ง)
		ตนเอง	ตนเอง	ตนเอง	ตนเอง	ตนเอง	ตนเอง	
		เพื่อน หัวหน้า	เพื่อน ผู้บริหาร	เพื่อน นักเรียน	หัวหน้า ผู้บริหาร	หัวหน้า นักเรียน	ผู้บริหาร นักเรียน	
39	3.79	3.98	4.28	4.21	4.06	3.99	4.28	4.08
40	4.71	4.56	4.40	4.51	4.54	4.65	4.49	4.55
41	4.29	4.26	4.35	4.45	4.28	4.38	4.48	4.36
42	3.58	3.88	3.97	3.85	4.22	4.09	4.19	3.97
43	3.74	3.75	3.80	3.84	3.78	3.89	3.87	3.80
44	3.85	3.98	3.89	3.96	4.34	4.21	4.32	4.08
คะแนน เฉลี่ยรวม	3.926	3.968	3.937	4.079	3.922	4.013	4.032	3.982

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน

จากตารางที่ 23 การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง (ประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และ นักเรียน) และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน พบว่าสามารถเรียงลำดับจากคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงมายังคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำ ได้ดังนี้ อันดับที่หนึ่ง การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน อันดับที่สอง คือ การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน และอันดับที่สาม คือ การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน โดยมีความสัมพันธ์ดังนี้ .875, .692 และ .636 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีจำนวนแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน

แหล่งผู้ประเมิน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	ประเมินโดย ตนเอง	ประเมินแบบ 360 องศา (แหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง)	
		กำหนดน้ำหนัก เท่ากัน	กำหนดน้ำหนัก ไม่เท่ากัน
ประเมินโดย ตนเอง	1.000		
5 แหล่ง ที่มีการให้ คะแนนเท่ากัน	.636**	1.000	
5 แหล่ง ที่มีการให้ คะแนนต่างกัน	.692**	.875**	1.000
\bar{X}	3.926	3.975	4.056
N	44	44	44

** P<.01

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน

จากตารางที่ 24 พบว่า การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .618 ถึง .732 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยที่การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่แหล่งข้อมูลการประเมินประกอบด้วย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน มีความสัมพันธ์กันสูงกว่าผู้อื่น ($r=.732$) ส่วนการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมินประกอบด้วย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=.710$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ถ้าพิจารณาเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 4 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .777-.971 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยที่ การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล เป็นการประเมินตนเอง หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และนักเรียน และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน กับ การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล เป็นการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน ($r=.957$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าผู้อื่น ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา คือ การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล เป็น ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน กับ การประเมินแบบ 360 องศา ในลักษณะเดียวกัน แต่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน ($r=.931$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีจำนวนแหล่งผู้ประเมินทั้ง 4 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน

แหล่งผู้ประเมิน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์						
	ประเมินโดย	การประเมินแบบ 360 องศา (แหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง)					
		ประเมิน โดย ตนเอง	น้ำหนัก คะแนน ไม่เท่ากัน		น้ำหนัก คะแนนเท่ากัน		
			ตนเอง	เพื่อน	หัวหน้า	นักเรียน	ตนเอง
ประเมินโดย ตนเอง (คะแนนต่างกัน)	1.000						
ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน (คะแนนเท่ากัน)	.732**	1.000					
ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน	.710**	.931**	1.000				
ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร นักเรียน	.645**	.777**	.830**	1.000			
ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร นักเรียน	.642**	.873**	.908**	.789**	1.000		
ตนเอง เพื่อน หัวหน้า ผู้บริหาร	.618**	.840**	.925**	.811**	.957**	1.000	
X	3.926	4.090	4.000	4.032	3.961	3.930	
N	44	44	44	44	44	44	

** P<.01

2.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง

จากตารางที่ 25 พบว่า การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .663 ถึง .853 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยที่การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมินประกอบด้วย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน มีความสัมพันธ์สูงกว่าผู้อื่น ($r=.853$) การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่แหล่งข้อมูลการประเมินประกอบด้วย ตนเอง หัวหน้าหมวด และนักเรียน มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=.823$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ถ้าพิจารณาเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 3 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .744-.947 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยที่การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล คือ ตนเอง หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กันสูงกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล คือ ตนเอง หัวหน้าหมวด และนักเรียน ($r=.947$) ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา คือ การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล เป็นการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าหมวด กับ การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล เป็นการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ($r=.937$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีจำนวนแหล่งผู้ประเมินเพียง 3 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน

แหล่งผู้ประเมิน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์						
	ประเมินโดย ตนเอง	การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน					
		ตนเอง เพื่อน หัวหน้า	ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร	ตนเอง เพื่อน นักเรียน	ตนเอง เพื่อน หัวหน้า ผู้บริหาร	ตนเอง เพื่อน นักเรียน หัวหน้า นักเรียน	ตนเอง เพื่อน นักเรียน ผู้บริหาร นักเรียน
ประเมินโดย ตนเอง	1.000						
ตนเอง เพื่อน หัวหน้า	.773**	1.000					
ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร	.686**	.784**	1.000				
ตนเอง เพื่อน นักเรียน	.853**	.840**	.753**	1.000			
ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร	.663**	.889**	.700**	.648**	1.000		
ตนเอง หัวหน้า นักเรียน	.823**	.914**	.727**	.820**	.921**	1.000	
ตนเอง ผู้บริหาร นักเรียน	.722**	.799**	.722**	.777**	.895**	.905**	1.000
X	3.926	3.968	3.937	4.079	3.922	4.013	4.032
N	44	44	44	44	44	44	44

** P<.01

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 และ 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน

จากตารางที่ 26 พบว่า การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 และ 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันหรือไม่เท่ากัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .636 ถึง .732 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยที่การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 4 แหล่ง ประกอบด้วย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน (กำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน) มีความสัมพันธ์กันสูงกว่าคู่อื่น ($r=.732$) ส่วนการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 4 แหล่ง ประกอบด้วย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน (กำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน) มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r=.710$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ถ้าพิจารณาเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 4 และ 5 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .855-.953 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยที่การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน มีความสัมพันธ์กันสูงกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง ประกอบด้วย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน ($r=.953$) ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา มีสองคู่ คือ 1) การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน ($r=.931$) 2) การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากันกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง เช่นเดิม แต่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนน เท่ากัน ($r=.898$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีจำนวนแหล่งผู้ประเมิน 4 และ 5 แหล่ง โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน

แหล่งผู้ประเมิน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์				
	ประเมินโดย ตนเอง	ประเมินแบบ 360 องศา			
		5 แหล่ง		4 แหล่ง	
		น้ำหนัก คะแนน เท่ากัน	น้ำหนัก คะแนน ไม่เท่ากัน	น้ำหนัก คะแนน เท่ากัน	น้ำหนัก คะแนน ไม่เท่ากัน
ประเมินโดย ตนเอง	1.000				
5 แหล่ง ที่น้ำหนัก คะแนนเท่ากัน	.636**	1.000			
5 แหล่ง ที่น้ำหนัก คะแนนต่างกัน	.692**	.875**	1.000		
4 แหล่ง ที่น้ำหนัก คะแนนเท่ากัน	.710**	.953**	.855**	1.000	
4 แหล่ง ที่น้ำหนัก คะแนนต่างกัน	.732**	.895**	.898**	.931**	1.000
\bar{X}	3.926	3.976	4.056	4.999	4.090
N	44	44	44	44	44

** P<.01

2.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3, 4 และ 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน

จากตารางที่ 27 การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3, 4 และ 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .637 ถึง .974 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยที่พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง กับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .974 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง กับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง (ตนเอง หัวหน้า และนักเรียน และตนเอง หัวหน้า และผู้บริหาร) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .85 และ .86 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ถ้าพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง กับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 3 แหล่ง ดังนี้ 1) (ตนเอง หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และนักเรียน) กับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง (ตนเอง หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .894 2) การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง (ตนเอง เพื่อน หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร) กับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง (ตนเอง หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .879 และ 3) การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง (ตนเอง หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และนักเรียน) กับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง (ตนเอง หัวหน้าหมวด และนักเรียน) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .874 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

2.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3, 4 และ 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน

จากตารางที่ 28 พบว่า การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3, 4 และ 5 แหล่ง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .495 ถึง .853 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ การประเมินตนเองกับการประเมินที่มี 3 แหล่ง กำหนดน้ำหนักเท่ากัน (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน) โดยมีค่า $r = .853$ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ การประเมินตนเองกับการประเมินที่มี 3 แหล่ง กำหนดน้ำหนักเท่ากัน (เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และนักเรียน) โดยมีค่า $r = .495$ ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ถ้าพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3, 4 และ 5 แหล่ง พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .537 ถึง .953 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ การประเมินที่มี 5 แหล่ง ข้อมูลและกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันกับการประเมินที่มี 4 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักเท่ากัน (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน) โดยมีค่า $r = .953$ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ การประเมินที่มี 3 แหล่ง ข้อมูล ระหว่าง หัวหน้า ผู้บริหาร และนักเรียน กับ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร โดยมีค่า $r = .537$ ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตารางที่ 28

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่าและไม่เท่า

แหล่งผู้ประเมิน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์											
	การประเมินตนเอง	น้ำหนักคะแนนเท่ากัน									น้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน	
		1.ตนเอง	2.ตนเองเพื่อน	3.เพื่อนหัวหน้า	4.ตนเองเพื่อน	5.ตนเองเพื่อน	6.ตนเองผู้บริหาร	7.เพื่อนผู้บริหาร	8.เพื่อนหัวหน้า	9.หัวหน้าผู้บริหาร	10.ตนเองเพื่อน	11.ตนเองเพื่อน
การประเมินตนเอง	1.000											
น้ำหนักคะแนนเท่ากัน	1. ตนเอง เพื่อน หัวหน้า ผู้บริหาร นักเรียน	.636**	1.000									
	2. ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน	.710**	.953**	1.000								
	3. เพื่อน หัวหน้า ผู้บริหาร นักเรียน	.529**	.917**	.856**	1.000							
	4. ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร	.686**	.674**	.693**	.700**	1.000						
	5. ตนเอง เพื่อน นักเรียน	.853**	.743**	.826**	.733**	.753**	1.000					
	6. ตนเอง ผู้บริหาร นักเรียน	.722**	.842**	.798**	.836**	.722**	.777**	1.000				
	7. เพื่อน ผู้บริหาร นักเรียน	.495**	.859**	.817**	.931**	.692**	.781**	.792**	1.000			
	8. เพื่อน หัวหน้า นักเรียน	.537**	.872**	.916**	.762**	.615**	.685**	.612**	.726**	1.000		
	9. หัวหน้า ผู้บริหาร นักเรียน	.531**	.793**	.628**	.809**	.537**	.624**	.734**	.805**	.598**	1.000	
น้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน	10. ตนเอง เพื่อน หัวหน้า ผู้บริหาร นักเรียน	.692**	.875**	.937**	.921**	.832**	.897**	.856**	.843**	.855**	.813**	1.000
	11. ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน	.732**	.895**	.911**	.876**	.796**	.862**	.752**	.717**	.899**	.847**	.908**
X	3.927	3.976	4.000	4.034	3.937	4.079	4.032	4.075	4.130	4.059	4.056	4.090
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

** P<.01

หมายเหตุ

1) การประเมินแบบ 360 องศา โดยกำหนดน้ำหนักเท่ากัน ถ้ามีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง ได้แหล่งละ 20 %

ถ้ามีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง ได้แหล่งละ 25%

ถ้ามีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง ได้แหล่งละ 33.33%

2) การประเมินแบบ 360 องศา โดยกำหนดคะแนนไม่เท่ากัน ถ้ามี 5 แหล่ง โดยกำหนดให้ ตนเอง 15% เพื่อน 20% หัวหน้า 20% ผู้บริหาร 15% นักเรียน 30%

ถ้ามี 4 แหล่ง โดยกำหนดให้ ตนเอง 15% เพื่อน 15% หัวหน้า 20% นักเรียน 50%

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency Errors) ของแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง

การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจากผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ การประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และ ประเมินโดยนักเรียน ผลการประเมินทำให้ได้สารสนเทศที่ครอบคลุมคุณลักษณะทั้ง 4 องค์ประกอบหลักของ Beerens, (2000) ดังนี้ การวางแผนและเตรียมการสอนของครู การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน การจัดการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในวิชาชีพ ซึ่งผลการประเมินที่ได้สามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนมีข้อจำกัดเนื่องจากผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง หรือผู้ประเมินแต่ละคน มีความแตกต่างกัน จึงทำให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูเกิดความคลาดเคลื่อน

ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความคลาดเคลื่อนในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจากการประเมินทั้ง 5 แหล่ง และจากผู้ประเมินทั้ง 45 คน ว่ามีการให้คะแนนกดหรือปล่อยต่างกันอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้ ส่วนที่หนึ่ง เป็นการกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกดหรือปล่อยคะแนนของผู้ประเมินแต่ละแหล่ง หรือผู้ประเมินแต่ละคน และส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์ตารางไขว้เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง/ไม่สอดคล้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่มีความคลาดเคลื่อนแบบกดหรือปล่อยคะแนนของแหล่งผู้ประเมินแบบต่าง ๆ โดยเสนอค่าร้อยละความสอดคล้อง/ไม่สอดคล้องของการให้คะแนนแบบกดคะแนนหรือปล่อยคะแนนเป็นรายคู่

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.1 ความคลาดเคลื่อนแบบกดหรือปล่อยคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู

ขั้นตอนการวิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency Errors) ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์หาค่าความคลาดเคลื่อนของผู้ประเมินเป็นรายบุคคล ดังต่อไปนี้

- 1) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนการประเมินที่ผู้ประเมินแต่ละคนได้ประเมินครูผู้สอน
- 2) หาค่าเฉลี่ยของครูผู้สอนจากผู้ประเมินแหล่งเดียวกัน (\bar{X})
- 3) หาค่าเฉลี่ยของผู้ประเมินทั้งหมด (\bar{X}_A) ที่ประเมินครูผู้สอนคนเดียวกัน
- 4) นำค่าเฉลี่ยของครูผู้สอน (\bar{X}) ที่ได้จากผู้ประเมินแหล่งเดียวกันมาเทียบกับค่าเฉลี่ยของผู้ประเมินทั้งหมด (\bar{X}_A)

ถ้า $\bar{X} - \bar{X}_A < 0$ แสดงว่า ผลการประเมินมีความคลาดเคลื่อนแบบกด

คะแนน

คือให้คะแนนต่ำกว่าความเป็นจริง (กด)

ถ้า $\bar{X} - \bar{X}_A = 0$ แสดงว่า ผลการประเมินไม่มีความคลาดเคลื่อนแบบกดหรือปล่อยคะแนน

ถ้า $\bar{X} - \bar{X}_A > 0$ แสดงว่า ผลการประเมินมีความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน คือให้คะแนนสูงกว่าความเป็นจริง (ปล่อย)

ผลการวิเคราะห์ความคลาดเคลื่อนแบบกดหรือปล่อยคะแนน ดังแสดงในตารางที่ 35, 36 และ 37 ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน

ผู้ถูกประเมิน คนที่	ประเมิน ตนเอง ให้คะแนน	ประเมินโดย เพื่อนร่วมงาน ให้คะแนน	ประเมินโดย หัวหน้าหมวด ให้คะแนน	ประเมินโดย ผู้บริหาร ให้คะแนน	ประเมินโดย นักเรียน ให้คะแนน	คะแนนเฉลี่ย ทั้ง 5 แหล่ง
1	กต (4.05)	ปล่อย (4.71)	กต (4.39)	กต (4.26)	ปล่อย (4.71)	4.42
2	ปล่อย (4.77)	ปล่อย (4.56)	กต (3.73)	กต (3.62)	กต (4.24)	4.18
3	ปล่อย (4.36)	ปล่อย (4.46)	ปล่อย (4.79)	กต (3.53)	กต (4.22)	4.27
4	กต (3.61)	กต (3.39)	ปล่อย (3.80)	ปล่อย (3.74)	ปล่อย (3.74)	3.66
5	กต (3.98)	ปล่อย (4.37)	ปล่อย (4.38)	ปล่อย (4.68)	ปล่อย (4.40)	4.36
6	กต (3.97)	กต (4.00)	กต (3.94)	กต (3.97)	ปล่อย (4.69)	4.11
7	กต (3.20)	ปล่อย (3.32)	กต (2.64)	กต (2.61)	ปล่อย (4.30)	3.21
8	ปล่อย (3.73)	ปล่อย (4.05)	กต (2.74)	กต (3.17)	ปล่อย (4.33)	3.64
9	ปล่อย (4.00)	กต (3.09)	กต (2.50)	กต (3.02)	ปล่อย (4.35)	3.39
10	ปล่อย (4.32)	กต (3.94)	ปล่อย (4.39)	กต (3.15)	ปล่อย (4.34)	4.03
11	กต (3.15)	ปล่อย (3.68)	ปล่อย (3.47)	กต (3.20)	ปล่อย (3.74)	3.29
12	กต (3.70)	ปล่อย (3.93)	ปล่อย (4.05)	ปล่อย (4.15)	กต (3.30)	3.83
13	กต (3.44)	กต (3.59)	ปล่อย (3.80)	ปล่อย (3.80)	ปล่อย (4.00)	3.73

ตารางที่ 29 (ต่อ) การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน

ผู้ถูกประเมิน คนที่	ประเมิน ตนเอง ให้คะแนน	ประเมินโดย เพื่อนร่วมงาน ให้คะแนน	ประเมินโดย หัวหน้าหมวด ให้คะแนน	ประเมินโดย ผู้บริหาร ให้คะแนน	ประเมินโดย นักเรียน ให้คะแนน	คะแนนเฉลี่ย ทั้ง 5 แหล่ง
14	กต (3.08)	ปล่อย (4.56)	กต (3.26)	กต (3.39)	ปล่อย (4.01)	3.66
15	กต (3.23)	ปล่อย (4.11)	กต (3.61)	กต (3.53)	ปล่อย (4.10)	3.72
16	กต (3.90)	ปล่อย (4.59)	กต (3.59)	กต (3.74)	ปล่อย (4.19)	4.00
17	กต (3.83)	ปล่อย (4.52)	กต (3.59)	กต (3.64)	ปล่อย (4.10)	3.94
18	ปล่อย (4.67)	ปล่อย (4.63)	ปล่อย (4.62)	กต (4.35)	กต (4.35)	4.52
19	ปล่อย (4.21)	ปล่อย (4.12)	ปล่อย (4.14)	กต (3.47)	ปล่อย (4.01)	3.99
20	กต (4.21)	กต (3.99)	ปล่อย (4.29)	ปล่อย (4.56)	กต (3.98)	4.21
21	กต (3.56)	กต (3.73)	กต (3.36)	ปล่อย (4.44)	ปล่อย (4.05)	3.83
22	กต (2.95)	กต (3.30)	ปล่อย (3.62)	ปล่อย (4.12)	ปล่อย (3.62)	3.53
23	ปล่อย (4.36)	กต (4.20)	กต (4.14)	กต (4.21)	กต (4.20)	4.22
24	ปล่อย (4.32)	ปล่อย (4.18)	กต (3.73)	กต (3.73)	ปล่อย (4.26)	4.04
25	ปล่อย (4.88)	กต (4.16)	กต (3.69)	กต (3.69)	ปล่อย (4.49)	4.16

ตารางที่ 29 (ต่อ) การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน

ผู้ถูกประเมิน คนที่	ประเมิน ตนเอง ให้คะแนน	ประเมินโดย เพื่อนร่วมงาน ให้คะแนน	ประเมินโดย หัวหน้าหมวด ให้คะแนน	ประเมินโดย ผู้บริหาร ให้คะแนน	ประเมินโดย นักเรียน ให้คะแนน	คะแนนเฉลี่ย ทั้ง 5 แหล่ง
26	กต (3.77)	ปล่อย (4.73)	ปล่อย (4.18)	กต (3.59)	ปล่อย (4.21)	4.10
27	ปล่อย (4.24)	ปล่อย (4.52)	กต (3.53)	กต (3.59)	ปล่อย (4.45)	4.07
28	ปล่อย (4.00)	ปล่อย (3.98)	กต (3.59)	กต (3.05)	ปล่อย (3.93)	3.71
29	ปล่อย (4.42)	กต (3.80)	ปล่อย (4.44)	ปล่อย (4.32)	ปล่อย (4.58)	4.31
30	กต (4.09)	ปล่อย (4.53)	ปล่อย (4.47)	กต (4.32)	กต (4.28)	4.34
31	กต (3.80)	กต (3.98)	ปล่อย (4.44)	กต (4.08)	ปล่อย (4.31)	4.12
32	กต (3.23)	กต (3.85)	ปล่อย (4.45)	ปล่อย (4.55)	ปล่อย (4.20)	4.06
33	ปล่อย (4.53)	ปล่อย (4.43)	ปล่อย (4.45)	กต (4.22)	กต (3.97)	4.32
34	กต (3.36)	ปล่อย (3.93)	ปล่อย (4.09)	กต (3.68)	ปล่อย (3.88)	3.79
35	กต (4.08)	ปล่อย (4.66)	กต (3.32)	ปล่อย (4.17)	ปล่อย (4.49)	4.14
36	ปล่อย (4.65)	ปล่อย (4.45)	กต (3.88)	กต (4.36)	ปล่อย (4.53)	4.38
37	กต (3.59)	กต (3.52)	กต (3.77)	ปล่อย (3.92)	ปล่อย (4.26)	3.81

ตารางที่ 29 (ต่อ) การให้คะแนนความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน

ผู้ถูกประเมิน คนที่	ประเมิน ตนเอง ให้คะแนน		ประเมินโดย เพื่อนร่วมงาน ให้คะแนน		ประเมินโดย หัวหน้าหมวด ให้คะแนน		ประเมินโดย ผู้บริหาร ให้คะแนน		ประเมินโดย นักเรียน ให้คะแนน		คะแนนเฉลี่ย ทั้ง 5 แหล่ง
38	กต	(3.58)	ปล่อย	(4.59)	กต	(3.97)	ปล่อย	(4.38)	ปล่อย	(4.28)	4.16
39	กต	(3.79)	ปล่อย	(4.41)	กต	(3.74)	ปล่อย	(4.64)	ปล่อย	(4.42)	4.20
40	ปล่อย	(4.71)	กต	(4.27)	ปล่อย	(4.70)	กต	(4.10)	ปล่อย	(4.55)	4.49
41	กต	(4.29)	กต	(4.34)	กต	(4.14)	ปล่อย	(4.42)	ปล่อย	(4.72)	4.38
42	กต	(3.58)	กต	(3.66)	ปล่อย	(4.39)	ปล่อย	(4.70)	ปล่อย	(4.30)	4.13
43	กต	(3.74)	กต	(3.68)	กต	(3.82)	กต	(3.77)	ปล่อย	(4.11)	3.82
44	กต	(3.85)	กต	(3.67)	ปล่อย	(4.42)	ปล่อย	(4.75)	ปล่อย	(4.35)	4.21
คะแนน เฉลี่ยรวม	กต	(3.93)	ปล่อย	(4.10)	กต	(3.91)	กต	(3.92)	ปล่อย	(4.21)	4.01
ร้อยละการให้ คะแนนแบบกต	64%	-	42%	-	52%	-	64%	-	18%	-	-
ร้อยละการให้ คะแนนแบบปล่อย	36%	-	58%	-	48%	-	36%	-	82%	-	-
Chi-square	3.273	-	.818	-	.091	-	3.273	-	17.818*	-	-
Df	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-
p	.068	-	.308	-	.765	-	.068	-	.000	-	-

* P<.05

จากตารางที่ 29 ถ้าพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละแหล่งข้อมูลการประเมินพบว่าแหล่งข้อมูลที่มีการให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูเป็นแบบกตคะแนน ได้แก่ ครูประเมินตนเอง ($\bar{X}=3.93$) หัวหน้าหมวดประเมินครู ($\bar{X}=3.91$) และ ผู้บริหารประเมินครู ($\bar{X}=3.92$) และแหล่งข้อมูลที่มีการให้คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูเป็นแบบปล่อยคะแนน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานประเมินครู ($\bar{X}=4.10$) และนักเรียนประเมินครู ($\bar{X}=4.21$)

ถ้าพิจารณาถึงร้อยละการให้คะแนนกตหรือปล่อยคะแนนภายในแหล่งข้อมูลเดียวกันพบว่า การประเมินตนเองของครูจำนวน 44 คน มีการให้คะแนนต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 64 ให้คะแนสูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 34 การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูโดยเพื่อนร่วมงานจำนวน 125 คน พบว่า มีการให้คะแนสูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 58 ให้คะแนต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 42 การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูโดยหัวหน้าหมวดจำนวน 22 คน พบว่า มีการให้คะแนต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 52 ให้คะแนสูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 48 การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูโดยผู้บริหารจำนวน 15 คน พบว่า มีการให้คะแนต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 64 ให้คะแนสูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 36 และการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูโดยนักเรียนจำนวน 1,198 คน พบว่า มีการให้คะแนสูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 82 ให้คะแนต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 18

จากการทดสอบค่าไคว์สแควร์ พบว่า การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินโดยหัวหน้าหมวด และการประเมินโดยผู้บริหาร ให้ผลการประเมินที่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สำหรับการประเมินโดยนักเรียนให้ผลการประเมินที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30

การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินที่ประกอบด้วยการประเมินตนเอง และการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง และมีการกำหนดคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน

ผู้ถูกประเมินลำดับที่	ประเมินโดยตนเอง	คะแนนดิบของผลการประเมิน 360 องศา														คะแนนเฉลี่ย
		5 แหล่ง					4 แหล่ง									
		กำหนดคะแนนเท่ากัน		กำหนดคะแนนไม่เท่ากัน			กำหนดคะแนนเท่ากัน						กำหนดคะแนนไม่เท่ากัน			
							ตนเอง		เพื่อน		หัวหน้า					
กำหนด	คะแนน	กำหนด	คะแนน	กำหนด	คะแนน	กำหนด	คะแนน	กำหนด	คะแนน	กำหนด	คะแนน	กำหนด	คะแนน	กำหนด	คะแนน	
1	กต (4.05)	ปล่อย (4.42)	ปล่อย (4.48)	ปล่อย (4.43)	กต (4.35)	กต (4.35)	ปล่อย (4.46)	ปล่อย (4.55)	4.39							
2	ปล่อย (4.77)	กต (4.04)	กต (4.08)	กต (4.12)	กต (4.09)	กต (3.99)	กต (4.15)	ปล่อย (4.21)	4.19							
3	ปล่อย (4.36)	กต (3.62)	ปล่อย (4.45)	กต (3.62)	กต (3.70)	กต (3.58)	กต (3.58)	ปล่อย (4.11)	3.86							
4	กต (3.61)	กต (3.66)	กต (3.66)	ปล่อย (4.36)	กต (3.72)	กต (3.64)	กต (3.64)	กต (3.68)	3.79							
5	กต (3.99)	ปล่อย (4.36)	ปล่อย (4.36)	กต (4.16)	ปล่อย (4.36)	ปล่อย (4.35)	ปล่อย (4.28)	ปล่อย (4.33)	4.27							
6	กต (3.97)	ปล่อย (4.12)	ปล่อย (4.12)	กต (3.77)	ปล่อย (4.15)	กต (3.97)	ปล่อย (4.15)	ปล่อย (4.33)	4.08							
7	กต (3.20)	กต (3.21)	ปล่อย (3.35)	ปล่อย (3.71)	กต (3.19)	กต (2.94)	ปล่อย (3.36)	ปล่อย (3.66)	3.33							
8	ปล่อย (3.73)	กต (3.60)	ปล่อย (3.69)	ปล่อย (3.82)	กต (3.49)	กต (3.42)	ปล่อย (3.71)	ปล่อย (3.88)	3.67							
9	ปล่อย (4.00)	กต (3.39)	กต (3.48)	ปล่อย (3.74)	กต (3.47)	กต (3.15)	กต (3.48)	ปล่อย (3.74)	3.56							
10	ปล่อย (4.32)	กต (4.03)	ปล่อย (4.24)	กต (3.94)	ปล่อย (4.30)	กต (4.20)	ปล่อย (4.25)	ปล่อย (4.29)	4.20							
11	กต (3.15)	กต (3.29)	ปล่อย (3.50)	กต (3.24)	ปล่อย (3.39)	กต (3.38)	ปล่อย (3.51)	ปล่อย (3.59)	3.38							
12	กต (3.70)	ปล่อย (3.83)	กต (3.76)	ปล่อย (3.77)	ปล่อย (3.80)	ปล่อย (3.96)	กต (3.75)	กต (3.64)	3.78							
13	กต (3.44)	ปล่อย (3.73)	ปล่อย (3.76)	ปล่อย (3.71)	ปล่อย (3.76)	กต (3.66)	ปล่อย (3.71)	ปล่อย (3.82)	3.70							

ตารางที่ 30 (ต่อ) การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินที่ประกอบด้วย การประเมินตนเอง และการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง และมีการกำหนดคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน

ผู้ถูกประเมินลำดับที่	ประเมินโดยตนเอง	คะแนนดิบของผลการประเมิน 360 องศา												คะแนนเฉลี่ย
		5 แหล่ง						4 แหล่ง						
		กำหนดคะแนนเท่ากัน	กำหนดคะแนนไม่เท่ากัน	กำหนดคะแนนเท่ากัน				กำหนดคะแนนไม่เท่ากัน						
				ตนเอง		เพื่อน		ตนเอง		เพื่อน				
ผู้บริหาร	นักเรียน			ผู้บริหาร	นักเรียน	ผู้บริหาร	นักเรียน	ผู้บริหาร	นักเรียน					
14	กต (3.08)	ปล่อย (3.66)	ปล่อย (3.74)	ปล่อย (3.76)	กต (3.44)	กต (3.57)	ปล่อย (3.73)	ปล่อย (3.80)	3.60					
15	กต (3.23)	ปล่อย (3.72)	ปล่อย (3.79)	ปล่อย (3.74)	กต (3.62)	กต (3.62)	ปล่อย (3.76)	ปล่อย (3.87)	3.67					
16	กต (3.90)	กต (3.79)	ปล่อย (4.04)	ปล่อย (4.11)	กต (3.86)	กต (3.96)	ปล่อย (4.07)	ปล่อย (4.09)	4.00					
17	กต (3.83)	กต (3.94)	กต (3.97)	ปล่อย (4.50)	กต (3.79)	กต (3.89)	ปล่อย (4.01)	ปล่อย (4.02)	3.99					
18	ปล่อย (4.67)	กต (4.52)	กต (4.51)	กต (4.50)	กต (4.50)	ปล่อย (4.57)	ปล่อย (4.57)	กต (4.49)	4.54					
19	ปล่อย (4.21)	กต (3.99)	กต (4.01)	กต (3.95)	กต (3.96)	กต (3.98)	ปล่อย (4.12)	ปล่อย (4.08)	4.04					
20	ปล่อย (4.21)	ปล่อย (4.21)	กต (4.17)	กต (4.19)	ปล่อย (4.26)	ปล่อย (4.26)	กต (4.12)	กต (4.08)	4.19					
21	กต (3.56)	ปล่อย (3.83)	ปล่อย (3.83)	ปล่อย (3.87)	ปล่อย (3.85)	กต (3.77)	กต (3.65)	ปล่อย (3.79)	3.77					
22	กต (2.96)	ปล่อย (3.53)	ปล่อย (3.38)	ปล่อย (3.50)	กต (3.33)	กต (3.25)	ปล่อย (3.38)	ปล่อย (3.47)	3.35					
23	ปล่อย (4.36)	กต (4.22)	กต (4.21)	กต (4.24)	กต (4.23)	กต (4.23)	กต (4.23)	กต (4.21)	4.24					
24	ปล่อย (4.32)	กต (4.04)	กต (4.07)	ปล่อย (4.12)	กต (4.01)	กต (3.99)	ปล่อย (4.12)	ปล่อย (4.15)	4.10					
25	ปล่อย (4.88)	กต (4.16)	กต (4.17)	กต (4.24)	กต (4.16)	กต (4.11)	กต (4.27)	กต (4.28)	4.28					
26	กต (3.77)	ปล่อย (4.10)	ปล่อย (4.15)	ปล่อย (4.12)	กต (3.94)	กต (4.07)	ปล่อย (4.22)	ปล่อย (4.22)	4.07					

ตารางที่ 30 (ต่อ) การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินที่ประกอบด้วยการประเมินตนเอง และการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง และมีการกำหนดคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน

ผู้ถูกประเมินลำดับที่	ประเมินโดยตนเอง	คะแนนดิบของผลการประเมิน 360 องศา												คะแนนเฉลี่ย
		5 แหล่ง				4 แหล่ง								
		กำหนดคะแนนเท่ากัน		กำหนดคะแนนไม่เท่ากัน		กำหนดคะแนนเท่ากัน				กำหนดคะแนนไม่เท่ากัน				
		ตนเอง	เพื่อน	เพื่อน	หัวหน้า	ตนเอง	เพื่อน	เพื่อน	หัวหน้า	ตนเอง	เพื่อน	เพื่อน	หัวหน้า	
27	ปล่อย (4.24)	กต (4.07)	กต (4.12)	ปล่อย (4.20)	กต (3.95)	กต (3.97)	ปล่อย (4.19)	ปล่อย (4.25)	4.12					
28	ปล่อย (4.00)	กต (3.71)	กต (3.75)	กต (3.74)	กต (3.64)	กต (3.65)	ปล่อย (3.87)	ปล่อย (3.88)	3.78					
29	ปล่อย (4.42)	กต (4.31)	กต (4.33)	กต (4.28)	ปล่อย (4.44)	กต (4.25)	กต (4.31)	ปล่อย (4.41)	4.34					
30	กต (4.09)	ปล่อย (4.34)	ปล่อย (4.35)	กต (4.30)	กต (4.29)	ปล่อย (4.35)	ปล่อย (4.34)	ปล่อย (4.33)	4.30					
31	กต (3.80)	ปล่อย (4.12)	ปล่อย (4.16)	กต (4.04)	ปล่อย (4.16)	กต (4.08)	ปล่อย (4.13)	ปล่อย (4.21)	4.09					
32	กต (3.23)	ปล่อย (4.06)	ปล่อย (4.09)	ปล่อย (3.96)	ปล่อย (4.11)	ปล่อย (4.02)	กต (3.93)	ปล่อย (4.05)	3.93					
33	ปล่อย (4.53)	กต (4.32)	กต (4.28)	กต (4.31)	กต (4.29)	ปล่อย (4.41)	ปล่อย (4.35)	กต (4.22)	4.34					
34	ปล่อย (3.36)	ปล่อย (3.78)	ปล่อย (3.82)	กต (3.73)	ปล่อย (3.75)	ปล่อย (3.77)	ปล่อย (3.82)	ปล่อย (3.86)	3.74					
35	ปล่อย (4.08)	กต (4.14)	ปล่อย (4.18)	ปล่อย (4.35)	กต (4.01)	กต (4.06)	กต (4.14)	ปล่อย (4.22)	4.15					
36	ปล่อย (4.65)	กต (4.38)	กต (4.38)	ปล่อย (4.50)	กต (4.36)	กต (4.34)	กต (4.38)	กต (4.41)	4.43					
37	กต (3.59)	ปล่อย (3.81)	ปล่อย (3.86)	กต (3.58)	ปล่อย (3.89)	กต (3.70)	ปล่อย (3.79)	ปล่อย (3.95)	3.77					
38	กต (3.58)	ปล่อย (4.16)	ปล่อย (4.19)	ปล่อย (4.21)	กต (4.05)	ปล่อย (4.13)	ปล่อย (4.10)	ปล่อย (4.16)	4.07					
39	กต (3.79)	ปล่อย (4.20)	ปล่อย (4.22)	ปล่อย (4.32)	ปล่อย (4.15)	ปล่อย (4.15)	กต (4.09)	ปล่อย (4.19)	4.14					
40	ปล่อย (4.71)	กต (4.49)	กต (4.50)	กต (4.44)	ปล่อย (4.54)	กต (4.47)	ปล่อย (4.56)	ปล่อย (4.56)	4.53					

ตารางที่ 30 (ต่อ) การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกดหรือปล่อยคะแนนของการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินที่ประกอบด้วยการประเมินตนเอง และการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง และมีการกำหนดคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน

ผู้ถูกประเมิน ลำดับที่	ประเมิน โดย ตนเอง	คะแนนดิบของผลการประเมิน 360 องศา														คะแนน เฉลี่ย	
		5 แหล่ง						4 แหล่ง									
		กำหนด คะแนน เท่ากัน		กำหนด คะแนน ไม่เท่ากัน		กำหนด คะแนนเท่ากัน				กำหนด คะแนนไม่เท่ากัน							
						ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร นักเรียน	ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร นักเรียน	ตนเอง เพื่อน หัวหน้า ผู้บริหาร	ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน	ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน	ตนเอง เพื่อน หัวหน้า นักเรียน						
41	กด (4.29)	กด (4.38)	ปล่อย (4.42)	ปล่อย (4.44)	ปล่อย (4.39)	กด (4.30)	กด (4.37)	ปล่อย (4.48)	4.38								
42	กด (3.58)	ปล่อย (4.13)	ปล่อย (4.14)	ปล่อย (4.06)	ปล่อย (4.24)	ปล่อย (4.08)	ปล่อย (3.98)	ปล่อย (4.11)	4.04								
43	กด (3.74)	กด (3.82)	ปล่อย (3.86)	กด (3.83)	ปล่อย (3.86)	กด (3.75)	กด (3.84)	ปล่อย (3.93)	3.83								
44	กด (3.85)	ปล่อย (4.21)	ปล่อย (4.21)	ปล่อย (4.16)	ปล่อย (4.34)	ปล่อย (4.17)	ปล่อย (4.07)	ปล่อย (4.19)	4.15								
คะแนน เฉลี่ยรวม	กด (3.93)	กด (3.98)	ปล่อย (4.06)	ปล่อย (4.03)	กด (3.96)	กด (3.93)	ปล่อย (4.01)	ปล่อย (4.09)	4.00								
ร้อยละการ ให้คะแนน แบบกด	57%	-	55%	-	39%	-	45%	-	57%	-	73%	-	36%	-	18%	-	-
ร้อยละการ ให้คะแนน แบบปล่อย	43%	-	45%	-	61%	-	55%	-	43%	-	27%	-	64%	-	82%	-	-
Chi-square	.818	-	.364	-	2.273	-	.364	-	.818	-	9.091*	-	3.273	-	17.818*	-	-
Df	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-
p	.308	-	.532	-	.149	-	.532	-	.308	-	.002	-	.068	-	.000	-	-

* P<.05

จากตารางที่ 30 ถ้าพิจารณาถึงร้อยละการให้คะแนนกดหรือปล่อยคะแนน พบว่า

- 1) การประเมินตนเองให้คะแนนต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 56 ให้คะแนนสูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 44
- 2) การประเมินโดยมีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง และมีการกำหนดคะแนนเท่ากัน ให้คะแนนต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 55 สูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 45
- 3) การประเมินโดยมีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง และมีการกำหนดคะแนนไม่เท่ากัน ให้คะแนนสูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 61 ต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 39
- 4) การประเมินโดยมีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง (ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร และนักเรียน) และมีการกำหนดคะแนนเท่ากัน ให้คะแนนสูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 55 ต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 45
- 5) การประเมินโดยมีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง (ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร และนักเรียน) มีการให้คะแนนต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 57 สูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 43
- 6) การประเมินโดยมีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง (ตนเอง เพื่อน หัวหน้า และผู้บริหาร) มีการให้คะแนนต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 73 สูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 27
- 7) การประเมินโดยมีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง (ตนเอง เพื่อน หัวหน้า และนักเรียน) และมีการกำหนดคะแนนเท่ากัน ให้คะแนนสูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 64 ต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 36
- และ 8) การประเมินโดยมีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง (ตนเอง เพื่อน หัวหน้า และนักเรียน) และมีการกำหนดคะแนนไม่เท่ากัน ให้คะแนนสูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 82 ต่ำกว่าความเป็นจริง ร้อยละ 18

จากการทดสอบค่าไคว์สแควร์ พบว่า การประเมินตนเอง การประเมินแบบ 360 องศา ที่มี 5 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักเท่ากันและไม่เท่ากัน การประเมิน 360 องศา ที่มี 4 แหล่ง ที่กำหนดน้ำหนักเท่ากัน ได้แก่ 1) ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร นักเรียน 2) ตนเอง หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร นักเรียน และ 3) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน ให้ผลการประเมินที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สำหรับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มี 4 แหล่ง ซึ่งประกอบด้วย 1) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน และ 2) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และ นักเรียน โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน ให้ผลการประเมินที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินที่ประกอบด้วย การประเมินตนเอง และการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนทุกแหล่งเท่ากัน

ผู้ถูกประเมิน ลำดับที่	ประเมินโดย ตนเอง	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินแบบ 360 องศา										คะแนนเฉลี่ย รวมทุกแหล่ง
		ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน										
		ตนเอง เพื่อน หัวหน้า	ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร	ตนเอง เพื่อน นักเรียน	ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร	ตนเอง หัวหน้า นักเรียน	ตนเอง ผู้บริหาร นักเรียน					
1	กต (4.05)	ปล่อย (4.38)	ปล่อย (4.34)	ปล่อย (4.49)	กต (4.23)	ปล่อย (4.38)	ปล่อย (4.34)	4.32				
2	ปล่อย (4.77)	กต (4.11)	กต (4.08)	กต (4.52)	กต (3.80)	กต (4.01)	กต (3.97)	4.19				
3	กต (4.36)	ปล่อย (4.54)	ปล่อย (4.45)	กต (4.35)	ปล่อย (4.56)	ปล่อย (4.46)	กต (4.37)	4.44				
4	กต (3.61)	กต (3.60)	กต (3.58)	กต (3.58)	ปล่อย (3.72)	ปล่อย (3.72)	ปล่อย (3.70)	3.62				
5	กต (3.99)	ปล่อย (4.24)	กต (2.78)	ปล่อย (4.25)	ปล่อย (4.35)	ปล่อย (4.25)	ปล่อย (4.35)	4.03				
6	กต (3.97)	กต (3.97)	กต (3.98)	ปล่อย (4.22)	กต (3.96)	ปล่อย (4.20)	ปล่อย (4.21)	4.03				
7	กต (3.20)	กต (3.05)	กต (3.04)	ปล่อย (3.61)	กต (2.82)	ปล่อย (3.38)	ปล่อย (3.37)	3.21				
8	ปล่อย (3.73)	กต (3.51)	ปล่อย (3.65)	ปล่อย (4.04)	กต (3.21)	กต (3.60)	ปล่อย (3.74)	3.64				
9	ปล่อย (4.00)	กต (3.20)	กต (3.37)	ปล่อย (3.81)	กต (3.17)	ปล่อย (3.62)	ปล่อย (3.79)	3.57				
10	ปล่อย (4.32)	กต (4.22)	กต (4.14)	กต (4.20)	ปล่อย (4.29)	ปล่อย (4.35)	ปล่อย (4.27)	4.26				
11	กต (3.15)	ปล่อย (3.43)	กต (3.34)	ปล่อย (3.52)	กต (3.27)	ปล่อย (3.45)	กต (3.36)	3.36				
12	กต (3.70)	ปล่อย (3.89)	ปล่อย (3.79)	กต (3.64)	ปล่อย (3.97)	กต (3.68)	กต (3.72)	3.77				
13	กต (3.44)	กต (3.61)	กต (3.61)	ปล่อย (3.68)	ปล่อย (3.68)	ปล่อย (3.75)	ปล่อย (3.75)	3.65				
14	กต (3.08)	ปล่อย (3.63)	ปล่อย (3.68)	ปล่อย (3.88)	กต (3.24)	กต (3.45)	กต (3.49)	3.49				

ตารางที่ 31 (ต่อ) การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินที่ประกอบด้วยการประเมินตนเอง และการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนทุกแหล่งเท่ากัน

ผู้ถูกประเมิน ลำดับที่	ประเมินโดย ตนเอง	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินแบบ 360 องศา										คะแนนเฉลี่ย รวมทุกแหล่ง
		ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน										
		ตนเอง เพื่อน หัวหน้า	ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร	ตนเอง เพื่อน นักเรียน	ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร	ตนเอง หัวหน้า นักเรียน	ตนเอง ผู้บริหาร นักเรียน					
15	กต (3.23)	ปล่อย (3.65)	ปล่อย (3.62)	ปล่อย (3.81)	กต (3.46)	ปล่อย (3.65)	ปล่อย (3.62)	3.58				
16	กต (3.90)	ปล่อย (4.03)	ปล่อย (4.08)	ปล่อย (4.23)	กต (3.74)	กต (3.89)	กต (3.94)	3.97				
17	กต (3.83)	ปล่อย (3.98)	ปล่อย (3.99)	ปล่อย (4.15)	กต (3.69)	กต (3.84)	กต (3.86)	3.91				
18	ปล่อย (4.67)	ปล่อย (4.64)	กต (4.55)	กต (4.55)	กต (4.55)	กต (4.54)	กต (4.46)	4.57				
19	ปล่อย (4.21)	ปล่อย (4.16)	กต (3.93)	ปล่อย (4.11)	กต (3.94)	ปล่อย (4.12)	กต (3.90)	4.05				
20	กต (4.21)	กต (4.16)	ปล่อย (4.25)	กต (4.06)	ปล่อย (4.35)	กต (4.16)	ปล่อย (4.25)	4.21				
21	กต (3.56)	กต (3.55)	ปล่อย (3.91)	ปล่อย (3.78)	ปล่อย (3.79)	กต (3.66)	ปล่อย (4.02)	3.75				
22	กต (2.96)	ปล่อย (3.29)	กต (3.12)	ปล่อย (3.29)	ปล่อย (3.23)	ปล่อย (3.40)	ปล่อย (3.23)	3.22				
23	ปล่อย (4.36)	กต (4.23)	กต (4.26)	กต (4.26)	กต (4.24)	กต (4.23)	กต (4.26)	4.26				
24	ปล่อย (4.32)	กต (4.08)	กต (4.08)	ปล่อย (4.25)	กต (3.93)	กต (4.10)	กต (4.10)	4.12				
25	ปล่อย (4.88)	กต (4.24)	กต (4.24)	ปล่อย (4.47)	กต (4.09)	กต (4.32)	กต (4.32)	4.36				
26	กต (3.77)	ปล่อย (4.23)	ปล่อย (4.03)	ปล่อย (4.23)	กต (3.85)	ปล่อย (4.05)	กต (3.86)	4.00				
27	ปล่อย (4.24)	กต (4.10)	กต (4.12)	ปล่อย (4.40)	กต (3.79)	กต (4.07)	กต (4.09)	4.12				
28	ปล่อย (4.00)	ปล่อย (3.86)	กต (3.68)	ปล่อย (3.97)	กต (3.55)	ปล่อย (3.84)	กต (3.66)	3.79				

ตารางที่ 31 (ต่อ) การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินที่ประกอบด้วยการประเมินตนเอง และการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนทุกแหล่งเท่ากัน

ผู้ถูกประเมิน ลำดับที่	ประเมินโดย ตนเอง	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินแบบ 360 องศา										คะแนนเฉลี่ย รวมทุกแหล่ง
		ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน										
		ตนเอง เพื่อน หัวหน้า	ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร	ตนเอง เพื่อน นักเรียน	ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร	ตนเอง หัวหน้า นักเรียน	ตนเอง ผู้บริหาร นักเรียน					
29	ปล่อย (4.42)	กต (4.22)	กต (4.18)	กต (4.27)	ปล่อย (4.39)	ปล่อย (4.48)	ปล่อย (4.44)	4.34				
30	กต (4.09)	ปล่อย (4.36)	ปล่อย (4.31)	ปล่อย (4.30)	ปล่อย (4.29)	ปล่อย (4.28)	กต (4.23)	4.27				
31	กต (3.80)	ปล่อย (4.07)	กต (3.95)	กต (4.03)	ปล่อย (4.11)	ปล่อย (4.18)	ปล่อย (4.06)	4.03				
32	กต (3.23)	กต (3.85)	กต (3.88)	กต (3.76)	ปล่อย (4.08)	ปล่อย (3.96)	ปล่อย (4.40)	3.88				
33	ปล่อย (4.53)	ปล่อย (4.47)	ปล่อย (4.39)	กต (4.31)	ปล่อย (4.39)	กต (4.32)	กต (4.24)	4.38				
34	กต (3.36)	ปล่อย (3.80)	กต (3.66)	ปล่อย (3.73)	ปล่อย (3.71)	ปล่อย (3.78)	กต (3.64)	3.67				
35	กต (4.08)	กต (4.02)	ปล่อย (4.30)	ปล่อย (4.41)	กต (3.86)	กต (3.96)	ปล่อย (4.25)	4.13				
36	ปล่อย (4.65)	กต (4.33)	ปล่อย (4.49)	ปล่อย (4.54)	กต (4.30)	กต (4.35)	ปล่อย (4.51)	4.45				
37	กต (3.59)	กต (3.63)	กต (3.68)	ปล่อย (3.79)	ปล่อย (3.76)	ปล่อย (3.87)	ปล่อย (3.92)	3.75				
38	กต (3.58)	ปล่อย (4.05)	ปล่อย (4.18)	ปล่อย (4.15)	กต (3.98)	กต (3.94)	ปล่อย (4.08)	3.99				
39	กต (3.79)	กต (3.98)	ปล่อย (4.28)	ปล่อย (4.21)	กต (4.06)	กต (3.99)	ปล่อย (4.28)	4.08				
40	ปล่อย (4.71)	ปล่อย (4.56)	กต (4.40)	กต (4.51)	กต (4.54)	ปล่อย (4.65)	กต (4.49)	4.55				
41	กต (4.29)	กต (4.26)	กต (4.35)	ปล่อย (4.45)	กต (4.28)	ปล่อย (4.38)	ปล่อย (4.48)	4.36				
42	กต (3.58)	กต (3.88)	กต (3.88)	กต (3.97)	ปล่อย (4.22)	ปล่อย (4.09)	ปล่อย (4.19)	3.97				

ตารางที่ 31 (ต่อ) การกำหนดความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูจำแนกตามจำแนกตามแหล่งผู้ประเมินที่ประกอบด้วย การประเมินตนเอง และการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนทุกแหล่งเท่ากัน

ผู้ถูกประเมิน ลำดับที่	ประเมินโดย ตนเอง		คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินแบบ 360 องศา										คะแนนเฉลี่ย รวมทุกแหล่ง		
			ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน												
			ตนเอง เพื่อน หัวหน้า		ตนเอง เพื่อน ผู้บริหาร		ตนเอง เพื่อน นักเรียน		ตนเอง หัวหน้า ผู้บริหาร		ตนเอง หัวหน้า นักเรียน				
43	กต	(3.74)	กต	(3.75)	กต	(3.75)	ปล่อย	(3.80)	กต	(3.78)	ปล่อย	(3.89)	ปล่อย	(3.87)	3.80
44	กต	(3.85)	กต	(3.98)	กต	(3.98)	กต	(3.89)	ปล่อย	(4.34)	ปล่อย	(4.21)	ปล่อย	(4.32)	4.08
คะแนน เฉลี่ยรวม	กต	(3.93)	กต	(3.97)	กต	(3.94)	ปล่อย	(4.08)	กต	(3.92)	ปล่อย	(4.01)	ปล่อย	(4.03)	3.98
ร้อยละการ ให้คะแนน แบบกต	66%	-	55%	-	61%	-	34%	-	59%	-	59%	-	43%	-	-
ร้อยละการ ให้คะแนน แบบปล่อย	34%	-	45%	-	39%	-	66%	-	41%	-	41%	-	57%	-	-
Chi-square	4.455*	-	.364	-	2.273	-	4.455*	-	1.455	-	1.455	-	.818	-	-
Df	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-
p	.036	-	.532	-	.145	-	.036	-	.225	-	.225	-	.308	-	-

* P<.05

จากตารางที่ 31 ถ้าพิจารณาถึง ร้อยละการให้คะแนนกตหรือปล่อยคะแนนภายในแหล่งข้อมูลเดียวกันพบว่า 1) การประเมินตนเองของครูจำนวน 44 คน มีการให้คะแนนต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 66 สูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 34 2) การประเมินโดย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าหมวด มีการให้คะแนนสูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 55 ต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 45 3) การประเมินโดย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร มีการให้คะแนนต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 61 สูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 39 4) การประเมินโดย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน มีการให้คะแนนสูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 66 ต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 34 5) การประเมินโดย ตนเอง หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร มีการให้คะแนนต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 59 สูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 41 6) การประเมินโดย ตนเอง หัวหน้าหมวด และนักเรียน มีการให้คะแนนต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 59 สูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 41 และ 7) การประเมินโดย ตนเอง ผู้บริหาร และนักเรียน ให้คะแนนสูงกว่าความเป็นจริงร้อยละ 57 และต่ำกว่าความเป็นจริงร้อยละ 43

จากการทดสอบค่าไคว์สแควร์ พบว่า การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง ได้แก่ 1) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าหมวด 2) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร 3) ตนเอง หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร 4) ตนเอง หัวหน้าหมวด และนักเรียน และ 5) ตนเอง ผู้บริหาร และนักเรียน ให้ผลการประเมินที่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วน การประเมินตนเอง แบบการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง ได้แก่ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ให้ผลการประเมินที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2 การเปรียบเทียบค่าความคลาดเคลื่อนแบบกตหรือปล่อยคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความสอดคล้องของการให้คะแนนผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบกตหรือปล่อยคะแนน ระหว่างการประเมินตนเอง กับ การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินโดยหัวหน้าหมวด การประเมินโดยผู้บริหาร และการประเมินโดยนักเรียน

แหล่งข้อมูลการประเมิน		การประเมินตนเอง (ร้อยละ)		รวม	Chi-square	p
		ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน			
ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ)	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	30	12	42	.331	.565
	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	34	24	58		
	รวม	64	36	100		
ประเมินโดยหัวหน้าหมวด (ร้อยละ)	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	32	20	52	.159	.690
	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	32	16	48		
	รวม	64	36	100		
ประเมินโดยผู้บริหาร (ร้อยละ)	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	30	34	64	9.853*	.002
	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	34	2	36		
	รวม	64	36	100		
ประเมินโดยนักเรียน (ร้อยละ)	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	7	11	18	2.886	.089
	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	57	25	82		
	รวม	64	36	100		

* P<.05

จากตารางที่ 32 เมื่อพิจารณาร้อยละความสอดคล้องของความคลาดเคลื่อน ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน พบว่า การประเมินโดยตนเองมีความสอดคล้องกับการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 54 และการประเมินระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงานที่ประเมินได้ไม่สอดคล้อง ร้อยละ 46 โดยตนเอง ประเมินกตคะแนน แต่เพื่อนร่วมงานประเมินปล่อยคะแนน ร้อยละ 34 และตนเองประเมินปล่อยคะแนนแต่เพื่อนร่วมงานประเมินกตคะแนน ร้อยละ 12 การทดสอบค่าไคส์แควร์ พบว่า ให้ผลการประเมินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาร้อยละความสอดคล้องของความคลาดเคลื่อนระหว่างการประเมิน ผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับประเมินโดยหัวหน้าหมวด พบว่าการประเมิน โดยตนเองมีความสอดคล้องกับการประเมินโดยหัวหน้าหมวด ร้อยละ 48 และการประเมินระหว่าง ตนเองและหัวหน้าหมวดที่ประเมินได้ไม่สอดคล้อง ร้อยละ 52 โดยตนเองประเมินกตคะแนน แต่หัวหน้าหมวดประเมินปล่อยคะแนน ร้อยละ 32 และตนเองประเมินปล่อยคะแนนแต่หัวหน้าหมวด ประเมินกตคะแนน ร้อยละ 20 การทดสอบค่าไคส์แควร์ พบว่า ให้ผลการประเมินไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาร้อยละความสอดคล้องของความคลาดเคลื่อนระหว่างการประเมิน ผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับประเมินโดยผู้บริหาร พบว่า การประเมินโดย ตนเองมีความสอดคล้องกับการประเมินโดยผู้บริหาร ร้อยละ 32 และการประเมินระหว่างตนเอง และผู้บริหารที่ประเมินได้ไม่สอดคล้อง ร้อยละ 68 โดยตนเองประเมินกตคะแนน แต่ผู้บริหาร ประเมินปล่อยคะแนน ร้อยละ 34 และตนเองประเมินปล่อยคะแนนแต่ผู้บริหารประเมินกตคะแนน ร้อยละ 34 การทดสอบค่าไคส์แควร์ พบว่า ให้ผลการประเมินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาร้อยละความสอดคล้องของความคลาดเคลื่อนระหว่างการประเมิน ผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับประเมินโดยนักเรียน พบว่า การประเมินโดย ตนเองมีความสอดคล้องกับการประเมินโดยนักเรียน ร้อยละ 32 และการประเมินระหว่างตนเอง และนักเรียนที่ประเมินได้ไม่สอดคล้อง ร้อยละ 68 โดยตนเองประเมินกตคะแนน แต่นักเรียน ประเมินปล่อยคะแนน ร้อยละ 57 และตนเองประเมินปล่อยคะแนนแต่นักเรียนประเมินกตคะแนน ร้อยละ 11 การทดสอบค่าไคส์แควร์ พบว่า ให้ผลการประเมินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความสอดคล้องของการให้คะแนนผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบกตหรือปล่อยคะแนน ระหว่างการประเมินตนเอง กับ การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 และ 5 แหล่ง และมีการหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน

แหล่งข้อมูลการประเมิน	การประเมินตนเอง (ร้อยละ)	การประเมินตนเอง (ร้อยละ)		รวม	Chi-square	p
		ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน			
		ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน			
4 แหล่งข้อมูล	ความคลาดเคลื่อน	16	20	36	1.750	.186
น้ำหนัก	แบบกตคะแนน					
คะแนน	ความคลาดเคลื่อน	41	23	64		
เท่ากัน	แบบปล่อยคะแนน					
	รวม	57	43	100		
4 แหล่งข้อมูล	ความคลาดเคลื่อน	5	13	18	4.035*	.045
น้ำหนัก	แบบกตคะแนน					
คะแนน	ความคลาดเคลื่อน	52	30	82		
ไม่เท่ากัน	แบบปล่อยคะแนน					
	รวม	57	43	100		
5 แหล่งข้อมูล	ความคลาดเคลื่อน	16	39	55	16.454*	.000
น้ำหนัก	แบบกตคะแนน					
คะแนน	ความคลาดเคลื่อน	41	4	45		
เท่ากัน	แบบปล่อยคะแนน					
	รวม	57	43	100		
5 แหล่งข้อมูล	ความคลาดเคลื่อน	7	32	39	17.325*	.000
น้ำหนัก	แบบกตคะแนน					
คะแนน	ความคลาดเคลื่อน	50	11	61		
ไม่เท่ากัน	แบบปล่อยคะแนน					
	รวม	57	43	100		

* P<.05

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความสอดคล้องของการให้คะแนนผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบกตหรือปล่อยคะแนน ระหว่างการประเมินตนเอง กับ การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง และมีการหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน

แหล่งข้อมูลการประเมิน	การประเมินตนเอง (ร้อยละ)		รวม	Chi-square	p	
	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน				
	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน				
3 แหล่งข้อมูล	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	36	19	55	1.349	.246
ตนเอง	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	30	15	45		
เพื่อน	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	66	34	100		
หัวหน้า	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	66	34	100		
รวม		66	34	100		
3 แหล่งข้อมูล	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	34	27	61	3.334	.068
ตนเอง	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	32	7	39		
เพื่อน	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	66	34	100		
ผู้บริหาร	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	66	34	100		
รวม		66	34	100		
3 แหล่งข้อมูล	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	18	16	34	1.602	.206
ตนเอง	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	48	18	66		
เพื่อน	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	66	34	100		
นักเรียน	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	66	34	100		
รวม		66	34	100		
3 แหล่งข้อมูล	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	32	27	59	4.116*	0.42
ตนเอง	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	34	7	41		
หัวหน้า	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	66	34	100		
ผู้บริหาร	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	66	34	100		
รวม		66	34	100		
3 แหล่งข้อมูล	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	20	21	41	3.431	.064
ตนเอง	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	46	13	59		
หัวหน้า	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	66	34	100		
นักเรียน	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	66	34	100		
รวม		66	34	100		
3 แหล่งข้อมูล	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	20	23	43	5.116*	.024
ตนเอง	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	46	11	57		
ผู้บริหาร	ความคลาดเคลื่อนแบบกตคะแนน	66	34	100		
นักเรียน	ความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน	66	34	100		
รวม		66	34	100		

* P<.05

จากตารางที่ 34 เมื่อพิจารณาร้อยละความสอดคล้องของความคลาดเคลื่อน ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับประเมินแบบ 360 องศา ที่มีข้อมูล 3 แหล่ง (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด) พบว่า การประเมินโดยตนเองมีความ สอดคล้องกับการประเมินแบบ 360 องศา ร้อยละ 51 และการประเมินที่ประเมินได้ไม่สอดคล้อง ร้อยละ 49 โดยตนเองประเมินกตคะแนน แต่ประเมินแบบ 360 องศา ที่ประเมินปล่อยคะแนน ร้อยละ 30 และตนเองประเมินปล่อยคะแนนแต่การประเมินแบบ 360 องศา ประเมินกตคะแนน ร้อยละ 19 การทดสอบค่าไคว์สแควร์ พบว่า ให้ผลการประเมินไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาร้อยละความสอดคล้องของความคลาดเคลื่อนระหว่างการประเมิน ผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับประเมินแบบ 360 องศา ที่มีข้อมูล 3 แหล่ง (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร) พบว่า การประเมินโดยตนเองมีความสอดคล้องกับการ ประเมินแบบ 360 องศา ร้อยละ 41 และการประเมินที่ประเมินได้ไม่สอดคล้อง ร้อยละ 59 โดยตน เองประเมินกตคะแนน แต่ประเมินแบบ 360 องศาที่ประเมินปล่อยคะแนน ร้อยละ 32 และ ตนเองประเมินปล่อยคะแนนแต่การประเมินแบบ 360 องศา ประเมินกตคะแนน ร้อยละ 27 การ ทดสอบค่าไคว์สแควร์ พบว่า ให้ผลการประเมินไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาร้อยละความสอดคล้องของความคลาดเคลื่อนระหว่างการประเมิน ผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับประเมินแบบ 360 องศา ที่มีข้อมูล 3 แหล่ง (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน) พบว่า การประเมินโดยตนเองมีความสอดคล้องกับการ ประเมินแบบ 360 องศา ร้อยละ 36 และการประเมินที่ประเมินได้ไม่สอดคล้อง ร้อยละ 64 โดยตน เองประเมินกตคะแนน แต่ประเมินแบบ 360 องศาที่ประเมินปล่อยคะแนน ร้อยละ 48 และตนเอง ประเมินปล่อยคะแนนแต่การประเมินแบบ 360 องศา ประเมินกตคะแนน ร้อยละ 16 การทดสอบ ค่าไคว์สแควร์ พบว่า ให้ผลการประเมินไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาร้อยละความสอดคล้องของความคลาดเคลื่อนระหว่างการประเมิน ผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับประเมินแบบ 360 องศา ที่มีข้อมูล 3 แหล่ง (ตนเอง หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร) พบว่า การประเมินโดยตนเองมีความสอดคล้องกับการ ประเมินแบบ 360 องศา ร้อยละ 39 และการประเมินที่ประเมินได้ไม่สอดคล้อง ร้อยละ 61 โดยตน เองประเมินกตคะแนน แต่ประเมินแบบ 360 องศาที่ประเมินปล่อยคะแนน ร้อยละ 34 และตนเอง ประเมินปล่อยคะแนนแต่การประเมินแบบ 360 องศา ประเมินกตคะแนน ร้อยละ 27 การทดสอบ ค่าไคว์สแควร์ พบว่า ให้ผลการประเมินแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาร้อยละความสอดคล้องของความคลาดเคลื่อนระหว่างการประเมิน ผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับประเมินแบบ 360 องศา ที่มีข้อมูล 3 แหล่ง (ตนเอง หัวหน้าหมวด และนักเรียน) พบว่า การประเมินโดยตนเองมีความสอดคล้องกับการประเมินแบบ 360 องศา ร้อยละ 33 และการประเมินที่ประเมินได้ไม่สอดคล้อง ร้อยละ 67 โดยตนเองประเมินกตคะแนน แต่ประเมินแบบ 360 องศาที่ประเมินปล่อยคะแนน ร้อยละ 46 และตนเองประเมินปล่อยคะแนนแต่การประเมินแบบ 360 องศา ประเมินกตคะแนน ร้อยละ 21 การทดสอบ ค่าไควร์สแควร์ พบว่า ให้ผลการประเมินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาร้อยละความสอดคล้องของความคลาดเคลื่อนระหว่างการประเมิน ผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับประเมินแบบ 360 องศา ที่มีข้อมูล 3 แหล่ง (ตนเอง ผู้บริหาร และนักเรียน) พบว่า การประเมินโดยตนเองมีความสอดคล้องกับการประเมินแบบ 360 องศา ร้อยละ 41 และการประเมินที่ประเมินได้ไม่สอดคล้อง ร้อยละ 59 โดยตนเองประเมินกตคะแนน แต่ประเมินแบบ 360 องศาที่ประเมินปล่อยคะแนน ร้อยละ 46 และตนเองประเมินปล่อยคะแนนแต่การประเมินแบบ 360 องศา ประเมินกตคะแนน ร้อยละ 23 การทดสอบ ค่าไควร์สแควร์ พบว่า ให้ผลการประเมินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู ที่ประเมินโดยตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 5, 4, และ 3 แหล่ง ตามลำดับ แต่มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละแหล่งข้อมูลเท่ากันและแตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 5, 4, และ 3 แหล่ง ตามลำดับ แต่มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละแหล่งข้อมูลเท่ากันและแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน ระหว่างแหล่งการประเมินแต่ละแหล่ง ซึ่งได้แก่ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และนักเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มที่ 1 คณะครู/อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองและอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 ซึ่งแบ่งเป็น 4 แหล่ง ได้แก่ แหล่งที่ 1 ครู/อาจารย์ที่ประเมินตนเอง แหล่งที่ 2 หัวหน้าหมวด/สายวิชา แหล่งที่ 3 เพื่อนร่วมงาน และ แหล่งที่ 4 ผู้บริหาร และกลุ่มที่ 2 นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 หรือ 6 ที่ต้องเรียนกับครูที่ประเมินตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองของรัชนีวรรณ สงชู, 2544 จำนวน 61 ข้อ และผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่จำนวน 5 ข้อ รวมเป็น 66 ข้อ ตามแนวคิดของ Beerens, (2000) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การวางแผนและการเตรียมการสอน 2) การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน 3) การจัดการเรียนการสอน และ 4) ความรับผิดชอบในหน้าที่ และเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน ส่วนตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามจำนวน 66 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูด้วยตนเอง โดยนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูไปมอบให้กับผู้รับผิดชอบ ในแต่ละโรงเรียนระหว่างวันที่ 25-29 พฤศจิกายน 2545 ผู้วิจัยได้อธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา และวิธีการตอบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ซึ่งได้แก่ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และนักเรียน แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามคืนหลังจากให้เวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูเป็นเวลา 2 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยได้รับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนประเมินตนเองจำนวน 44 คน (95.65%) เพื่อนร่วมงานจำนวน 125 คน (90.58%) หัวหน้าหมวดจำนวน 22 คน (81.48%) ผู้บริหารจำนวน 15 คน (93.75%) และนักเรียนจำนวน 1,198 คน (81.61%)

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างแหล่งผู้ประเมินแต่ละแหล่ง ได้แก่ การประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างผู้ประเมินแต่ละแหล่ง โดยใช้ค่าสถิติ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ส่วนที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5, 4 และ 3 แหล่งตามลำดับ และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน ซึ่งการนำเสนอข้อมูลในตอนนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คะแนนเฉลี่ยของการประเมินตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5, 4 และ 3 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน ส่วนที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่งที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและ

ต่างกัน ส่วนที่ 3 เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่งที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน ส่วนที่ 4 เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่งที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน ส่วนที่ 5 เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 4 และ 5 แหล่งที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน และส่วนที่ 6 เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5, 4 และ 3 แหล่งที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency Errors) ของแหล่งผู้ประเมินแต่ละแหล่ง ได้แก่ การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินโดยหัวหน้าหมวด การประเมินโดยผู้บริหาร และการประเมินโดยนักเรียน การหาค่าความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนนสามารถพิจารณาได้จากค่ามัชฌิมเลขคณิตของแหล่งผู้ประเมินแต่ละแหล่งกับค่ามัชฌิมเลขคณิตรวมของทุกแหล่ง ถ้าค่ามัชฌิมของแต่ละแหล่งมีค่าน้อยกว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตรวมแสดงว่าการประเมินมีความคลาดเคลื่อนแบบกดคะแนน ถ้าค่ามัชฌิมของแต่ละแหล่งมีค่ามากกว่าค่ามัชฌิมเลขคณิตรวมแสดงว่าการประเมินมีความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างแหล่งผู้ประเมินแต่ละแหล่ง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินโดยนักเรียน ($r=.48$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินโดยตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ($r=.46$) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินโดยผู้บริหารกับการประเมินโดยหัวหน้าหมวด ($r=.56$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินโดยตนเองกับผู้บริหาร ($r=.27$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินโดย

ตนเองกับหัวหน้าหมวด ($r=.38$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานกับนักเรียน ($r=.35$) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานกับหัวหน้าหมวด ($r=.32$) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานกับผู้บริหาร ($r=.22$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินโดยหัวหน้าหมวดกับนักเรียน ($r=.13$) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินโดยผู้บริหารกับนักเรียน ($r=.16$) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5, 4, และ 3 แหล่งตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญ .01 นั้น การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r=.64$ และ $r=.69$ ตามลำดับ) และการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างก็มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง ($r=.88$)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่งที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน พบว่า การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน) ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างก็มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันสูง ($r=.71$, $r=.73$ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ตามลำดับ) ส่วนการประเมินแบบ 360 องศา (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน) ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างก็มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงมาก ($r=.93$)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่งที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญ .01 การประเมินตนเองมีความสัมพันธ์กันสูงกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่ประเมินโดย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ($r=.85$) และ ตนเอง หัวหน้าหมวด และนักเรียน ($r=.82$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินแบบ 360 องศา ในแบบ

ต่าง ๆ ที่ประเมินโดย ตนเอง หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร กับ ตนเอง หัวหน้าหมวด และนักเรียน มีความสัมพันธ์กันสูงมาก ($r=.92$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 4 และ 5 แหล่งที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน พบว่า การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน ระหว่างแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และนักเรียน) และระหว่างแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=.69$ และ $r=.73$ ตามลำดับ) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 3, 4 และ 5 แหล่งที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน พบว่า 1) การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง มีค่าความสัมพันธ์สูงมาก กับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง (ตนเอง หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และนักเรียน และ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากัน คือ .97 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 2) การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง มีค่าความสัมพันธ์สูง กับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง (ตนเอง หัวหน้างาน และนักเรียน) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .85 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 3) การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร) มีค่าความสัมพันธ์สูง กับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง (ตนเอง หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร และตนเอง หัวหน้าหมวด และนักเรียน) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .88 และ .83 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน ของแหล่งผู้ประเมินแต่ละแหล่ง (Leniency Errors)

การหาค่าความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน ของการประเมินโดยตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และนักเรียน จากการพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของแต่ละแหล่งข้อมูลกับค่ามัชฌิมเลขคณิตรวม ($\bar{X}=4.01$) พบว่ามีความคลาดเคลื่อนเชิงกดหรือปล่อยคะแนนจากทั้ง 5 แหล่งที่ทำการประเมิน ผู้ประเมินที่เป็น การประเมินตนเอง ($\bar{X}=3.93$) หัวหน้าหมวด ($\bar{X}=3.91$) และผู้บริหาร ($\bar{X}=3.92$) พบความคลาดเคลื่อนเชิงกดคะแนน ส่วนผู้ประเมินที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.10$) และนักเรียน ($\bar{X}=4.21$) พบความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยคะแนน

ในการหาร้อยละความสอดคล้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบกตหรือปล่อยคะแนนระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินเพียงแหล่งเดียว และการประเมินแบบ 360 องศา นั้น พบว่า ส่วนใหญ่ประเมินได้ไม่สอดคล้องกัน ดังต่อไปนี้ การประเมินตนเองกับการประเมินโดยนักเรียน (ตนเองกตคะแนนแต่นักเรียนปล่อยคะแนน 57% ตนเองปล่อยคะแนนแต่นักเรียนกตคะแนน 11%) การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน) และกำหนดน้ำหนักคะแนนต่างกัน (ตนเองกตคะแนนแต่ 360 องศา ปล่อยคะแนน 52% ตนเองปล่อยคะแนนแต่ 360 องศา กตคะแนน 13%) และ การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน) (ตนเองกตคะแนนแต่ 360 องศา ปล่อยคะแนน 48% ตนเองปล่อยคะแนนแต่ 360 องศา กตคะแนน 16%) เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอไปแล้วข้างต้น ผู้วิจัยเสนอประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินแต่ละแหล่ง พบว่า การประเมินตนเองมีความสัมพันธ์กันกับการประเมินโดย นักเรียน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าหมวด เนื่องจากว่า นักเรียนเป็นบุคคลที่เห็นการทำงานหรือการจัดเรียนการสอนของครูอยู่เป็นประจำทำให้ทราบข้อมูลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู ส่วนเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันกับครูที่ประเมินตนเอง และหัวหน้าหมวดนั้นเคยประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู ทำให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fletcher, C. & Baldry, C. (2000) จิตติมา จันทเวช (2542) และ วิโรจน์ คำเนิ่งคุณากร (2529) ที่พบว่า ครูผู้สอนประเมินผลการสอนของตนได้สอดคล้องกับหัวหน้าหมวดและเพื่อนร่วมงานในหมวดวิชาเดียวกัน เนื่องจากการได้ทำงานร่วมกันจนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสนิทสนมคุ้นเคย ทำให้สามารถรับรู้พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้ถูกประเมิน และลักษณะของสังคมไทยที่มีความช่วยเหลือ เกื้อกูล พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูที่ได้มีความสอดคล้องกัน

การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยหัวหน้าหมวดมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงกับการประเมินโดยผู้บริหารเนื่องจากว่าหัวหน้าหมวดเป็นผู้ที่ได้เคยประเมินผลการ

ปฏิบัติงานสอนของครูมาแล้วและได้ส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนให้ผู้บริหารได้รับทราบ และพิจารณา ดังนั้นจึงเป็นผลให้การประเมินการปฏิบัติงานสอนของหัวหน้าหมวดและผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง

ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินโดยผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อาจเนื่องมาจากว่าครูประเมินตนเองและผู้บริหารประเมินครูมีมุมมองในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแตกต่างกัน เช่น การประเมินโดยผู้บริหารอาจจะคำนึงถึงความสำเร็จและมุ่งพัฒนาองค์กรเป็นหลัก ส่วนการประเมินตนเอง อาจจะมุ่งตระหนักในผลการปฏิบัติงานของตน เพื่อที่จะได้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. จากการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา พบว่า ถึงแม้ว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการประเมินตนเองกับการประเมิน 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 5, 4, และ 3 แหล่ง มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับปานกลางถึงระดับสูง และ พบว่าการประเมินตนเองของครูมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยรวมของทุกแหล่งการประเมินมากที่สุด แต่การให้ครูประเมินการปฏิบัติงานสอนของตนเองเพียงแหล่งเดียวก็ยังมีจุดอ่อน Harris, B.M. (1986) อ้างถึงใน รัชนีวรรณ สงชู (2544) ข้อจำกัดของการให้ครูประเมินตนเอง คือ มีความตรงในการประเมินน้อย และการประเมินตนเองเป็นการประเมินด้านเดียว โดยครูประเมินตนเองในมุมมองของครูจะทำให้ได้ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนที่ค่อนข้างจะเข้าข้างตนเอง อาจมีความลำเอียง (bias) เกิดขึ้นได้ในการประเมินแบบนี้

ดังนั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู ควรใช้วิธีการประเมินแบบ 360 องศา (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540) เพราะการประเมินตนเองเพียงแหล่งเดียวอาจมีแนวโน้มทำให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมีความเกินจริงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง และการประเมินแบบ 360 องศา จะทำให้ผลการประเมินเกิดความน่าเชื่อถือมากกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่มีแหล่งผู้ประเมินเพียงแหล่งเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fox, & Klein, (1996) ที่พบว่าการประเมินแบบ 360 องศา เป็นการประเมินที่ช่วยลดการร้องเรียนจากพนักงาน ช่วยลดความเป็นอคติของผลการประเมิน ช่วยถ่วงดุลการประเมินจากแต่ละส่วน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ ศีวารมย์ (2542) ที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศา เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ช่วยพัฒนาครูได้ตรงประเด็น ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนต่างก็

ให้การยอมรับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศา และการพัฒนาระบบการประเมินแบบ 360 องศา สามารถทำได้ง่ายและเป็นระบบถ้าหากมีการพัฒนากันอย่างจริงจัง

3. ในการกำหนดจำนวนและแหล่งผู้ประเมินแบบ 360 องศา สามารถกำหนดแหล่งผู้ประเมินได้ 3-5 แหล่ง ขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกันของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ระยะเวลาของการประเมิน และความสะดวกในการนำไปใช้ แต่ในการประเมินแบบ 360 องศา ควรกำหนดให้มีการประเมินตนเองเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินด้วยทุกครั้ง (दनัย เทียนพุดม, 2540) เนื่องจากครูที่ประเมินตนเองเป็นผู้ที่รับรู้ถึงระดับความสามารถและคุณลักษณะของตนเองมากที่สุด และการประเมินตนเองจะช่วยเพิ่มความสอดคล้องของผลการประเมินให้มากขึ้น ซึ่งจากงานวิจัยของ วิโรจน์ คำนึ่งขุนากร (2529) และ มนูญ ศีวารมย์ (2542) ได้กำหนดแหล่งผู้ประเมินผลการสอนของครูแบบ 360 องศา ไว้ 5 แหล่ง ประกอบด้วย ครูประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และนักเรียน สำหรับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2543) ได้กำหนดแหล่งผู้ประเมินผลการสอนของครูแบบ 360 องศา ไว้ 4 แหล่ง ดังนี้ ครูประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าภาค และ นักเรียน ส่วน Fox, J. & Klein, C. (1996) ได้กำหนดแหล่งผู้ประเมินแบบ 360 องศา ไว้ 3 แหล่ง ดังนี้ ประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน และ หัวหน้างาน

เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดน้ำหนักคะแนนของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินแบบ 360 องศา พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศาที่มีแหล่งผู้ให้ข้อมูล 4 และ 5 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของคะแนนเท่ากันให้ความสอดคล้องกับการประเมินตนเองมากกว่าการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 4 และ 5 แหล่ง และกำหนดน้ำหนักคะแนนต่างกัน แต่จากงานวิจัยก็พบว่าไม่ว่าจะกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและต่างกัน ก็จะทำให้ผลการประเมินที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นจึงสรุปไม่ได้ว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศา ควรมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนการประเมินหรือไม่/อย่างไร ซึ่งควรมีการวิจัยในเรื่องนี้ต่อไป โดยมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนหลายแบบมากกว่านี้

4. จากการนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มาใช้ในการประเมินผลการสอนของครู พบว่า ค่าเฉลี่ยของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจากการประเมินเพียงแหล่งเดียว (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร และนักเรียน) และ ค่าเฉลี่ยรวมของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจาก

การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีการรวมคะแนนผลการประเมินจาก 5, 4 และ 3 แหล่ง และมีการกำหนดคะแนนรวมเท่ากันและต่างกันนั้น มีค่าอยู่ระหว่าง 3.860-4.218 ทำให้สามารถอภิปรายได้ว่าผู้ประเมินส่วนใหญ่ ซึ่งได้แก่ ครูประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงานประเมินครู หัวหน้าหมวดประเมินครู ผู้บริหารประเมินครู และนักเรียนประเมินครู มีแนวโน้มการประเมินไปทางบวก ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า วัฒนธรรมการประเมินบุคคลในโรงเรียนของคนไทย มักจะมีแนวโน้มการประเมินไปทางบวก และไม่กล้าชี้แนะบุคคลอื่นโดยตรง ถึงแม้วัตถุประสงค์ของการประเมินในงานวิจัยนี้จะเป็นการประเมินเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา จันทเวช (2542) ที่พบว่าผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูจากผู้ประเมินทุกกลุ่ม ได้แก่ ครูประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และนักเรียน ค่ามัชฌิมเลขคณิตของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูเบี่ยงเบนไปทางค่อนข้างสูง (คะแนนเฉลี่ยจากทุกแหล่งอยู่ระหว่าง 3.78-4.24 จากคะแนนเต็ม 6 ซึ่งแสดงว่าผู้ประเมินมักประเมินในทางบวกมากกว่าลบ ค่าเฉลี่ยการประเมินการปฏิบัติงานของครูจากงานวิจัยของ นิวัฒน์ โรจนพงษ์ (2522) ประเมินโดยครูใหญ่ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.64-3.79 จากคะแนนเต็ม 5 ประเมินโดยผู้ช่วยครูใหญ่ ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.58-3.64 คะแนนเต็ม 5 และประเมินโดยครูผู้สอน ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.68-3.89 จากคะแนนเต็ม 5 งานวิจัยของ รัชนิวรรณ สงชู (2544) พบว่า คะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองของครูคือ 765.563 คะแนน จากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน และจากงานวิจัยของมนูญ ศิวารมย์ (2542) พบว่า คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู ที่ประเมินโดยตนเอง คือ 149 คะแนน ประเมินโดยหัวหน้าหมวดและผู้อำนวยการ คือ 130 คะแนน ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน คือ 142 คะแนน และ ประเมินโดยนักเรียน คือ 149.24 คะแนน จากคะแนนเต็มทั้งหมด 200 คะแนน)

5. การศึกษาค่าความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency Errors) จากการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งประกอบด้วยแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง โดยพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูจากทั้ง 5 แหล่ง มีความคลาดเคลื่อนเชิงกดหรือปล่อยคะแนน (Leniency Errors) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบวร คุ่มสิริพิทักษ์ (2541) และสุภาวดี ตั้งบุปผา (2535) ที่พบว่า การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินโดยผู้บริหาร และ การประเมินโดยนักเรียนมีความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน จิตติมา จันทเวช (2542) พบว่าการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูที่ประเมินโดยตนเองมีความคลาดเคลื่อนเชิงกดหรือปล่อย

น้อยกว่าการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูที่ประเมินโดยนักเรียน และสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2545) ที่ได้กล่าวถึงค่าความคลาดเคลื่อนของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูที่ประเมินโดย นักเรียนว่าส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจของนักเรียน ความชอบ และความสนใจในวิชาเรียนนั้น ๆ Aleamoni, (1983) อ้างถึงใน จิตติมา จันทเวช (2542) กล่าวว่า การให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินต้องมีความระวังเพราะนักเรียนยังตัดสินได้ไม่คงเส้นคงวา เนื่องจากยังไม่บรรลุนิติภาวะ และมีเงื่อนไขและตัวแปรภายนอกเข้ามาแทรกซ้อน เช่น เพศของนักเรียนหรือครูผู้สอน การให้เกรด ดังนั้นเพื่อให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ จึงควรใช้แหล่งข้อมูลการประเมินหลาย ๆ ด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ค่อนข้างสูงเป็นต้นไป ดังนั้น ในการเลือกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู ควรคำนึงถึงปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น ความเหมาะสม ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และ ความสะดวก เป็นต้น
2. การนำวิธีการประเมินแบบ 360 องศา ไปใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดแหล่งข้อมูลการประเมินได้ตั้งแต่ 3 แหล่ง เนื่องจาก การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน หรือ ตนเอง หัวหน้าหมวด และนักเรียน) ให้ผลการประเมินสอดคล้องกับ การประเมินแบบ 360 องศา ที่มี 4 แหล่ง (ตนเอง หัวหน้าหมวด ผู้บริหารและนักเรียน) และ 5 แหล่ง
3. การประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 3 และ 4 แหล่ง ที่ให้ผลสอดคล้องกับการประเมินตนเองมากที่สุด คือ ถ้ามีแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง ควรเลือกผู้ประเมินที่ประกอบด้วย 1) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวด และ นักเรียน หรือ 2) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และนักเรียน ถ้ามีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง ควรเลือกผู้ประเมินที่ประกอบด้วย 1) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน หรือ 2) ตนเอง หัวหน้าหมวด และนักเรียน

4. การเลือกแหล่งข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศา ควรพิจารณาถึงความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency Errors) ของแต่ละแหล่งข้อมูล ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่ประเมินโดยตนเอง ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร มีความคลาดเคลื่อนเชิงกดคะแนน ส่วนการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน และประเมินโดยนักเรียน มีความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยคะแนน ดังนั้นการเลือกแหล่งข้อมูลควรคำนึงถึงความสมดุลของการให้ผลประเมิน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงผลการประเมินการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศา ที่มีผู้ประเมินแหล่งอื่นนอกเหนือจาก 5 แหล่งที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ เช่น คีษานิเทศก์ คณะกรรมการโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และศิษย์เก่า เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาถึงความตรงของแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ซึ่งได้แก่ การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินโดยหัวหน้าหมวด การประเมินโดยผู้บริหาร และการประเมินโดยนักเรียน

3. ควรมีการศึกษาถึงแหล่งความคลาดเคลื่อนแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการหาค่าความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency Errors) ที่สามารถเกิดขึ้นได้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูที่มีการประเมินจากหลายแหล่ง เช่น การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินโดยหัวหน้าหมวด การประเมินโดยผู้บริหาร และการประเมินโดยนักเรียน เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนวิทยฐานะ แทนวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานสอน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). **ครูแห่งชาติ 2542**. มิถุนายน.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2543). **มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร :
วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- จิตติมา จันทเวช, (2542). “การศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจากการประเมินด้วยตนเองและผู้อื่น”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรนภา พรหมมา, (2528). “การพัฒนาเกณฑ์ประเมินภารกิจของภาควิชาคณิตศาสตร์ **ในวิทยาลัยครู**”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชำนาญ ชื่นช่วย, (2530). “การนำเสนอเกณฑ์ประเมินภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- दनัย เทียนพุด, (2541). “การประเมินผลงานระบบ 360 องศา : ปัจจัยสร้างความสามารถหลักของธุรกิจ”, **จุฬาลงกรณ์วารสาร**. ปีที่ 10 ฉบับที่ 40 , กรกฎาคม-กันยายน.
- दनัย เทียนพุด, (2541). “ประเมินผลงานระบบ 360 องศา”, **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**. ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 , มกราคม-มิถุนายน.
- ถนอม ธารัตพันธุ์. (2519). “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” **ศรีนครินทร์วิโรฒพิชญโลก**. ปีที่ 3. ตุลาคม – ธันวาคม.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ, (2542). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์”. จันทบุรี, อนันตศิลป์.
- นิวัฒน์ โรจนพงษ์, (2522). “เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู **ส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม**”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บวร คุ่มสิริพิทักษ์. (2541). “การเปรียบเทียบความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยคะแนน **ความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล ความคลาดเคลื่อนแบบขัดแย้ง ของมาตรฐานค่าที่มีจำนวนช่วงมาตรฐานต่างกัน**”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

- ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัณฑิตย์ อินทธี. (2526). “การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคคล”.
กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2537). “การพัฒนาการสอน”. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, พิมพ์ครั้งที่ 1.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2527). “การประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์”. รายงาน
การสัมมนา การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย,
กรุงเทพมหานคร : สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน, (2544). “ร่างแนวคิดในการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะครู”.
กรุงเทพมหานคร.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางใหม่.**
กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). “การนิเทศการสอน”. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ดี.
ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล และ สุภาพ ฉัตรภากรณ์. (2534) “การออกแบบงานวิจัย”.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์.
- พนัส หันนาคินทร์, (2542) “**ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**”. กรุงเทพมหานคร,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย..
- พยอม วงศ์สารศรี (2534). , “การบริหารงานบุคคล”. กรุงเทพมหานคร, วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
ครั้งที่ 4.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตน์. (2543). “การพัฒนาคณาจารย์”. กรุงเทพมหานคร: ทบวงมหาวิทยาลัย.
- มณูญ ศิวารมย์, (2542). “**การพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการ
สอนของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**”. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพา เวียงกมล. (2541), **ผลการประเมินตนเองโดยใช้แฟ้มสะสมงานที่มีต่อความเชื่อมั่นใน
ตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนีวรรณ สงชู. (2544). **การพัฒนาแบบประเมินตนเองด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
มาตรฐานระดับคุณภาพสำหรับครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถม
ศึกษาแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2537). “การกำหนดแนวทางในการออกใบอนุญาตประกอบ **วิชาชีพครู**” กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว, พิมพ์ครั้งที่ 1.
- วิโรจน์ คำนึ่งคุณากร, (2529). “**ความสัมพันธ์ระหว่างผลของการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประเมินโดย ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน**”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ปันนิตมัย, (2540). “การประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา”, **วารสารข้าราชการ**. ปีที่ 42 ฉบับที่ 4 ,กรกฎาคม-สิงหาคม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537). “**ทฤษฎีการประเมิน**” . กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ครั้งที่ 2.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2543). “**การประเมินการสอนระดับอุดมศึกษา**” . กรุงเทพมหานคร: ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ศิริเดช สุชีวะ. (2545). “**ชุดเครื่องมือการประเมินตนเองของครูมืออาชีพ**”. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ทบุ๊กส์.
- สมคิด พรมจ้อย, (2535). “**การพัฒนาระบบประเมินตนเองสำหรับศูนย์ประสานงาน การศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ**”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย หิรัญกิติ, (2542). “**การบริหารทรัพยากรมนุษย์**”. กรุงเทพมหานคร: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน, (2521). “**การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**”. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, พิมพ์ครั้งที่ 3.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, (2544). “**รวมบทความทางการประเมินโครงการ**”, กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์, (2538). “**ความตรงและความเที่ยงของการประเมินอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยเพื่อนร่วมงาน : การศึกษาเฉพาะกรณี**”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาโรจน์ ไชยรักษ์, (2527). “**เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). “มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครูศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษา”. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แอลทีเพรส, พิมพ์ครั้งที่ 1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สีมา สีมานันท์. (2522). “การประเมินผลการปฏิบัติงาน”. วารสารข้าราชการ. ปีที่ 24, มีนาคม.
- สุจิตรา ภักดีสงคราม, (2527). “ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธี บุญญะฉิทธิ, (2536). “การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาณี ปิยะอภิรักษ์, (2544). “การเปรียบเทียบการแก้ปัญหาความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคานและแบบฮาโลในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างวิธีป้องกันกับวิธีการปรับแก้”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ภาควิชาวิจัยการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช, (2543). “บทความในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการประเมินผลภายในสถานศึกษา: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน วันที่ 27 สิงหาคม”. กรุงเทพมหานคร; คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัชฌุกร. (2540). “การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวคิดหลักการ วิธีการ และกระบวนการ”. กรุงเทพมหานคร, สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), พิมพ์ครั้งที่ 2.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2540). “หลักการสอน”. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, พิมพ์ครั้งที่ 2.
- อุทุมพร จามรมาน. (2531). “การเลือกใช้เทคนิคทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์”. กรุงเทพมหานคร: ฟันนี่พับลิชชิ่ง, พิมพ์ครั้งที่ 1.
- อุทุมพร จามรมาน. (2544). “การวัดและประเมินการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา”. กรุงเทพมหานคร: ฟันนี่พับลิชชิ่ง, พิมพ์ครั้งที่ 3.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2527) “หลักบริหารการศึกษาทั่วไป”. กรุงเทพมหานคร: อนงค์ศิลป์การพิมพ์.

ภาษาอังกฤษ

- Amstrong, T., Black, S.Y. and Pitrowski, C. (2000). The Application of a 360 degree Feedback Managerial Development Program in Higher Education: The Florida Model. **Education (Chula Vista, Calif)**, Sumer, Vol. 120 no. 4.
- Antonioni, D. (1996). "Designing an Effective 360-degree Appraisal Feedback Process". **Organizational Dynamics**, Autumn, Vol. 25, Issue 2.
- Arney, S. (2001). Examining Employees From All Angles: The 360-degree Evaluation. **Behavioral Health Management**. July,
- Airasiam P., et al, (1996). "Teacher Self-Evaluation:The Literature In Perspective". **Center for Research for Education Accountability and Teacher Evaluation, The Evaluation Center Western Michigan University, Kalamazoo, Michigan.**
- Beerens, D.R. (2000). "Evaluating Teacher for professional growth: Creating a culture of motivation and learning". **Thousand Oak, Calif.:** Corwin Press.
- Bernarin H. J. and Russel E. A., (1998). "Human Resource Management:An Experimental Approach". The McGraw-Hill Companies, Inc., USA.
- Bosshardt, W. & Watts, MI. (2001). "Comparint Student an Instructor Evaluations of Teaching". **Economic Education**. (Winter). Vol. 32, no.1.
- Edwards, M.R., and Ewen, A.J. (1996). "How to Manage Performance and Pay with 360-degree Feedback". **Compensation & Benefits Review**, May/June, Vol.28, Issue 3.
- Fiedler, E. F. (1996). "Performance Measurements: Quantitative and Qualitative Assessment" **The Journal of Psychology**, Vol. 3 No 1, Jan-Apr.
- Fletcher, C., and Baldry, C. (2000). A Study of Individial Differencess and Self-awareness in the Context of Multi-source Feedback. **Occupational and Organizational Psychology**, Sep.
- Fox, J., and Klein, C. (1996). The 360-degree Evaluation. **Public Management**, Nov.,Vol. 78.
- Guilford, J.P. (1954) "Psychometric Methods 2nd Edition" New York: McGraw-Hill Book Co.,Inc.
- Hakes, J. E. (2001). "Can Measuring Results Product Results: One Manager' s View" **Evaluation and Program Planning**. Vol. 24.

- Kaplan, L. (1997). **Should Those Who Teach Teachers Be Nationally Certified?**
An Opinion. *Education Horizons*. Spring, Vol. 75.
- Lepsinger, R., and Lucia, A.D. (1998). "Creating Champions for 360 degree Feedback".
Training & Development, Feb. Vol. 52, Issue 2.
- Lundeman, K. (2000). "How to Conduct Self Directed 360". **Training & Development**,
June, Vole. 54 Issue 7.
- Madaus, G. F., Scriven, M., and Stufflebeam D.,L. (1989). "**Evaluation Models :
Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation**", Boston., Kluwer-
Nijhoff Pupliching Eighth printing.
- Megginson, L. C. (1968). "**Human Resources : Case and Concept**". 3th ed. New York:
Brace B World.
- Megginson, L. C. (1985). "**Human Resources : Case and Concept**". 6th ed. New York:
Brace B World.
- Marnatt, R.P., and Mari, K. (1997). 360 degree Feedback: A New Approach to
Evaluation. **School Improvement Model at Iowa State University College of
Education Principal**, Sep., Vol. 77.
- Santeusanio, R. (1998). Improving Performance with 360-degree Feedback. **Education
Leadership.**, Feb. Vol. 55.
- Sharon, K. F. (1997). "**Peak Performance : Success in College & Beyond**",
the United States of America, McGraw-Hill Companies.
- Vinson, M.N. (1996). "The Pros and Cos of 360-degree Feedback: Making It Work".
Training & Development, Apr.,vol.50, Issue 4.
- Warech, M.A. and Smither, J.W. (1998). "Self-monitoring and 360 degree Rating".
Leadership Quarterly, Winter, Vol. 9, Issue 4.
- Wimer, S., and Nowack, K.M. (1998). "13 Common Mistakes Using 360-degree
Feedback". **Training & Development**, May, Vol. 52, Issue 5.
- Wilson, J.L. (1997). "360 Appraisals". **Training & Development**, Jun., Vol. 51, Issue 6.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดน้ำหนักคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
สอนของครู แบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง**

- | | | |
|------------------|-----------|--|
| 1. รศ.ดร.ศิริชัย | กาญจนวาสี | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. อาจารย์दनัย | เทียนพุดม | ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมิน 360 องศา |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

- | | | |
|---------------------|-----------------|--|
| 1. รศ.ดร.ทวีวัฒน์ | ปิตยานนท์ | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. รศ. ดร.ศิริเดช | สุชีวะ | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. ผศ.ดร.ดวงกมล | ไตรวิจิตรคุณ | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. ผศ.ดร.เอมอร | จั่งศิริพรปกรณ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 5. รศ. อัจฉรา | ชีวพันธ์ | โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(ฝ่ายประถม) |
| 6. ผศ.สุปราณี | เจริญผล | โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(ฝ่ายประถม) |
| 7. อาจารย์ณัฐสุภรณ์ | หลาวทอง | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 8. อาจารย์ยุวดี | มีชันช่วง | อาจารย์ 3 ระดับ 7 อ. เมือง จ.บุรีรัมย์. |
| 9. อาจารย์ศุภกร | มรกต | ศึกษานิเทศก์ จ.ราชบุรี |
| 10. อาจารย์เทียน | ปลื้มกมล | ศึกษานิเทศก์ อ.ละหานทราย จ.บุรีรัมย์ |
| 11. อาจารย์สุวรรณา | รัตนธรรมเมธี | ศึกษานิเทศก์ อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ |
| 12. อาจารย์พรธนเพ็ญ | นิลนนท์ | สำนักงานศึกษาธิการ จ.บุรีรัมย์ |



ภาคผนวก ข

รายการคัดเลือกเครื่องมือสำหรับงานวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการคัดเลือกเครื่องมือสำหรับงานวิจัย แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ดังแสดงในตารางที่

ตารางที่ 33 การสร้างและปรับปรุงข้อคำถามองค์ประกอบที่ 1 การวางแผนและเตรียมการสอน ของครู

ข้อที่	ข้อคำถาม	ตัวบ่งชี้	สร้างข้อคำถามใหม่	ข้อคำถามของรัชนิวรรณ สงชู			
				เพิ่มเติมเนื้อหา	ปรับปรุงภาษา	คงเดิม	r
การมีความรู้ในเนื้อหาและวิชาครู							
1.	ครูมีความรู้และความแม่นยำในเรื่องที่สอน	1	-	/	-	-	0.580
2.	ครูมีความรู้ความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์)	1	-	/	/	-	0.428
3.	ครูมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง	2	-	-	-	/	0.569
4.	ครูมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การวิเคราะห์หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น	2	-	-	-	/	0.675
5.	ครูมีความรู้เกี่ยวกับหลักปฏิบัติการศึกษา	3	-	-	-	/	0.642
6.	ครูมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม/ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน	3	-	-	-	/	0.735
การมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องของนักเรียน							
7.	ครูมีความรู้ด้านจิตวิทยาพัฒนาการของผู้เรียน	1	-	-	-	/	0.722
8.	ครูมีความรู้ด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	/	-	-	-	
9.	ครูมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการพัฒนาการเรียนรู้ เรียนของผู้เรียน	2	-	-	-	/	0.755
10.	ครูมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน	2	-	-	-	/	0.755
11.	ครูมีความรู้ในด้านทักษะการทำงานและการแสวงหาความรู้ของผู้เรียน	3	-	-	-	/	0.744
12.	ครูมีความรู้เกี่ยวกับนักเรียนทั้งเป็นรายบุคคล/รายกลุ่ม	3	-	-	-	/	0.704
13.	ครูมีความรู้เกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชนของนักเรียน	4	-	-	/	-	0.674
14.	ครูมีความรู้เกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมที่นักเรียนสนใจ	4	/	-	-	-	
การกำหนดเป้าหมายของการสอน							
15.	ครูกำหนดจุดประสงค์ (แก่ ดี มีสุข) ที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ที่สนองต่อพัฒนาการของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ	1	-	-	-	/	0.763
16.	ครูกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ทำให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน	1	/	-	-	-	
17.	ครูกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมและชัดเจนของผู้เรียนซึ่งสามารถตรวจสอบและวัดได้	2	-	-	/	-	0.739
18.	ครูกำหนดความคิดรวบยอดและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปฏิบัติได้ของผู้เรียน	2	-	-	/	-	0.768
19.	ครูกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียนทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม	3	-	-	-	/	0.736

ตารางที่ 33 (ต่อ) การสร้างและปรับปรุงข้อคำถามองค์ประกอบที่ 1 การวางแผนและเตรียมการ
สอนของครู

ข้อที่	ข้อคำถาม	ตัวบ่งชี้	สร้างข้อคำถามใหม่	ข้อคำถามของรัฐนิเวศน์ สงงู			
				เพิ่มเติมเนื้อหา	ปรับปรุงภาษา	คงเดิม	r
20	ครูกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ได้เหมาะกับช่วงอายุ/วัยของผู้เรียน	3	/	-	-	-	
21	ครูกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้โดยวิธีบูรณาการซึ่งครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย	4	-	-	-	/	0.768
22	ครูกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย	4	/	-	-	-	
การมีความรู้จากแหล่งต่าง ๆ							
23	ครูมีความรู้ในการหาแหล่งการเรียนรู้จากเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Internet)	1	/	-	-	-	
24	ครูมีความรู้ในการหาแหล่งการเรียนรู้จากชุมชน/ท้องถิ่นที่ครูสอน	1	-	-	-	/	0.732
25	ครูมีความรู้ในหมวดหมู่ของหนังสือที่ใช้อ้างอิงหรือใช้เสริมในเนื้อหาวิชาที่สอน	2	-	-	/	-	0.715
26	ครูมีความรู้ความสามารถในการนำบุคคลในชุมชน/ท้องถิ่นมาเผยแพร่ความรู้แก่ผู้เรียน	2	/	-	-	-	
การออกแบบการสอนที่เชื่อมโยงกัน							
27	กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน	1	-	-	/	-	0.749
28	กิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	1	/	-	-	-	
29	การเตรียมสื่อ/วัสดุการเรียนการสอนมีความเหมาะสม/สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	2	-	-	/	-	0.765
30	สื่อ/วัสดุการเรียนการสอนมีความเหมาะสมกับผู้เรียนและเนื้อหา	2	-	-	/	-	0.735
31	การจัดกลุ่มการสอนมีความหลากหลาย	3	-	-	-	/	0.743
32	การจัดกลุ่มการสอนมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ในการเรียนรู้	3	-	-	-	/	0.745
33	กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับเนื้อหา เวลา สภาพแหล่งการเรียนรู้ และมีลำดับต่อเนื่อง	4	-	-	-	/	0.769
34	โครงสร้างของหน่วยการเรียนรู้แต่ละบทมีความเชื่อมโยง	4	/	-	-	-	
การประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน							
35	มีการประเมินทั้งก่อนสอน ระหว่างสอน และหลังสอน	1	-	-	-	/	0.678
36	มีการประเมินนักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม	1	-	-	-	/	0.710
37	มีการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินที่ชัดเจน	2	-	-	-	/	0.760
38	มีเกณฑ์และมาตรฐานที่เน้นการประเมินตามสภาพจริง ดูทั้งกระบวนการและผล การประเมินด้วยวิธีที่หลากหลาย	2	-	-	-	/	0.749
39	มีการนำผลการประเมินมาปรับกิจกรรมเนื้อหา ในการสอนครั้งต่อไปให้เหมาะสม	3	-	-	-	/	0.756
40	มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาสื่อให้เหมาะสม	3	-	-	-	/	0.763

ตารางที่ 34 การสร้างและปรับปรุงข้อคำถามองค์ประกอบที่ 2 การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ตัวบ่งชี้	สร้างข้อคำถามใหม่	ข้อคำถามของรัชนีวรรณ สงชู			
				เพิ่มเติมเนื้อหา	ปรับปรุงภาษา	คงเดิม	r
การสร้างความเคารพและสัมพันธภาพที่ดีต่อครูและเพื่อนร่วมชั้น							
41	นักเรียนใช้คำพูดที่สุภาพกับครูผู้สอนและบุคคลอื่น	1	-	/	/	-	0.498
42	นักเรียนในชั้นมีความตั้งใจเรียนและไม่ก่อวุ่นครุผู้สอน	1	-	-	/	-	0.515
43	นักเรียนในชั้นให้ความร่วมมือในการทำงานโดยไม่มีการทะเลาะเบาะแว้งซึ่งกันและกัน	2	-	-	/	-	0.526
44	นักเรียนในชั้นมีน้ำใจและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	2	-	-	/	-	0.548
การสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้							
45	นักเรียนนำตำราเรียนมาเรียนทุกครั้ง	1	-	-	/	-	0.560
46	นักเรียนมีพฤติกรรมในการค้นคว้าและสอบถามครูผู้สอนเพิ่มเติมเมื่อไม่เข้าใจ	1	-	/	/	-	0.475
47	นักเรียนรับอาสาและเต็มใจช่วยงานของครูผู้สอน	2	-	/	/	-	0.475
48	นักเรียนมีความพยายามในการทำการบ้านให้สำเร็จ	2	-	-	/	-	0.549
49	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มอยู่ในระดับสูง	3	-	/	/	-	0.454
50	นักเรียนมีความพยายามในการทำแบบฝึกหัดให้ถูกต้อง	3	/	-	-	-	
การจัดระเบียบปฏิบัติในห้องเรียน							
51	นักเรียนไม่ชอบทำงานกลุ่มร่วมกับเพื่อน	1	-	-	/	-	0.588
52	เมื่อมีการแบ่งกลุ่มการทำงานของนักเรียน มักเกิดความวุ่นวายในชั้นเรียน	1	/	-	-	-	
53	นักเรียนไม่ยอมตอบคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาความรู้ที่ครูผู้สอนถาม	2	-	-	/	-	0.611
54	นักเรียนส่งเสียงดังรบกวนห้องอื่นขณะที่ครูผู้สอนไม่อยู่ในชั้นเรียน	2	-	-	/	-	0.551
55	หลังจากจบบทเรียนครูไม่เก็บสื่อ/วัสดุอุปกรณ์ที่สามารถใช้ได้อีกครั้งให้เรียบร้อยเพื่อที่จะใช้ในครั้งต่อไป	3	-	-	/	-	0.587
56	นักเรียนสามารถใช้และเก็บสื่อ/วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนได้เองตามระเบียบที่วางไว้	3	-	/	/	-	0.441
57	นักเรียนมีระเบียบวินัย และทำงานอื่นที่เป็นประโยชน์ ขึ้นมาทำ เมื่อครูผู้สอนไม่อยู่ในชั้นเรียน	4	-	/	/	-	0.391
58	นักเรียนมีความเต็มใจช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการจัดป้ายนิเทศในชั้นเรียนร่วมกับครูผู้สอน	4	-	/	/	-	0.480
59	นักเรียนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเวลาเรียน เช่น เป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์โรงเรียน เป็นต้น	5	-	/	/	-	0.329
60	นักเรียนทำหน้าที่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลาเรียนได้เป็นอย่างดี	5	/	-	-	-	
การจัดการพฤติกรรมของนักเรียน							
61	นักเรียนในชั้นเรียนที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของห้อง/โรงเรียนมักจะได้รับยกย่องหรือได้รับรางวัลจากครูและเพื่อนร่วมชั้น	1	-	/	/	-	0.383
62	นักเรียนมักโยนความผิดไปให้เพื่อน เนื่องจากกลัวครูด่าหนิ	1	-	-	/	-	0.676

ตารางที่ 34 (ต่อ) การสร้างและปรับปรุงข้อคำถามองค์ประกอบที่ 2 การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ตัวบ่งชี้	สร้างข้อคำถามใหม่	ข้อคำถามของวิชานี้วรรณ สงชู			
				เพิ่มเติมเนื้อหา	ปรับปรุงภาษา	คงเดิม	r
63	ครูผู้สอนมอบหมายงานให้นักเรียน แต่ไม่ได้ติดตามงานนั้นจึงไม่ทราบว่านักเรียนโกหกกว่าทำ	2	-	-	/	-	0.651
64	ครูผู้สอนไม่ให้ความสนใจที่จะแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน	2	-	-	/	-	0.528
65	ครูลงโทษนักเรียนที่กระทำผิด โดยการให้บำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม	3	-	/	/	-	0.298
66	นักเรียนไม่มีความกระตือรือร้นในการส่งงาน เมื่อถูกครูผู้สอนตำหนิ	3	-	-	/	-	0.609
การจัดเตรียมบรรยากาศทางกายภาพให้แก่ผู้เรียน							
67	สภาพห้องเรียนมีความเป็นระเบียบและจัดตกแต่งไว้อย่างสวยงาม และมีความปลอดภัย	1	-	/	/	-	0.525
68	สภาพห้องเรียนมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสม เช่น ตารางเรียน ตารางทำความสะอาด ถึงขยะ เป็นต้น	1	-	/	/	-	0.544
69	นักเรียนสามารถใช้สื่อ/วัสดุ/อุปกรณ์การเรียน ที่อยู่ในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและพอเพียง	2	-	/	/	-	0.431
70	ครูผู้สอนได้จัดเตรียมโต๊ะเก้าอี้ได้พอเพียงกับจำนวนผู้เรียน	2	/	-	-	-	

ตารางที่ 35 การสร้างและปรับปรุงข้อคำถามองค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนการสอน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ตัวบ่งชี้	สร้างข้อคำถามใหม่	ข้อคำถามของวิชานี้วรรณ สงชู			
				เพิ่มเติมเนื้อหา	ปรับปรุงภาษา	คงเดิม	r
การสื่อสารที่ชัดเจนและถูกต้อง							
71	ครูผู้สอนให้คำแนะนำในการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบของห้องเรียนแก่นักเรียน	1	-	-	/	-	0.541
72	นักเรียนสามารถเข้าใจและเลือกปฏิบัติตามระเบียบของห้องเรียนได้อย่างถูกต้อง โดยไม่ต้องลังเลที่จะถูกรวากล่าวตักเตือนจากครูผู้สอน	1	-	/	/	-	0.499
72	ครูผู้สอนใช้คำศัพท์อธิบายให้นักเรียนเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ได้ชัดเจน	2	-	-	/	-	0.592
74	ครูผู้สอนอธิบายเนื้อหาในบทเรียนให้นักเรียนเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ ทำให้นักเรียนมีความเข้าใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น	2	/	-	-	-	
การใช้เทคนิคคำถามและการอภิปราย							
75	ครูผู้สอนใช้คำถามที่กระตุ้นให้นักเรียนคิดหาคำตอบและค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้อื่น ๆ	1	-	/	/	-	0.650
76	ครูผู้สอนใช้คำถามที่กระตุ้นให้นักเรียนคิดและเกิดจินตนาการ	1	-	-	/	-	0.664
77	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	2	-	-	-	/	0.649
78	นักเรียนในชั้นเรียนมีความสามารถในการอภิปรายหรือริเริ่มหัวข้อในการอภิปรายเองได้	2	-	-	/	-	0.593

ตารางที่ 35 (ต่อ) การสร้างและปรับปรุงข้อความองค์ประกอบที่ 3 การจัดการเรียนการสอน

ข้อที่	ข้อความ	ตัวบ่งชี้	สร้างข้อความใหม่	ข้อความของรัชนีวรรณ สงชู			
				เพิ่มเติมเนื้อหา	ปรับปรุงภาษา	คงเดิม	r
79	นักเรียนส่วนใหญ่ได้ลงมือปฏิบัติจริง หลังจากครูผู้สอนได้อธิบายเสร็จแล้ว	3	-	-	/	-	0.619
80	นักเรียนในชั้นได้รับการส่งเสริมให้ค้นคว้าหาคำตอบได้ด้วยตนเอง	3	-	-	/	-	0.681
การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน							
81	ครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลายและมีเนื้อหาสาระที่เหมาะสมและทันสมัยเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	1	-	-	/	-	0.724
82	ครูมีวิธีการถ่ายทอดที่ดี และเปลี่ยนวิธีการเสมอทำให้นักเรียนไม่เบื่อ	1	-	-	-	/	0.735
83	ครูผู้สอนใช้กิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียน	2	-	-	-	/	0.736
84	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน	2	-	-	-	/	0.755
85	ครูผู้สอนได้ฝึกให้นักเรียนคิดวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นได้อย่างหลากหลาย	3	-	-	-	/	0.747
86	ครูผู้สอนได้ฝึกให้นักเรียนคิดวิธีการทำงานและแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3	-	-	/	-	0.735
87	ครูผู้สอนได้จัดเตรียมสื่อทำหรับใช้ในการสอนได้อย่างหลากหลาย	4	-	-	/	-	0.704
88	ครูผู้สอนจัดกลุ่มนักเรียนได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้	4	-	-	-	/	0.751
89	ครูผู้สอนกำหนดโครงสร้างการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	5	/	-	-	-	
90	ครูผู้สอนมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ โครงสร้าง และจุดประสงค์ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี	5	-	-	/	-	0.701
การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน							
91	ครูผู้สอนให้คำแนะนำที่ถูกต้องและมีประโยชน์แก่นักเรียน	1	/	-	-	-	
92	ครูผู้สอนสามารถแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนให้ถูกต้องได้	1	-	-	/	-	0.634
93	ครูผู้สอนให้ความสำคัญและตรวจงานที่มอบหมายให้นักเรียนทำทันทีด้วยตนเอง	2	-	/	/	-	0.552
94	ในขณะที่สอน ครูผู้สอนมีการซักถามนักเรียนเพื่อวัดความเข้าใจในบทเรียน	2	-	/	/	-	0.610
การมีความยืดหยุ่นและการตอบสนอง							
95	ครูผู้สอนสามารถเปลี่ยนวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสมทันทีเมื่อนักเรียนไม่เข้าใจ	1	-	-	/	-	0.670
96	ครูผู้สอนยินดีที่จะให้เพื่อนครูได้เยี่ยมชมและเสนอแนะวิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1	/	-	-	-	
97	ครูผู้สอนสามารถสร้างกำลังใจให้นักเรียนเกิดความพยายามอยากเรียนรู้ในวิชานั้น ๆ	2	-	-	/	-	0.694
98	ครูผู้สอนสามารถปรับระดับของงานให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของนักเรียนแต่ละคน	2	-	-	/	-	0.714
99	ครูผู้สอนมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจเรียนหรือทำกิจกรรมอย่างเต็มที่	3	-	-	/	-	0.653
100	ครูผู้สอนให้การเสริมแรงแก่นักเรียนทุกคนอย่างเหมาะสมและเต็มตามศักยภาพของนักเรียน	3	-	-	/	-	0.679

ตารางที่ 36 การสร้างและปรับปรุงข้อคำถามองค์ประกอบที่ 4 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ตัวบ่งชี้	สร้างข้อคำถามใหม่	ข้อคำถามของราชินีวรรณ สงชู			
				เพิ่มเติมเนื้อหา	ปรับปรุงภาษา	คงเดิม	r
การส่งผลต่อการสอน							
101	ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการแสดงความรับผิดชอบ เมื่อได้สอนหรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดผิดพลาด	1	-	/	/	-	0.438
102	ครูผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้ถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ	1	-	-	-	/	0.578
103	ครูผู้สอนมีความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ หรือสื่อการสอน หรือหนังสือนิทานสำหรับเด็ก เพื่อใช้ในการสอนครั้งต่อไป	2	-	/	/	-	0.529
104	ครูผู้สอนนำผลการสอนมาปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป	2	-	-	/	-	0.567
การเก็บบันทึกข้อมูลอย่างถูกต้อง							
105	ครูผู้สอนสามารถให้นักเรียน/บุคคลอื่นตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคะแนนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	1	/	-	-	-	
106	ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลของนักเรียนได้อย่างถูกต้องเป็นระบบ และหยิบใช้สะดวก	1	-	-	/	-	0.573
107	ครูผู้สอนแนะนำให้นักเรียนจัดทำแฟ้มพัฒนางานและประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	2	-	-	/	-	0.570
108	นักเรียนมีความสามารถในการประเมินความก้าวหน้าในเรื่องการเรียนรู้ร่วมกับครูผู้สอนได้	2	-	-	/	-	0.561
109	ครูผู้สอนจัดทำหรือบันทึกเอกสารอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนอย่างเป็นระบบ	3	-	/	/	-	0.422
110	ครูผู้สอนสามารถทำบันทึกหรือทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน	3	/	-	-	-	
การสื่อสารกับครอบครัว							
111	ครูผู้สอนมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประชุมผู้ปกครองนักเรียนไว้อย่างสมบูรณ์และเป็นระบบ	1	-	-	/	-	0.547
112	ครูผู้สอนได้แจ้งให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบอย่างทั่วถึงและเป็นทางการถึงโปรแกรมการสอนของโรงเรียนในแต่ละปี	1	-	-	/	-	0.546
113	ผู้ปกครองนักเรียนสนใจและติดตามผลการเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน	2	-	-	/	-	0.599
114	ผู้ปกครองนักเรียนมักจะขอคำปรึกษาจากครูผู้สอนเมื่อนักเรียนมีปัญหาในการเรียน	2	-	-	/	-	0.556
115	ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับโปรแกรมการเรียนการสอนของนักเรียน	3	-	-	/	-	0.541
116	นักเรียน ผู้ปกครอง และครูผู้สอนสามารถร่วมมือกันจัดทำโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จ	3	-	-	/	-	0.596
การสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียน/ท้องถิ่น							
117	ครูผู้สอนให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูทั้งด้านภาระงานและด้านส่วนตัว อย่างสม่ำเสมอ	1	-	/	/	-	0.546

ตารางที่ 36 (ต่อ) การสร้างและปรับปรุงข้อคำถามองค์ประกอบที่ 4 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ตัวบ่งชี้	สร้างข้อคำถามใหม่	ข้อคำถามของรัชนีวรรณ สงชู			
				เพิ่มเติมเนื้อหา	ปรับปรุงภาษา	คงเดิม	r
118	ครูผู้สอนได้รับความเอาใจใส่ ความช่วยเหลือ และความร่วมมือจากเพื่อนครูเป็นอย่างดี	1	-	-	/	-	0.550
119	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริจาคเงินหรือสิ่งของให้โรงเรียนที่ตนสอนอยู่เสมอ	2	-	-	/	-	0.568
120	ครูผู้สอนให้ความร่วมมือแก่ทางโรงเรียนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ	2	-	-	/	-	0.629
121	ครูผู้สอนร่วมทำกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริม/พัฒนาโรงเรียน ให้เกิดความก้าวหน้า	3	/	-	-	-	
122	ครูผู้สอนร่วมทำกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริม/พัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น ในวันสำคัญต่าง ๆ	3	-	-	/	-	0.589
การเผยแพร่และพัฒนาวิชาชีพ							
123	ครูผู้สอนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	1	-	-	-	/	0.685
124	ครูผู้สอนเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่โรงเรียน/หน่วยงานอื่นได้จัดขึ้น	1	-	-	-	/	0.623
125	ครูผู้สอนมีโอกาสเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน แก่เพื่อนครู/หน่วยงานอื่น ๆ ได้	2	-	/	/	-	0.408
126	ครูผู้สอนเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนที่พัฒนาจนได้ผลแล้ว แก่เพื่อนครู/หน่วยงานอื่น ๆ	2	-	/	/	-	0.402
การแสดงความรับผิดชอบวิชาชีพ							
127	ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการสอนและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	1	-	-	/	-	0.623
128	ครูผู้สอนให้คำแนะนำหรือให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนอย่างเต็มที่	1	-	-	/	-	0.625
129	ครูผู้สอนทราบผลการเรียน ชีวิตความเป็นอยู่โดยทั่วไป ตลอดจนภูมิหลังของนักเรียนในชั้นเรียน	2	-	-	-	/	0.621
130	นอกจากครูผู้สอนปฏิบัติงานด้านการสอนได้เป็นอย่างดีแล้ว ยังให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรมของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอด้วย เช่น กิจกรรมลูกเสือ กิจกรรมวันเด็ก และงานกีฬา เป็นต้น	2	-	-	/	-	0.516
131	ครูผู้สอนสามารถวางแผนการสอนได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว	3	-	-	-	/	0.670
132	ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจงานต่าง ๆ ของโรงเรียน	3	-	-	/	-	0.541

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

เอกสารประกอบการอบรม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(เอกสารประกอบการอบรม)

การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่าง การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา

โดย นางสาวอนงค์พร พะวรรัมย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ระหว่างการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลเดียวกันแต่นำหนักความสำคัญของแต่ละแหล่งข้อมูลแตกต่างกัน และมีแหล่งข้อมูลต่างกันแต่นำหนักความสำคัญของแต่ละแหล่งข้อมูลเหมือนกัน
2. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลเดียวกันแต่นำหนักความสำคัญของแต่ละแหล่งข้อมูลแตกต่างกัน และมีแหล่งข้อมูลต่างกันแต่นำหนักความสำคัญของแต่ละแหล่งข้อมูลเหมือนกัน
3. เพื่อศึกษาความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency Errors) ระหว่างแหล่งการประเมินแต่ละแหล่ง

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลเดียวกันแต่นำหนักความสำคัญของแต่ละแหล่งข้อมูลแตกต่างกัน และมีแหล่งข้อมูลต่างกันแต่นำหนักความสำคัญของแต่ละแหล่งข้อมูลเหมือนกัน
2. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู ที่ประเมินโดย ตนเอง หัวหน้าหมวด/สาย เพื่อนร่วมงาน ผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ และ นักเรียน
3. การวิจัยในครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางสำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

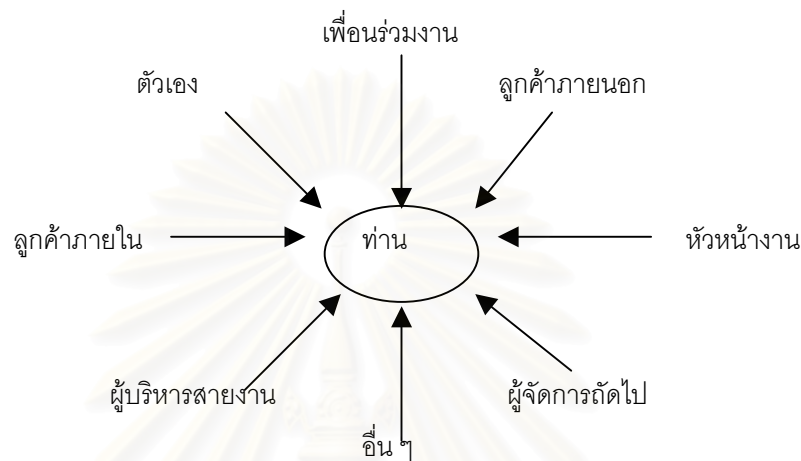
การประเมินแบบ 360 องศา

1. ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา

Edwards, R.M. & Ewen, J.A., 1996 ให้ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศาไว้ ดังนี้ การประเมินผลงานระบบ 360 องศา คือ ระบบการประเมินผลงานจากหลาย ๆ แหล่งที่จะเข้าไปเก็บสารสนเทศเกี่ยวกับงานที่ใกล้ชิดกับพนักงานให้มากที่สุด เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่รายงานขึ้นตรง (ลูกน้อง) และลูกค้าทั้งภายในและภายนอกเท่าที่จะเป็นไปได้

ดังนั้นจึงสามารถสรุปความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา ได้ดังนี้ การประเมินแบบ 360 องศา หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือการตัดสินคุณค่าของบุคคล โดยใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้า

งาน เพื่อนร่วมงาน ตนเอง และ ลูกน้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลง และให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นปรนัยมากที่สุด



แผนภาพ การประเมินแบบ 360 องศา (Edwards & Ewen, 1996
อ้างถึงใน ดนัย เทียนพุด, 2541: 74)

2. วัตถุประสงค์

มี 2 แนวทางหลัก ดังนี้

- 2.1 การประเมินแบบ 360 องศา มีวัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอาชีพ (Career Development)
- 2.2 การประยุกต์ใช้การประเมินแบบ 360 องศา เพื่อการบริหาร/ประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal/Management)

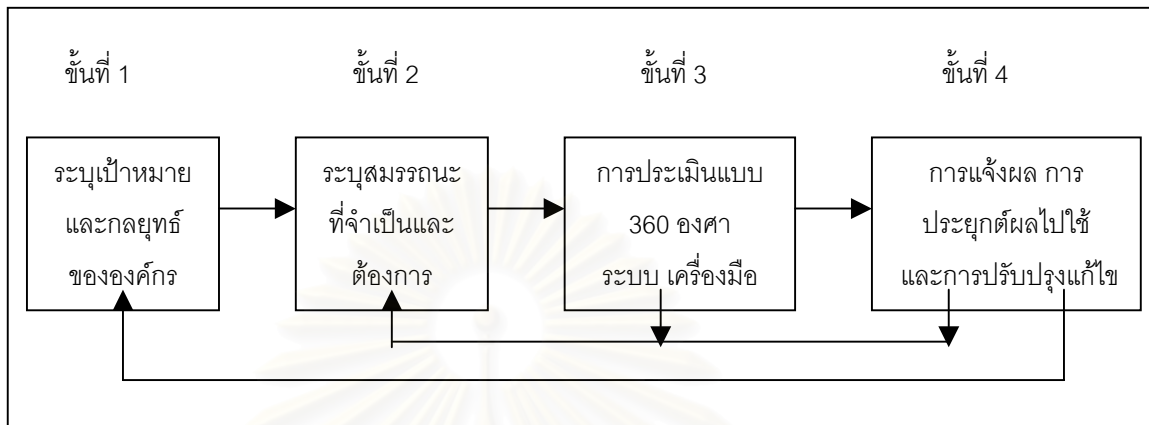
3. แหล่งข้อมูลในการประเมิน / แหล่งข้อมูลในการประเมินระบบ 360 องศา

แหล่งในการประเมินหรือผู้ให้ข้อมูลแบบ 360 องศา มีหลายแหล่ง เช่น ครูประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวดวิชา ผู้บริหารโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า คนในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ หรือ ศึกษานิเทศก์ เป็นต้น ซึ่งทั้งนี้ในการเลือกผู้ประเมินแต่ละแหล่งต้องขึ้นอยู่กับการนำมาใช้ ความเหมาะสม ความสะดวก และความเชื่อถือได้ แต่สำหรับงานวิจัยนี้มี 5 แหล่ง ดังนี้

1. การประเมินตนเอง
2. เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน
3. หัวหน้าหมวด/สายเป็นผู้ประเมิน
4. ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน (ผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ)
5. นักเรียนเป็นผู้ประเมิน

4. การประยุกต์ใช้

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540) ได้เสนอแนวทางในการประยุกต์ใช้การประเมินแบบ 360 องศา ไว้เป็น 4 ขั้นตอน ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



วัตถุประสงค์ ของการประเมินผลแบบ 360 องศา สำหรับงานวิจัยนี้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานสอนของครู

องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ของ Beerens, D.R., 2000.

องค์ประกอบหลักที่ 1	การวางแผนและการเตรียมการสอน	มี 20 ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 2	การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน	มี 15 ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 3	การจัดการเรียนการสอน	มี 15 ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลักที่ 4	ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	มี 16 ตัวบ่งชี้

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู
แบ่งออกได้ดังนี้

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูสำหรับ
 - 1.1 ครูประเมินตนเอง
 - 1.2 เพื่อนร่วมงานประเมินครูผู้สอน
 - 1.3 หัวหน้าหมวด/สาย
 - 1.4 ผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูสำหรับ
 - 2.1 นักเรียนเป็นผู้ประเมิน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(สีเหลือง)
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู
(สำหรับครูประเมินตนเอง)

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ **ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย** ได้ประเมินตนเองเกี่ยวผลการปฏิบัติงานสอน โดยคำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและไม่มีผลใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น ขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานสอนของครูต่อไป

แบบประเมินชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานสอนของครู ซึ่งครอบคลุมลักษณะสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอนของครู ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความหรือเติมข้อความที่เว้นว่างให้สมบูรณ์ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

- | | | |
|-----------------------|---|---|
| 1. เพศ | <input type="radio"/> 1. ชาย | <input type="radio"/> 2. หญิง |
| 2. อายุ | <input type="radio"/> 1. ไม่เกิน 25 ปี | <input type="radio"/> 2. 26 – 30 ปี |
| | <input type="radio"/> 3. 31 - 35 ปี | <input type="radio"/> 4. 36 – 40 ปี |
| | <input type="radio"/> 5. 41 – 45 ปี | <input type="radio"/> 6. 46 – 50 ปี |
| | <input type="radio"/> 7. 51 – 55 ปี | <input type="radio"/> 8. 56 – 60 ปี |
| | <input type="radio"/> 9. อื่น ๆ | |
| 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด | <input type="radio"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="radio"/> 2. ปริญญาตรี |
| | <input type="radio"/> 3. ปริญญาโท | <input type="radio"/> 4. ปริญญาเอก |
| 4. ตำแหน่งปัจจุบัน | <input type="radio"/> 1. ครู 1 – 2 | <input type="radio"/> 2. อาจารย์ 1 ระดับ..... |
| | <input type="radio"/> 3. อาจารย์ 2 ระดับ..... | <input type="radio"/> 4. อาจารย์ 3 ระดับ..... |
| 5. ประสบการณ์การสอน | <input type="radio"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี | <input type="radio"/> 2. 5 – 10 ปี |
| | <input type="radio"/> 3. 11 – 15 ปี | <input type="radio"/> 4. 16 – 20 ปี |
| | <input type="radio"/> 5. มากกว่า 20 ปี | |

(สี่ฟ้า)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู
(สำหรับเพื่อนร่วมงานประเมินครูผู้สอน)

คำชี้แจง

จุดประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ **ครูได้มีโอกาสประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของเพื่อนร่วมงาน** โดยคำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและไม่มีผลใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น ขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานสอนของครูต่อไป

แบบประเมินชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานสอนของครู ซึ่งครอบคลุมลักษณะสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอนของครู ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความหรือเติมข้อความที่เว้นว่างให้สมบูรณ์ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

- | | | | |
|-----------------------|---|---|---------------------------------------|
| 1. เพศ | <input type="radio"/> 1. ชาย | <input type="radio"/> 2. หญิง | |
| 2. อายุ | <input type="radio"/> 1. ไม่เกิน 25 ปี | <input type="radio"/> 2. 26 – 30 ปี | <input type="radio"/> 3. 31 - 35 ปี |
| | <input type="radio"/> 4. 36 – 40 ปี | <input type="radio"/> 5. 41 – 45 ปี | <input type="radio"/> 6. 46 – 50 ปี |
| | <input type="radio"/> 7. 51 – 55 ปี | <input type="radio"/> 8. 56 – 60 ปี | <input type="radio"/> 9. อื่น ๆ |
| 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด | <input type="radio"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="radio"/> 2. ปริญญาตรี | |
| | <input type="radio"/> 3. ปริญญาโท | <input type="radio"/> 4. ปริญญาเอก | |
| 4. ตำแหน่งปัจจุบัน | <input type="radio"/> 1. ครู 1 – 2 | <input type="radio"/> 2. อาจารย์ 1 ระดับ..... | |
| | <input type="radio"/> 3. อาจารย์ 2 ระดับ..... | <input type="radio"/> 4. อาจารย์ 3 ระดับ..... | |
| 5. ประสบการณ์การสอน | <input type="radio"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี | <input type="radio"/> 2. 5 – 10 ปี | |
| | <input type="radio"/> 3. 11 – 15 ปี | <input type="radio"/> 4. 16 – 20 ปี | |
| | <input type="radio"/> 5. มากกว่า 20 ปี | | |

(สีชมพู)
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู
(สำหรับหัวหน้าหมวด/สาย)

คำชี้แจง

มีจุดประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ **หัวหน้าหมวดวิชา/สายของผู้สอน** ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู โดยคำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและไม่มีผลใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น ขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานสอนของครูต่อไป

แบบประเมินชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานสอนของครู ซึ่งครอบคลุมลักษณะสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอนของครู ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความหรือเติมข้อความที่เว้นว่างให้สมบูรณ์ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

- | | | | |
|-----------------------|---|---|---------------------------------------|
| 1. เพศ | <input type="radio"/> 1. ชาย | <input type="radio"/> 2. หญิง | |
| 2. อายุ | <input type="radio"/> 1. ไม่เกิน 25 ปี | <input type="radio"/> 2. 26 – 30 ปี | <input type="radio"/> 3. 31 - 35 ปี |
| | <input type="radio"/> 4. 36 – 40 ปี | <input type="radio"/> 5. 41 – 45 ปี | <input type="radio"/> 6. 46 – 50 ปี |
| | <input type="radio"/> 7. 51 – 55 ปี | <input type="radio"/> 8. 56 – 60 ปี | <input type="radio"/> 9. อื่น ๆ |
| 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด | <input type="radio"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="radio"/> 2. ปริญญาตรี | |
| | <input type="radio"/> 3. ปริญญาโท | <input type="radio"/> 4. ปริญญาเอก | |
| 4. ตำแหน่งปัจจุบัน | <input type="radio"/> 1. ครู 1 – 2 | <input type="radio"/> 2. อาจารย์ 1 ระดับ..... | |
| | <input type="radio"/> 3. อาจารย์ 2 ระดับ..... | <input type="radio"/> 4. อาจารย์ 3 ระดับ..... | |
| 5. ประสบการณ์การสอน | <input type="radio"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี | <input type="radio"/> 2. 5 – 10 ปี | |
| | <input type="radio"/> 3. 11 – 15 ปี | <input type="radio"/> 4. 16 – 20 ปี | |
| | <input type="radio"/> 5. มากกว่า 20 ปี | | |

(สีแดง)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู
(สำหรับผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ)

คำชี้แจง

จุดประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ **ผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน** ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู โดยคำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและไม่มีผลใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น ขอให้ท่านตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานสอนของครูต่อไป

แบบประเมินชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานสอนของครู ซึ่งครอบคลุมลักษณะสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอนของครู ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความหรือเติมข้อความที่เว้นว่างให้สมบูรณ์ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

- | | | | |
|-----------------------|---|---|---------------------------------------|
| 1. เพศ | <input type="radio"/> 1. ชาย | <input type="radio"/> 2. หญิง | |
| 2. อายุ | <input type="radio"/> 1. ไม่เกิน 25 ปี | <input type="radio"/> 2. 26 – 30 ปี | <input type="radio"/> 3. 31 - 35 ปี |
| | <input type="radio"/> 4. 36 – 40 ปี | <input type="radio"/> 5. 41 – 45 ปี | <input type="radio"/> 6. 46 – 50 ปี |
| | <input type="radio"/> 7. 51 – 55 ปี | <input type="radio"/> 8. 56 – 60 ปี | <input type="radio"/> 9. อื่น ๆ |
| 3. วุฒิการศึกษาสูงสุด | <input type="radio"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="radio"/> 2. ปริญญาตรี | |
| | <input type="radio"/> 3. ปริญญาโท | <input type="radio"/> 4. ปริญญาเอก | |
| 4. ตำแหน่งปัจจุบัน | <input type="radio"/> 1. ครู 1 – 2 | <input type="radio"/> 2. อาจารย์ 1 ระดับ..... | |
| | <input type="radio"/> 3. อาจารย์ 2 ระดับ..... | <input type="radio"/> 4. อาจารย์ 3 ระดับ..... | |
| 5. ประสบการณ์การสอน | <input type="radio"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี | <input type="radio"/> 2. 5 – 10 ปี | |
| | <input type="radio"/> 3. 11 – 15 ปี | <input type="radio"/> 4. 16 – 20 ปี | |
| | <input type="radio"/> 5. มากกว่า 20 ปี | | |

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานสอนของครู โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะหรือพฤติกรรมที่นักเรียนคิดว่าเป็นระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามคุณลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ในช่องหมายเลข 0 ถึงหมายเลข 5 โดยมีความหมายดังนี้

ช่องหมายเลข 1 หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติน้อยที่สุด

ช่องหมายเลข 2 หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติน้อย

ช่องหมายเลข 3 หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติปานกลาง

ช่องหมายเลข 4 หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติมาก

ช่องหมายเลข 5 หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติมากที่สุด

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่ 1 การวางแผนและเตรียมการสอนของครู

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
1.	ครูผู้สอนมีความรู้และความแม่นยำในเรื่องที่สอน					
2.	ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การวิเคราะห์หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น					
3.	ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม/ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่นักเรียน					
4.	ครูผู้สอนมีความรู้ด้านจิตวิทยาพัฒนาการของนักเรียน					
5.	ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
6.	ครูผู้สอนมีความรู้ในด้านทักษะการทำงานและการแสวงหาความรู้ของนักเรียน					
7.	ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชนของนักเรียน					
8.	ครูผู้สอนกำหนดจุดประสงค์ (ดี เก่ง มีสุข) ที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ที่สนองต่อพัฒนาการของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ					
9.	ครูผู้สอนกำหนดความคิดรวบยอดและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปฏิบัติได้ของนักเรียน					
10.	ครูผู้สอนกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ได้เหมาะสมกับนักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม					
11.	ครูผู้สอนกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย					
12.	ครูผู้สอนมีความรู้ในการหาแหล่งการเรียนรู้จากชุมชน/ท้องถิ่นที่ครูสอน					
13.	ครูผู้สอนมีความรู้ในหมวดหมู่ของหนังสือที่ใช้อ้างอิงหรือใช้เสริมในเนื้อหาวิชาที่สอน					
14.	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับนักเรียน					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
15.	ครูผู้สอนเตรียมสื่อ/วัสดุการเรียนการสอนได้เหมาะสม/สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
16.	ครูผู้สอนสามารถจัดกลุ่มการสอนได้อย่างหลากหลาย					
17.	กิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนจัดนั้นมีความเหมาะสมกับเนื้อหา เวลา สภาพแหล่งการเรียนรู้ และมีลำดับต่อเนื่อง					
18.	ครูผู้สอนมีการประเมินนักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม					
19.	ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างชัดเจน					
20.	ครูผู้สอนสามารถนำผลการประเมินมาปรับกิจกรรมและเนื้อหาในการสอนครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพได้					

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่ 2 การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
21.	นักเรียนใช้คำพูดที่สุภาพกับครูผู้สอนและบุคคลอื่น					
22.	นักเรียนในชั้นมีน้ำใจและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน					
23.	นักเรียนมีพฤติกรรมในการค้นคว้าและสอบถามครูผู้สอนเพิ่มเติมเมื่อไม่เข้าใจ					
24.	นักเรียนมีความพยายามในการทำการบ้านให้สำเร็จ					
25.	นักเรียนมีความพยายามในการทำแบบฝึกหัดให้ถูกต้อง					
26.	นักเรียนในชั้นร่วมมือกันทำงานกลุ่มร่วมกับเพื่อนจนสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
27.	นักเรียนส่วนใหญ่ตอบคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาและความรู้ที่ครูผู้สอนถามอย่างถูกต้อง					
28.	ครูและนักเรียนเก็บสื่อ/วัสดุอุปกรณ์ที่สามารถใช้ได้อีกครั้งให้เรียบร้อยเพื่อที่จะใช้ในครั้งต่อไป					
29.	นักเรียนมีระเบียบวินัย และหางานอื่นที่เป็นประโยชน์ ชื่นมาทำ เมื่อครูผู้สอนไม่อยู่ในชั้นเรียน					
30.	นักเรียนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเวลาเรียน เช่น ปฏิบัติหน้าที่เป็นเวรรักษาความสะอาดห้อง เป็นต้น					
31.	นักเรียนมีความกล้ารับผิดชอบเมื่อกระทำผิด แม้จะต้องถูกครูตำหนิ					
32.	หลังจากมอบหมายงานให้นักเรียนทำ ส่วนใหญ่ครูผู้สอนมักจะติดตามงานนั้นเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนปฏิบัติให้สำเร็จ					
33.	นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการส่งงาน หรือทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
34.	สภาพห้องเรียนมีความเป็นระเบียบและจัดตกแต่งไว้อย่างสวยงาม และมีความปลอดภัย					
35.	นักเรียนสามารถใช้สื่อ/วัสดุ/อุปกรณ์การเรียน ที่อยู่ในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและพอเพียง					

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่ 3 การจัดการเรียนการสอน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
36.	ครูผู้สอนให้คำแนะนำในการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบของห้องเรียนแก่นักเรียน					
37.	ครูผู้สอนใช้คำศัพท์อธิบายให้นักเรียนเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ได้ชัดเจน					
38.	ครูผู้สอนใช้คำถามที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดจินตนาการ คิดหาคำตอบ และค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้อื่น ๆ					
39.	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้แสดงความคิดเห็น					
40.	นักเรียนในชั้นได้รับการส่งเสริมให้ค้นคว้าหาคำตอบได้ด้วยตนเอง					
41.	ครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลายและมีเนื้อหาสาระที่เหมาะสมและทันสมัยเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
42.	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน					
43.	ครูผู้สอนได้ฝึกให้นักเรียนคิดวิธีการทำงานและการแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
44.	ครูผู้สอนได้จัดเตรียมสื่อสำหรับใช้ในการสอนได้อย่างหลากหลาย					
45.	ครูผู้สอนกำหนดโครงสร้างการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี					
46.	ครูผู้สอนสามารถแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนให้ถูกต้องได้					
47.	ในขณะที่สอน ครูผู้สอนมีการซักถามนักเรียนเพื่อวัดความเข้าใจในบทเรียน					
48.	ครูผู้สอนสามารถเปลี่ยนวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสมทันทีเมื่อนักเรียนไม่เข้าใจ					
49.	ครูผู้สอนสามารถปรับระดับของงานให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของนักเรียนแต่ละคน					
50.	ครูผู้สอนให้การเสริมแรงแก่นักเรียนทุกคนอย่างเหมาะสมและเต็มตามศักยภาพของนักเรียน					

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่ 4 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
51.	ครูผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้ถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ					
52.	ครูผู้สอนนำผลการสอนมาปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป					
53.	ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลของนักเรียนได้อย่างถูกต้องเป็นระบบ และหยิบใช้สะดวก					
54.	ครูผู้สอนแนะนำให้นักเรียนจัดทำแฟ้มพัฒนางานและประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
55.	ครูผู้สอนจัดทำหรือบันทึกเอกสารอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนอย่างเป็นระบบ					
56.	ครูผู้สอนได้แจ้งให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบอย่างทั่วถึงและเป็นทางการถึงหลักสูตรการสอนของโรงเรียนในแต่ละปี					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
57.	ผู้ปกครองนักเรียนมักจะขอคำปรึกษาจากครูผู้สอนเมื่อนักเรียนมีปัญหาในด้านการเรียน					
58.	นักเรียน ผู้ปกครอง และครูผู้สอนสามารถร่วมมือกันจัดทำโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จ					
59.	ครูผู้สอนให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูทั้งด้านการงานและด้านส่วนตัว อย่างสม่ำเสมอ					
60.	ครูผู้สอนให้ความร่วมมือแก่ทางโรงเรียนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ					
61.	ครูผู้สอนร่วมทำกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริม/พัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น ในวันสำคัญต่าง ๆ					
62.	ครูผู้สอนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
63.	ครูผู้สอนมีโอกาสนำวิทยากรเผยแพร่ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน แก่เพื่อนครู/หน่วยงานอื่น ๆ ได้					
64.	ครูผู้สอนให้คำแนะนำหรือให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนอย่างเต็มที่					
65.	นอกจากครูผู้สอนปฏิบัติงานด้านการสอนได้เป็นอย่างดีแล้ว ยังให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรมของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอด้วย เช่น กิจกรรมลูกเสือ กิจกรรมวันเด็ก และงานกีฬา เป็นต้น					
66.	ครูผู้สอนสามารถวางแผนการสอนได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว					

33333333333333333333

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(สีขาว)
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู
(สำหรับนักเรียนเป็นผู้ประเมิน)

คำชี้แจง

จุดประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ **นักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย** ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู โดยคำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและไม่มีผลใด ๆ ต่อตัวนักเรียนทั้งสิ้น ขอให้ นักเรียนตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คำตอบของนักเรียนจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานสอนของครูต่อไป

แบบประเมินชุดนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานสอนของครู ซึ่งครอบคลุมลักษณะสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอนของครู ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความหรือเติมข้อความที่เว้นว่างให้สมบูรณ์ตามสภาพความเป็นจริงของนักเรียน

- | | | |
|--|---|---------------------------------------|
| 1. เพศ | <input type="radio"/> 1. ชาย | <input type="radio"/> 2. หญิง |
| 2. อายุ | <input type="radio"/> 1. อายุ 7 ปี | <input type="radio"/> 2. อายุ 8 ปี |
| | <input type="radio"/> 3. อายุ 9 ปี | <input type="radio"/> 4. อายุ 10 ปี |
| | <input type="radio"/> 5. อายุ 11 ปี | <input type="radio"/> 6. อื่น ๆ |
| 3. ขณะนี้นักเรียนกำลังเรียนอยู่ในชั้น | <input type="radio"/> 1. ป. 5 | <input type="radio"/> 2. ป. 6 |
| | <input type="radio"/> 3. อื่น ๆ | |
| 4. ครูผู้สอนที่นักเรียนประเมินสอนวิชา | <input type="radio"/> 1. คณิตศาสตร์ | <input type="radio"/> 2. วิทยาศาสตร์ |
| | <input type="radio"/> 3. ภาษาไทย | <input type="radio"/> 4. ภาษาอังกฤษ |
| | <input type="radio"/> 5. สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต (ส.ป.ช.) | |
| | <input type="radio"/> 6. สร้างเสริมลักษณะนิสัย (ส.ล.น.) | |
| | <input type="radio"/> 7. การงานพื้นฐานอาชีพ (ก.พ.อ.) | |
| | <input type="radio"/> 8. พลศึกษา | <input type="radio"/> 9. อื่น ๆ |
| 5. นักเรียนเคยประเมินการสอนของครูผู้สอนมาก่อนหรือไม่ | <input type="radio"/> 1. เคย | <input type="radio"/> 2. ไม่เคย |

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานสอนของครู โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะ หรือพฤติกรรมที่นักเรียนคิดว่าเป็นระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามคุณลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ในช่องหมายเลข 0 ถึงหมายเลข 5 โดยมีความหมายดังนี้

ช่องหมายเลข 1 หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติน้อยที่สุด

ช่องหมายเลข 2 หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติน้อย

ช่องหมายเลข 3 หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติปานกลาง

ช่องหมายเลข 4 หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติมาก

ช่องหมายเลข 5 หมายถึงลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูปฏิบัติมากที่สุด

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่ 1 การวางแผนและเตรียมการสอนของครู

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
1.	ครูผู้สอนมีความรู้และความแม่นยำในเรื่องที่สอน					
2.	ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การวิเคราะห์หลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น					
3.	ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม/ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่นักเรียน					
4.	ครูผู้สอนมีความรู้ด้านจิตวิทยาพัฒนาการของนักเรียน					
5.	ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิค/วิธีการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
6.	ครูผู้สอนมีความรู้ในด้านทักษะการทำงานและการแสวงหาความรู้ของนักเรียน					
7.	ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชนของนักเรียน					
8.	ครูผู้สอนกำหนดจุดประสงค์ (ดี เก่ง มีสุข) ที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ที่สนองต่อพัฒนาการของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ					
9.	ครูผู้สอนกำหนดความคิดรวบยอดและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปฏิบัติได้ของนักเรียน					
10.	ครูผู้สอนกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ได้เหมาะสมกับนักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม					
11.	ครูผู้สอนกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย					
12.	ครูผู้สอนมีความรู้ในการหาแหล่งการเรียนรู้จากชุมชน/ท้องถิ่นที่ครูสอน					
13.	ครูผู้สอนมีความรู้ในหมวดหมู่ของหนังสือที่ใช้อ้างอิงหรือใช้เสริมในเนื้อหาวิชาที่สอน					
14.	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับนักเรียน					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
15.	ครูผู้สอนเตรียมสื่อ/วัสดุการเรียนการสอนได้เหมาะสม/สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
16.	ครูผู้สอนสามารถจัดกลุ่มการสอนได้อย่างหลากหลาย					
17.	กิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนจัดนั้นมีความเหมาะสมกับเนื้อหา เวลา สภาพแหล่งการเรียนรู้ และมีลำดับต่อเนื่อง					
18.	ครูผู้สอนมีการประเมินนักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม					
19.	ครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างชัดเจน					
20.	ครูผู้สอนสามารถนำผลการประเมินมาปรับกิจกรรมและเนื้อหาในการสอนครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพ					

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่ 2 การจัดสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
21.	นักเรียนใช้คำพูดที่สุภาพกับครูผู้สอนและบุคคลอื่น					
22.	นักเรียนในชั้นมีน้ำใจและมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน					
23.	นักเรียนมีพฤติกรรมในการค้นคว้าและสอบถามครูผู้สอนเพิ่มเติมเมื่อไม่เข้าใจ					
24.	นักเรียนมีความพยายามในการทำการบ้านให้สำเร็จ					
25.	นักเรียนมีความพยายามในการทำแบบฝึกหัดให้ถูกต้อง					
26.	นักเรียนในชั้นร่วมมือกันทำงานกลุ่มร่วมกับเพื่อนจนสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
27.	นักเรียนส่วนใหญ่ตอบคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาและความรู้ที่ครูผู้สอนถามอย่างถูกต้อง					
28.	ครูและนักเรียนเก็บสื่อ/วัสดุอุปกรณ์ที่สามารถใช้ได้อีกครั้งให้เรียบร้อยเพื่อที่จะใช้ในครั้งต่อไป					
29.	นักเรียนมีระเบียบวินัย และหางานอื่นที่เป็นประโยชน์ ขึ้นมาทำ เมื่อครูผู้สอนไม่อยู่ในชั้นเรียน					
30.	นักเรียนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเวลาเรียน เช่น ปฏิบัติหน้าที่เป็นเวรรักษาความสะอาดห้อง เป็นต้น					
31.	นักเรียนมีความกล้ารับผิดชอบเมื่อกระทำผิด แม้จะต้องถูกครูตำหนิ					
32.	หลังจากมอบหมายงานให้นักเรียนทำ ส่วนใหญ่ครูผู้สอนมักจะติดตามงานนั้นเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนปฏิบัติให้สำเร็จ					
33.	นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการส่งงาน หรือทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
34.	สภาพห้องเรียนมีความเป็นระเบียบและจัดตกแต่งไว้อย่างสวยงาม และมีความปลอดภัย					
35.	นักเรียนสามารถใช้สื่อ/วัสดุ/อุปกรณ์การเรียน ที่อยู่ในห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและพอเพียง					

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่ 3 การจัดการเรียนการสอน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
36.	ครูผู้สอนให้คำแนะนำในการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบของห้องเรียนแก่นักเรียน					
37.	ครูผู้สอนใช้คำศัพท์อธิบายให้นักเรียนเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ได้ชัดเจน					
38.	ครูผู้สอนใช้คำถามที่กระตุ้นให้นักเรียนเกิดจินตนาการ คิดหาคำตอบ และค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้อื่น ๆ					
39.	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้แสดงความคิดเห็น					
40.	นักเรียนในชั้นได้รับการส่งเสริมให้ค้นคว้าหาคำตอบได้ด้วยตนเอง					
41.	ครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลายและมีเนื้อหาสาระที่เหมาะสมและทันสมัยเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
42.	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน					
43.	ครูผู้สอนได้ฝึกให้นักเรียนคิดวิธีการทำงานและการแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
44.	ครูผู้สอนได้จัดเตรียมสื่อสำหรับใช้ในการสอนได้อย่างหลากหลาย					
45.	ครูผู้สอนกำหนดโครงสร้างการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี					
46.	ครูผู้สอนสามารถแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนให้ถูกต้องได้					
47.	ในขณะที่สอน ครูผู้สอนมีการซักถามนักเรียนเพื่อวัดความเข้าใจในบทเรียน					
48.	ครูผู้สอนสามารถเปลี่ยนวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสมทันทีเมื่อนักเรียนไม่เข้าใจ					
49.	ครูผู้สอนสามารถปรับระดับของงานให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของนักเรียนแต่ละคน					
50.	ครูผู้สอนให้การเสริมแรงแก่นักเรียนทุกคนอย่างเหมาะสมและเต็มตามศักยภาพของนักเรียน					

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่ 4 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
51.	ครูผู้สอนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้ถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ					
52.	ครูผู้สอนนำผลการสอนมาปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไป					
53.	ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลของนักเรียนได้อย่างถูกต้องเป็นระบบ และหยิบใช้สะดวก					
54.	ครูผู้สอนแนะนำให้นักเรียนจัดทำแฟ้มพัฒนางานและประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
55.	ครูผู้สอนจัดทำหรือบันทึกเอกสารอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนอย่างเป็นระบบ					
56.	ครูผู้สอนได้แจ้งให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบอย่างทั่วถึงและเป็นทางการถึงหลักสูตรการสอนของโรงเรียนในแต่ละปี					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติงานของครู				
		5	4	3	2	1
57.	ผู้ปกครองนักเรียนมักจะขอคำปรึกษาจากครูผู้สอนเมื่อนักเรียนมีปัญหาในด้านการเรียน					
58.	นักเรียน ผู้ปกครอง และครูผู้สอนสามารถร่วมมือกันจัดทำโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จ					
59.	ครูผู้สอนให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูทั้งด้านการงานและด้านส่วนตัว อย่างสม่ำเสมอ					
60.	ครูผู้สอนให้ความร่วมมือแก่ทางโรงเรียนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ					
61.	ครูผู้สอนร่วมทำกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริม/พัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น ในวันสำคัญต่าง ๆ					
62.	ครูผู้สอนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
63.	ครูผู้สอนมีโอกาสนเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน แก่เพื่อนครู/หน่วยงานอื่น ๆ ได้					
64.	ครูผู้สอนให้คำแนะนำหรือให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนอย่างเต็มที่					
65.	นอกจากครูผู้สอนปฏิบัติงานด้านการสอนได้เป็นอย่างดีแล้ว ยังให้ความร่วมมือในการทำงานกิจกรรมของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอด้วย เช่น กิจกรรมลูกเสือ กิจกรรมวันเด็ก และงานกีฬา เป็นต้น					
66.	ครูผู้สอนสามารถวางแผนการสอนได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว					

33333333333333333333

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ

จดหมายขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร.0-2218-2680

ที่ ทม.0302(2770.0603)2278

วันที่ 27 กันยายน 2545

เรื่อง ขออนุญาตเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองคณบดีและผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม)

ด้วยนางสาวอนงค์พร ทะวรรัมย์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา" โดยมีรองศาสตราจารย์ทวงแก้ว ปุณยถนุก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญ รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชิวพันธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุปราณี จิราณรงค์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชิวพันธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุปราณี จิราณรงค์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลักษณ์ ศรีบุรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

18 กันยายน 2545

เรื่อง ขอลดองให้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศาลาแดง อ.เมือง จ.สระบุรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แบบประเมินการปฏิบัติงานสอนด้วยตนเองของครูผู้สอน
 2. แบบประเมินการปฏิบัติงานสอนโดยเพื่อนร่วมงาน
 3. แบบประเมินการปฏิบัติงานสอนโดยหัวหน้าหมวด/สาย
 4. แบบประเมินการปฏิบัติงานสอนโดยผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน
 5. แบบประเมินการปฏิบัติงานสอนโดยนักเรียน

เนื่องด้วยนางสาวอนงค์พร พะวรรัมย์ นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครูระหว่างการประเมินตนเอง กับการประเมินแบบ 360 องศา" โดยมี รองศาสตราจารย์ทวงแก้ว ปุณยกนก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์ที่จะขอ อนุญาตทดลองใช้แบบประเมินการปฏิบัติงานสอนทั้ง 5 ฉบับ กับครู ผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 ข้อมูลที่ได้จากการทดลองในครั้งนี้จะนำมาวิเคราะห์เพื่อ ปรับปรุงแบบประเมินการปฏิบัติงานสอนด้านการใช้ภาษา ความเหมาะสม และความเที่ยงของเครื่องมือ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่นิสิตภาควิชาวิจัยการศึกษาด้วย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอ รอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ทพ 6/11/0

(รองศาสตราจารย์ทวงแก้ว ปุณยกนก)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ภาควิชาวิจัยการศึกษา

โทรศัพท์และโทรสาร 218-2578



ที่ ศร 1131.16/151

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหัวขจร
อำเภอหัวขจร จังหวัดบุรีรัมย์ 31000

20 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด

เรียนนางสาวอนงค์พร ทวารรัมย์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต สาขา
การวัดและประเมินผลการศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานสอน
ของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา” สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ
หัวขจร โดยนิสิตจะเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยระหว่างวันที่ 25 - 29
พฤศจิกายน 2545

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหัวขจร จึงขอให้โรงเรียนให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา
ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้อย่าง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาญณรงค์ ภาสุภกุล)

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอหัวขจร

งานบริหารทั่วไป

โทร. 0 4469 6102

ที่ ทม. 0302/

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

11 มกราคม 2546

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแหล่งข้อมูลการประเมิน 5 แหล่ง
ของกร ประเมินแบบ 360 องศา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ) เรื่อง "การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานสอน
ของครู ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา"
2. แบบฟอร์มในการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแหล่งข้อมูลการประเมิน 5 แหล่ง

เนื่องด้วยนางสาวอนงค์พร พะวรรัมย์ นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษาศาสตร์
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง "การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงาน
สอนของครูระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา" โดยมีรองศาสตราจารย์ทวงแก้ว
ปุ่นยกนก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการกำหนดน้ำหนักคะแนนของ
แหล่งข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูทั้ง 5 แหล่ง ซึ่งได้แก่ 1) ตนเอง 2) หัวหน้าหมวด 3)
เพื่อนร่วมงาน 4) ผู้อำนวยการโรงเรียน และ 5) นักเรียน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชดา บวรกิตวงศ์)

หัวหน้าภาควิชาวิจัย

ภาควิชาวิจัยการศึกษา

โทรศัพท์และโทรสาร 0-218-2578



ภาคผนวก จ

คะแนนเฉลี่ยของผู้ประเมิน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 37 คำมีชนิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู จำแนกตามแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน 5

ผู้ถูกประเมินคนที่	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน			ประเมินโดยหัวหน้าหมวด		ประเมินโดยผู้บริหาร			ประเมินโดยนักเรียน			คะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 แหล่ง
	\bar{X}	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}
1	4.05	4.71	.27	3	4.39	4.26	4.71	.15	34	4.42			
2	4.77	4.56	.25	3	-	3.62	4.24	.31	39	4.30			
3	4.36	4.46	.00	1	4.79	3.53	4.22	.19	34	4.27			
4	3.61	3.39	.35	3	-	3.74	3.74	.35	38	3.62			
5	3.98	4.37	.14	3	4.38	-	4.40	.28	31	4.28			
6	3.97	4.00	.00	2	-	3.97	4.69	.76	37	4.16			
7	3.20	3.32	.08	3	2.64	2.61	4.30	.28	17	3.21			
8	3.73	4.05	.16	3	2.74	3.17	4.33	.19	16	3.64			
9	4.00	3.09	.12	2	2.50	3.02	4.35	.42	20	3.39			
10	4.32	3.94	.67	3	4.39	3.15	4.34	.21	28	4.03			
11	3.15	3.68	.79	3	3.47	3.20	3.74	.35	45	3.29			
12	3.70	3.93	.17	3	-	4.15	3.30	.32	43	3.77			
13	3.44	3.59	.19	3	3.80	3.80	4.00	.54	32	3.73			
14	3.08	4.56	.46	3	3.26	3.39	4.01	.53	31	3.66			
15	3.23	4.11	.80	3	3.61	3.53	4.10	.35	45	3.72			
16	3.90	4.59	.17	3	3.59	3.74	4.19	.32	43	4.00			

ตารางที่ 37 (ต่อ) ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู จำแนกตามแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน

ผู้ถูกประเมินคนที่	ประเมินตนเอง	ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน			ประเมินโดยหัวหน้าหมวด	ประเมินโดยผู้บริหาร	ประเมินโดยนักเรียน			คะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 แหล่ง
	\bar{X}	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	SD	N	\bar{X}
17	3.83	4.52	.19	3	3.59	3.64	4.10	.54	32	3.94
18	4.67	4.63	.20	3	4.62	4.35	4.35	.17	27	4.52
19	4.21	4.12	.12	3	4.14	3.47	4.01	.40	42	3.99
20	4.21	3.99	.43	3	4.29	4.56	3.98	.36	18	4.21
21	3.56	3.73	.30	3	3.36	4.44	4.05	.38	36	3.83
22	2.95	3.30	.38	3	3.62	4.12	3.62	.34	30	3.53
23	4.36	4.20	.26	3	4.14	4.21	4.20	.44	41	4.22
24	4.32	4.18	.39	3	3.73	3.73	4.26	.33	21	4.04
25	4.88	4.16	.46	3	3.69	3.69	4.49	.29	45	4.16
26	3.77	4.73	.00	1	4.18	3.59	4.21	.42	33	4.10
27	4.24	4.52	.25	3	3.53	3.59	4.45	.35	23	4.07
28	4.00	3.98	.34	3	3.59	3.05	3.93	.31	27	3.71
29	4.42	3.80	.50	3	4.44	4.32	4.58	.25	35	4.31
30	4.09	4.53	.01	3	4.47	4.32	4.28	.28	36	4.34
31	3.80	3.98	.49	3	4.44	4.08	4.31	.21	30	4.12

ตารางที่ 37 (ต่อ) ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู จำแนกตามแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง ได้แก่ ประเมินตนเอง ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน ประเมินโดยหัวหน้าหมวด ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยนักเรียน

ผู้ถูกประเมินคนที่	ประเมินตนเอง				ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน				ประเมินโดยหัวหน้าหมวด				ประเมินโดยผู้บริหาร				ประเมินโดยนักเรียน				คะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 แหล่ง	
	\bar{X}	SD	N		\bar{X}	SD	N		\bar{X}	SD	N		\bar{X}	SD	N		\bar{X}	SD	N	\bar{X}		
32	3.23				3.85	.20	3		4.45				4.55				4.20	.32	19		4.06	
33	4.53				4.43	.18	3		4.45				4.22				3.97	.54	33		4.32	
34	3.36				3.93	.35	3		4.09				3.68				3.88	.43	25		3.79	
35	4.08				4.66	.22	2		3.32				4.17				4.49	.35	31		4.14	
36	4.65				4.45	.40	3		3.88				4.36				4.53	.12	28		4.38	
37	3.59				3.52	.59	3		3.77				3.92				4.26	.40	25		3.81	
38	3.58				4.59	.16	2		3.97				4.38				4.28	.33	31		4.16	
39	3.79				4.41	.20	3		3.74				4.64				4.42	.21	29		4.20	
40	4.71				4.27	.17	3		4.70				4.1				4.55	.11	26		4.49	
41	4.29				4.34	.16	3		4.14				4.42				4.72	.23	34		4.38	
42	3.58				3.66	.11	3		4.39				-				4.30	.42	47		3.98	
43	3.74				3.68	.15	3		3.82				-				4.11	.48	47		3.84	
44	3.85				3.67	.18	3		4.42				-				4.35	.42	49		4.07	
ค่าเฉลี่ย	3.92				4.11	.43	127		3.91				3.86				4.22	.29	1,217		4.01	

ประวัติผู้เขียน

นางสาวอนงค์พร พะวรรัมย์ เกิดวันที่ 23 เดือนธันวาคม พุทธศักราช 2516 จบการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2538 และเข้าศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2543.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย