กระบวนการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย
A Development of Tools for New Teachers' Professional Performance Assessment

ธัชญา แสงศรี[1], วรพจน์ ศรีวงษ์คล[2], ปิยะ กรกชจินตนาการ[3]
Thouchya Seangsri, Voraproj Sriwongkol, Piya Korakotjintanakan

บทคัดย่อ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 56 กำหนดให้ครูผู้ช่วยรับการประเมินในช่วงเวลาเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทุก 3 เดือน เป็นเวลาทั้งสิ้น 2 ปี ตลอดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยที่ผ่านมา พบปัญหา คือ ครูผู้ช่วยไม่รู้วิธีในการเตรียมรับการประเมิน และผู้ประเมินขาดเครื่องมือที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมิน ดังนั้น เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเครื่องมือการเก็บและประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย เพื่อดำเนินการตามคู่มือการเก็บและประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยที่สร้างขึ้น และเพื่อประเมินผลการดำเนินการตามคู่มือการเก็บและประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยที่สร้างขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. เครื่องมือการเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ ประกอบด้วย แฟ้มสะสมผลการปฏิบัติวิชาชีพและคู่มือการเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ และเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ ประกอบด้วย แบบและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ และคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ โดยทั้งเครื่องมือการเก็บและการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย ได้ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ

2. ผลการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยโดยผู้ประเมินจำนวน15 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน ดำเนินการประเมินแฟ้มสะสมผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย ซึ่งอยู่ในช่วงรับการประเมินตามเกณฑ์การประเมินครั้งที่ 1-4 และ ครั้งที่ 5-8 อย่างละ 1 แฟ้ม ผลการประเมินจากผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มในภาพรวมมีความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 คน ในรายด้าน พบว่า หมวดที่ 1 การปฏิบัติตน ผู้ประเมิน 4 ใน 4 คน มีผลการประเมินในภาพรวม และรายข้อสอดคล้องกันทุกกลุ่ม หมวดที่ 2 การปฏิบัติงาน ผู้ประเมิน 4 ใน 5 คน มีผลการประเมินในภาพรวมมีความสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ประเมิน 4 ใน 5 คน มีผลการประเมินสอดคล้องกัน 11 ข้อ ไม่สอดคล้องกัน 5 ข้อ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน ด้านการปลูกฝังวินัยและความเป็นประชาธิปไตยให้ผู้เรียน ด้านการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการใช้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และด้านการศึกษาเกี่ยวกับชุมชน และผลการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย สำหรับเกณฑ์การประเมิน ครั้งที่ 5-8 พบว่า ผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม ในภาพรวมมีความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 คน ในรายด้าน พบว่า หมวดที่ 1 การปฏิบัติตน ผู้ประเมิน 4 ใน 5 คน มีผลการประเมินในภาพรวม และรายข้อสอดคล้องกันทุกกลุ่ม ส่วนผลการประเมินในหมวดที่ 2 การปฏิบัติงานผู้ประเมิน 4 ใน 5 คน มีผลการประเมินในภาพรวมมีความสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย

---

[1] นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาการสอนเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

[2] รองศาสตราจารย์ ดร., ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิจัยและพัฒนาการสอนเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

[3] ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิจัยและพัฒนาการสอนเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ข้อ พบว่า ผู้ประเมิน 4 ใน 5 คน มีผลการประเมินสอดคล้องกัน 17 ข้อ ไม่สอดคล้องกัน 4 ข้อ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อเครื่องมือเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ พบว่า ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ อยู่ระหว่าง 4.67-4.98) และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ประเมินต่อเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ พบว่า ผู้ประเมินมีความพึงพอใจในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ อยู่ระหว่าง 4.82-4.98) เช่นกัน

คำสำคัญ : การประเมินผล/ การปฏิบัติวิชาชีพ/ ครูผู้ช่วย

Abstract

According to Government Teacher and Educational Personnel Act B. E. 2546 section 56, new teachers' professional performance are required to be strictly assessed every 3 months for 2 years. The past assessments indicated that those teachers did not know how to prepare themselves for such assessment and the assessors themselves did not have appropriate tools to do their job. The purpose of this study was to develop tools for assessing assistant teachers' professional performance to solve the mentioned problem.

The methodology and the findings were as follows:

1. The constructed tools for collecting new teachers' professional performance data consisted of a portfolio, and a tool manual while those for assessing new teachers' professional performance comprised a form, criteria and a tool manual all of which had already been evaluated by experts before use.

2. The assessors were divided into three groups of 5 people. The teachers' performance data collected in the two port folios; one for round 1-4 assessment and another for round 5-8, were assessed. The round 1-4 assessment made by 3 groups of assessors yielded similar results as a whole. At least 4 out of 5 assessors in each group expressed their opinion in the same direction. Due to the by-aspects assessment, it was found that 4 out of 5 assessors rated both sections similarly; the first related to the teachers' behavior while the second to their performance. As for the by-items assessment, the study indicated that most items were rated similarly except 5 items for the indicators related to life skill development, learners' physical and mental health, discipline and democracy implantation, provision of help for learners, academic network usage and creation, and community education. For round 5-8 assessment, the results obtained from 4 out of 5 assessors in all groups, as a whole and by-aspects, were similar. The by-items evaluation also yielded the same results except 4 items for the indicators related to life skill development, learners' physical and mental health, development of children with special needs, development and usage of learning resources and local wisdom, and learning exchange in community.

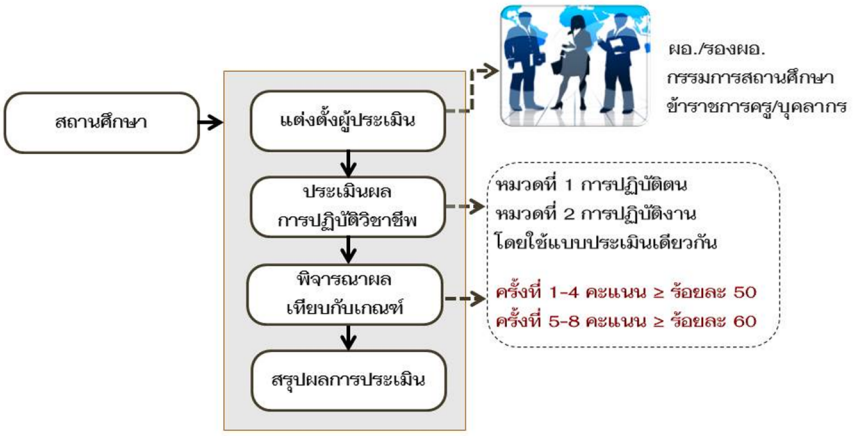
3. Regarding satisfaction with the tools, it was found that the new teachers were satisfied at a highest level with all tools for collecting data ($\bar{x}$ between 4.67-4.98) and assessing professional performance, as a whole, by-aspects, and by-items ($\bar{x}$ between 4.82-4.98).

Keywords : Assessment/ Professional Performance/ New Teacher

ความเป็นมา

จากนโยบายปรับลดอัตรากำลังคนของภาครัฐบาลในส่วนของข้าราชการ ที่กำหนดให้ยุบเลิกอัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2543) ส่งผลให้ขาดแคลนครูทั่วประเทศ โดยในปีการศึกษา 2544 เกิดการขาดแคลนครูทั่วประเทศถึง 78,290 อัตรา (ชนิดา รักษ์พลเมือง และคณะ, 2547, หน้า 22-23) ทั้งนี้ กระทรวง ศึกษาธิการได้แก้ปัญหา โดยการเกลี่ยอัตราข้าราชการสายสอน และให้ครูช่วยราชการกลับต้นสังกัด แต่จำนวนครูในการจัดการเรียนการสอนก็ยังไม่เพียงพอ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2546 อ้างถึงใน วิภาดา สายประเสริฐ, 2552, หน้า 2)

ในปี พ.ศ.2548 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ได้จัดการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในตำแหน่งครูสังกัดสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาทั้ง 7 เขต มีผู้ผ่านการสอบคัดเลือกตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 ถึงปีพ.ศ.2551 จำนวน 652 คน (สอาด จุลทัศน์, 2551) ต่อมา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงทำการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการตำแหน่งครูเช่นเดียวกัน ซึ่งครูใหม่ที่ผ่านการสอบคัดเลือก เรียกว่า ครูผู้ช่วย โดยสถิติของครูผู้ช่วยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากปี พ.ศ.2551 ถึง พ.ศ.2555 มีจำนวน 1,129 คน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มจากปี พ.ศ.2548 ปรากฏตัวเลขปี พ.ศ. 2551 จน ถึง พ.ศ.2555 มีจำนวน 30,394 คน ทั้งนี้ ครูผู้ช่วยก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 56 เป็นเวลาสองปีนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยหลักเกณฑ์และวิธีการเป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย

จากรูปที่ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย เริ่มจากผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ประเมินจำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการและข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาจำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการผู้ประเมินจะทำการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ ของครูผู้ช่วยทุก 3 เดือนเป็นระยะเวลาสองปี โดยจะประเมิน 2 หมวด คือ การปฏิบัติตน และการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ให้ใช้แบบบันทึกการประเมินเดียวกัน สำหรับเกณฑ์การประเมินได้กำหนดไว้ คือ การประเมินครั้งที่ 1-4 ครูผู้ช่วยต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และการประเมินครั้งที่ 5-8 ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 จึงจะผ่านการประเมินครั้งนั้น

การทดลองปฏิบัติราชการในลักษณะของการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ต้องมีการประเมินทุกสามเดือนเป็นระยะเวลาสองปีนี้แตกต่างจากในอดีตที่ทดลองปฏิบัติราชการเพียงหกเดือน จึงมีผู้สนใจศึกษาวิจัยการประเมินในลักษณะนี้ โดยจากการศึกษาวิจัย (วรรณ์ดี

แสงประทีปทอง และคณะ, 2550 และสอาด จุลทัศน์, 2551) พบปัญหาในส่วนของครูผู้ช่วย คือ ครูผู้ช่วยไม่รู้วิธีการเตรียมรับการประเมิน และแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินของแต่ละสถานศึกษาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และครูผู้ช่วยต้องการแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมิน

จากการศึกษาปัญหาในส่วนของผู้ประเมินปรากฏว่าไม่มีผู้ใดทำการศึกษาวิจัยเลย ผู้วิจัยจึงทำการสอบถามข้อมูลจากหัวหน้างานกลุ่มจัดการงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพครูผู้ช่วย พบว่า มีปัญหา 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 ผู้ประเมินไม่เข้าใจวิธีการประเมินและการให้คะแนนตามแบบบันทึกการประเมิน ซึ่งกลุ่มจัดการงานบุคคลไม่สามารถให้คำตอบที่ชัดเจนได้ เนื่องจากวิธีการและเอกสารการประเมินมาจากสำนักงาน ก.ค.ศ. ประเด็นที่ 2 คือ วิธีการเตรียมตัวรับการประเมินของครูผู้ช่วย จากที่ผู้ประเมินได้รับการสอบถามถึงวิธีการเตรียมตัวรับการประเมินจากครูผู้ช่วยแล้วผู้ประเมินไม่สามารถให้คำแนะนำวิธีการเตรียมตัวให้แก่ครูผู้ช่วยได้ ซึ่งกลุ่มจัดการงานบุคคลก็ไม่สามารถให้คำตอบได้เช่นเดียวกัน นอกจากข้อมูลที่ได้รับจากหัวหน้างานกลุ่มจัดการงานบุคคลแล้ว ผู้วิจัยทำการสอบถามผู้ประเมินในรูปแบบการประชุมกลุ่มย่อยจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ จำนวน 5 คน และวิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต จำนวน 7 คน ซึ่งอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพครูผู้ช่วย พบปัญหาเดียวกัน แต่สาเหตุจากเอกสารการประเมินตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ที่มีบันทึกผลการประเมินในภาพรวม ไม่สามารถให้รายละเอียดในการประเมินแต่ละครั้งได้

นอกจากการศึกษาปัญหาของครูผู้ช่วยงานวิจัยและปัญหาของผู้ประเมินจากการสอบถามข้อมูลและการประชุมกลุ่มย่อย ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แบบประเมินผล (สิ่งที่ส่งมาด้วย 3 ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548) ที่มีถึงสถานศึกษาทั่วประเทศ พบว่า วิธีการประเมินขาดความเป็นปรนัยซึ่งส่งผลให้ผู้ประเมินมีมุมมองในการประเมินแตกต่างกัน

จากปัญหาและความต้องการของครูผู้ช่วยและผู้ประเมินข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการแก้ไขปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพครูผู้ช่วย ดังรูปที่ 2

รูปที่ 2 ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพครูผู้ช่วย

จากรูปที่ 2 แนวทางการแก้ไขในส่วนของครูผู้ช่วยคือ ครูผู้ช่วยควรมีวิธีการเตรียมความพร้อมและวิธีการเก็บร่องรอยหลักฐานเพื่อใช้เป็นข้อมูลแก่ผู้ประเมิน ซึ่งเรียกว่า เครื่องมือการเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ ประกอบด้วย แฟ้มสะสมงานและคู่มือปฏิบัติ ในส่วนของผู้ประเมินควรมีเครื่องมือและวิธีการในการให้คะแนนที่ชัดเจน เรียกว่า เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ ประกอบด้วย แบบและเกณฑ์การประเมินและคู่มือ

ดังนั้น จากแนวคิดในการแก้ไขปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยดังกล่าว ผู้วิจัยมีความต้องการสร้างเครื่องมือเพื่อแก้ปัญหาให้แก่ครูผู้ช่วยและผู้ประเมิน โดยการการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผล

การปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีแนวปฏิบัติในการเตรียมรับการประเมินและเพื่อให้ผู้ประเมินมีเครื่องมือและวิธีการประเมินที่ชัดเจน นอกจากนั้น ยังเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่นภาครัฐและเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. สร้างเครื่องมือการเก็บและการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย

2. ดำเนินการตามคู่มือการเก็บและการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยที่สร้างขึ้น

3. ประเมินผลการดำเนินการตามคู่มือการเก็บและประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยที่สร้างขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย เมื่อนำไปใช้ในการประเมินโดยผู้ประเมินแล้ว ผลของการประเมินมีความสอดคล้องกันไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 คน

2. ครูผู้ช่วย มีความพึงพอใจในเครื่องมือการเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพในระดับมาก และผู้ประเมินมีความพึงพอใจในเครื่องมือการประเมิน ผลการปฏิบัติวิชาชีพในระดับมาก

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

2. ประชากร คือ กลุ่มครูผู้ช่วยและผู้ประเมินในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มครูผู้ช่วยที่อยู่ระหว่างรับการประเมินครั้งที่ 1-4 และ 5-8 จำนวน 2 คน และกลุ่มผู้ประเมิน จำนวน 15 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการเลือกตามเกณฑ์คุณสมบัติของผู้ประเมิน

3. ระยะเวลาในการดำเนินการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2554 ถึงเดือนตุลาคม 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครูผู้ช่วย หมายถึง ผู้ที่ผ่านการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการตำแหน่งครู โดยก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูต้องรับการประเมินทุก 3 เดือน เป็นเวลาสองปีนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2. ผลการปฏิบัติวิชาชีพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในด้านการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงาน

3. เครื่องมือเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ หมายถึง แฟ้มสะสมผลการปฏิบัติวิชาชีพและคู่มือการบันทึกผลการปฏิบัติวิชาชีพ

4. เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ หมายถึง แบบและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน สำหรับการประเมินครั้งที่ 1-4 และครั้งที่ 5-8 และคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ

เครื่องมือและสถิติที่ใช้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 เครื่องมือสำหรับครูผู้ช่วยคือ แฟ้มสะสมผลการปฏิบัติวิชาชีพ และคู่มือการบันทึกผลการปฏิบัติวิชาชีพในแฟ้มสะสม

1.2 เครื่องมือสำหรับผู้ประเมิน คือ แบบและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพและคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ

1.3 แบบประเมินผลความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อเครื่องมือการเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ และแบบประเมินผลความพึงพอใจของผู้ประเมินต่อเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932) โดยเทียบค่าเฉลี่ยจากเกณฑ์ของ Best (1977) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์
4.50 - 5.00	ความพึงพอใจมากที่สุด
3.50 – 4.49	ความพึงพอใจมาก
2.50 – 3.49	ความพึงพอใจปานกลาง
1.50 – 2.49	ความพึงพอใจน้อย
1.00 – 1.49	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย วิเคราะห์จาก

ความสอดคล้องของผลการประเมินจากผู้ประเมิน ไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 คน ข้อมูลความพึงพอใจ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย โดยกระบวนการในการพัฒนา มีวิธีดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วย 1) แฟ้มสะสมผลการปฏิบัติวิชาชีพ และคู่มือการบันทึกผลการปฏิบัติวิชาชีพด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงานในแฟ้มสะสม 2) แบบประเมินและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ ครั้งที่ 1-4 และ 5-8 และคู่มือการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ

คุณภาพของแฟ้มสะสมผลการปฏิบัติวิชาชีพ และคู่มือการบันทึกผลการปฏิบัติวิชาชีพในแฟ้มสะสมของครูผู้ช่วยประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน เป็นครูผู้มีประสบการณ์ในการทดลองปฏิบัติราชการ มีอายุราชการไม่น้อยกว่า 7 ปี และดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้างาน และหัวหน้ากลุ่มบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการประเมินพบว่า แฟ้มสะสมและคู่มือการบันทึกมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ และแบบให้คะแนนคุณภาพการปฏิบัติตนสำหรับการบันทึกผลการปฏิบัติตนเชิงคุณภาพมีค่า IOC เท่ากับ 0.90 และเกณฑ์ระดับคะแนนมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ คุณภาพของแบบประเมินและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ ครั้งที่ 1-4 และ 5-8 และคู่มือการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คนเป็นผู้มีคุณสมบัติการเป็นผู้ประเมินตามเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. และมีประสบการณ์ในการประเมิน ผลการประเมินพบว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ สำหรับการประเมิน ครั้งที่ 1-4 มีค่า IOC เท่ากับ 0.99 และเกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ แบบประเมิน ผลการปฏิบัติวิชาชีพ ครั้งที่ 5-8 มีค่า IOC เท่ากับ 0.99 และเกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้

การทดลองใช้เครื่องมือการเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ พิจารณาจากความถูกต้องของวิธีการเก็บและบันทึก ทดลองโดยครูผู้ช่วยที่อยู่ระหว่างรับการประเมินในเกณฑ์ของครั้งที่ 5-8 ที่ผ่านการอบรมตามโครงการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วย จำนวน 7 คน ทำการเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพในแฟ้มสะสมผลการปฏิบัติวิชาชีพโดยได้รับคำแนะนำวิธีการเก็บและบันทึกจากผู้วิจัยโดยตรง ผลการทดลองพบว่า ครูผู้ช่วยสามารถเก็บและบันทึกข้อมูลผลการปฏิบัติวิชาชีพได้ถูกต้องตามวิธีการที่ระบุไว้ในคู่มือการเก็บ แต่มีรายการปรับปรุงสำนวนภาษา 2 ประเด็น คือ คำว่า ร่องรอยคุณภาพ แก้เป็น ร่องรอยหลักฐาน และ คำว่า แหล่งเก็บคุณภาพ แก้เป็น แหล่งเก็บ

การทดลองใช้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ พิจารณาจากการให้คะแนนและสรุปผลการประเมินตามคู่มือการประเมิน ทดลองที่วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน โดยผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ประเมินตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด จำนวน 7 คน ทำการทดลองใช้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ สำหรับการประเมินครั้งที่ 5-8 โดยประเมินแฟ้มสะสมผลการปฏิบัติวิชาชีพที่ได้จากการทดลองเครื่องมือการเก็บ ผลการทดลองพบว่า ผู้ประเมินสามารถให้คะแนนได้ตามวิธีการที่กำหนดในหมวดที่ 1 การปฏิบัติตนส่วนในหมวดที่ 2 การปฏิบัติงาน สามารถประเมินเกณฑ์การให้คะแนนที่พิจารณาจากจุดประเมินแบบไม่ต่อเนื่อง ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนที่พิจารณาจากจุดประเมินแบบต่อเนื่องไม่สามารถให้คะแนนได้ ทั้งนี้ เกิดจากครูผู้ช่วยไม่มีผลการปฏิบัติงาน หรือไม่มีการบันทึกผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยในบางจุดประเมินที่ต่อเนื่องกัน ดังนั้นเพื่อให้สามารถประเมินผลในรายการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงคงจำนวนจุดประเมินเท่าเดิมแต่ปรับปรุงเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบพิจารณาจุดประเมินแบบไม่ต่อเนื่องทั้งฉบับ หลังจากได้เครื่องมือเก็บและประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยแล้วนำไปดำเนินการในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามคู่มือการเก็บและประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 1) การเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ และ 2) การประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพโดยผู้ประเมิน ดำเนินการที่วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน โดยครูผู้ช่วยจำนวน 8 คน อยู่ระหว่างรับการประเมินตามเกณฑ์ครั้งที่ 1-4 และผู้ประเมินจำนวน 8 คน เป็นผู้มีคุณสมบัติเป็นผู้ประเมินตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การดำเนินการเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ โดยครูผู้ช่วยทำการเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพตามคู่มือการเก็บเป็นเวลา 3 เดือน พบว่า ครูผู้ช่วยสามารถเก็บผลการปฏิบัติ

วิชาชีพได้ถูกต้องตามคำแนะนำในคู่มือการเก็บ การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ โดยผู้ประเมินจำนวน 3 คน ทำการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพในแฟ้มสะสมผลการปฏิบัติวิชาชีพที่ได้จากการดำเนินการเก็บ 1 แฟ้ม โดยใช้แบบประเมินสำหรับ ครั้งที่ 1-4 ผลการประเมินการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยทุกคน พบว่า ผลการประเมินจากผู้ประเมินมีความสอดคล้องกันทุกคนทุกรายการ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการดำเนินการตามคู่มือการเก็บและประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย ประเมิน 2 ส่วน คือ 1) ผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย และ 2) ความพึงพอใจจากต่อเครื่องมือการเก็บและการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย

การประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย พิจารณาจากเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย เมื่อนำไปใช้ในการประเมินโดยผู้ประเมินแล้ว ผลของการประเมินมีความสอดคล้องกันไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 คน ส่วนการประเมินผลความพึงพอใจจากการใช้เครื่องมือการเก็บและประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย มี 2 ส่วน ได้แก่ การประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อเครื่องมือการเก็บและการประเมินความพึงพอใจของผู้ประเมินต่อเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย โดยผู้ประเมินจำนวน 3 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน รวม 15 คน ผลการประเมิน มีดังนี้

1.1 ผลการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยสำหรับเกณฑ์การประเมิน ครั้งที่ 1-4 พบว่า ในหมวดที่ 1 การปฏิบัติตน ผู้ประเมิน 4 ใน 5 คน มีผลการประเมินในภาพรวม รายด้าน และรายข้อสอดคล้องกันทุกกลุ่ม ส่วนผลการประเมินในหมวดที่ 2 การปฏิบัติงาน ผู้ประเมิน 4 ใน 5 คน มีผลการประเมินในภาพรวมมีความสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ประเมิน 4 ใน 5 คน มีผลการประเมินสอดคล้องกัน 16 ข้อ ไม่สอดคล้องกัน 5 ข้อ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน ด้านการปลูกฝังวินัยและความเป็นประชาธิปไตยให้ผู้เรียน ด้านการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ด้านการใช้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ และด้านการศึกษาเกี่ยวกับชุมชน

1.2 ผลการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย สำหรับเกณฑ์การประเมิน ครั้งที่ 5-8 พบว่า ในหมวดที่ 1 การปฏิบัติตน ผู้ประเมิน 4 ใน 5 คน มีผลการประเมินในภาพรวม รายด้าน และรายข้อสอดคล้องกันทุกกลุ่ม ส่วนผลการประเมินในหมวดที่ 2 การปฏิบัติงานผู้ประเมิน 4 ใน 5 คน มีผลการประเมินในภาพรวมมีความสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ประเมิน 4 ใน 5 คน มีผลการประเมินสอดคล้องกัน 17 ข้อ ไม่สอดคล้องกัน 4 ข้อ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ด้านการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

2. ประเมินผลความพึงพอใจต่อเครื่องมือการเก็บและประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย ได้แก่ การประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อเครื่องมือเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพและประเมินความพึงพอใจของผู้ประเมินต่อเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ ผลการประเมินมีดังนี้

2.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยต่อเครื่องมือเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ พบว่า ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจต่อเครื่องมือการเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{x}$ อยู่ระหว่าง 4.78 – 5.00) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{x}$ อยู่ระหว่าง 4.44 – 5.00)

2.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ประเมินต่อเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ พบว่า ผู้ประเมินมีความพึงพอใจต่อเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ เท่ากับ 4.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ($\bar{x}$ อยู่ระหว่าง 4.93 – 5.00) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ($\bar{x}$ อยู่ระหว่าง 4.82 – 5.00)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประเด็นที่ 1 ผลการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยหมวดที่ 1 การปฏิบัติตน พบว่า ผลการ

ประเมินสำหรับเกณฑ์การประเมินครั้งที่ 1-4 และครั้งที่ 5-8 ผลการประเมินเหมือนกัน คือ มีความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 คนทุกรายการทุกกลุ่ม ทั้งนี้ เพราะวิธีการประเมินมี 2 ส่วน คือ เชิงคุณภาพจากการให้คะแนนคุณภาพการปฏิบัติตน และเชิงปริมาณจากผลการปฏิบัติงาน โดยการให้คะแนนคุณภาพการปฏิบัติตน เป็นการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มบุคคล 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าผู้รับการประเมินขึ้นไปอย่างน้อย 1 ระดับ จำนวน 1 คน เพื่อนร่วมงาน จำนวน 2 คน และผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 2 คน รวม 5 คน ซึ่งผู้ให้คะแนนทั้ง 3 ระดับนี้เป็นบุคคลใกล้ชิดกับผู้รับการประเมิน สามารถมองเห็นพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมส่วนตัวได้ชัดเจนกว่าบุคคลอื่น ดังนั้น การประเมินในหมวดที่ 1 การปฏิบัติตน โดยการให้คะแนนคุณภาพการปฏิบัติตนและผู้ให้คะแนนรอบข้างจึงเหมาะสม และเมื่อนำผลการให้คะแนนคุณภาพการปฏิบัติตนมารวมกับคะแนนที่ได้จากปริมาณการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานที่มีหลักฐานประกอบ ซึ่งแม้กำหนดไว้เพียงหนึ่งรายการปฏิบัติงานต่อตัวบ่งชี้ แต่ก็เพียงพอที่จะใช้ประเมินผลในหมวดนี้ได้

2. ประเด็นที่ 2 ผลการประเมินผลปฏิบัติวิชา ชีพของครูผู้ช่วยที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 คน ได้แก่ หมวดที่ 2 การปฏิบัติ งาน ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ในภาพรวมผลการประเมินมีความสอดคล้องกัน 4 ใน 5 คน แต่จากงานวิจัยพบว่า มี 8 ตัวบ่งชี้ ที่ผู้ประเมินไม่สามารถให้คะแนนสอดคล้องกัน 4 ใน 5 คน ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติวิชาชีพที่ครูผู้ช่วยบันทึกในแฟ้มสะสมและพบว่า

ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน ด้านการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้ผู้เรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ และด้านการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่มีเงื่อนไขเวลาเป็นตัวกำหนด นั่นคือต้องใช้ระยะเวลานานจึงจะเห็นผล เมื่อถึงเวลาที่ต้องรับการประเมิน ครูผู้ช่วยจึงพยายามหาผลการปฏิบัติงานมาบันทึก แม้ว่าเป็นงานที่ไม่ตรงกับตัวบ่งชี้ และมีการปรับเปลี่ยนภาษาที่ใช้บันทึกผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมิน จึงมีส่วนทำให้ผู้ประเมินมีมุมมองในการให้คะแนนที่แตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้ครูผู้ช่วยมีผลการปฏิบัติงานเฉพาะด้านเหล่านี้ ควรลดจำนวนครั้งของการประเมินลงเพื่อให้ครูผู้ช่วยมีผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับช่วงเวลาประเมิน หรือเมื่อถึงเวลาที่ต้องทำการประเมินตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ควรเว้นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน และนำตัวบ่งชี้เฉพาะที่มีผลการปฏิบัติวิชาชีพมาทำการคำนวณผลคะแนน

ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการใช้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการด้านการศึกษาเกี่ยวกับชุมชน และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน เป็นผลการปฏิบัติงานที่ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิจัย ตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษามากกว่าการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน ดังนั้น หากครูผู้ช่วยไม่ได้รับมอบหมายให้ร่วมในกิจกรรมก็จะทำให้ไม่มีผลการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ด้านการใช้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ พบว่า ครูผู้ช่วยขาดโอกาสในการศึกษาเกี่ยวกับบริบทของชุมชน และไม่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน เช่น การศึกษาดูงานตามสาขาวิชาชีพ หรือการนำผู้เรียนไปทัศนศึกษาสถานประกอบการในชุมชน จึงทำให้ครูผู้ช่วยไม่มีผลการปฏิบัติงานและขาดข้อมูลของชุมชนเพื่อนำมาเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น เพื่อให้ผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ 4 ใน 5 คน ในตัวบ่งชี้เหล่านี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนโดยการมอบหมายหน้าที่ให้ครูผู้ช่วยมีส่วนร่วมปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา งานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่น การให้ครูได้รับการพัฒนาในสาขาวิชาชีพจากการร่วมสัมมนาหรือรับการอบรมอย่างทั่วถึง และในด้านครูผู้ช่วย เพื่อให้ตนเองมีผลการปฏิบัติงาน ควรพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีในสถานศึกษาและเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าสู่กิจกรรมการเรียนการสอน

นอกจากประเด็นที่กล่าวมาแล้ว ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้ช่วยที่มีต่อเครื่องมือการเก็บผลการปฏิบัติวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ เนื่องจากที่ผ่านมา ครูผู้ช่วยไม่มีแนวทางในการเตรียมรับการประเมิน เมื่อมีแฟ้มสะสมและคู่มือชี้แนะวิธีการบันทึกผลการปฏิบัติวิชาชีพ จึงทำให้ครูผู้ช่วยรู้วิธีเตรียมรับการประเมิน ในส่วนของผู้ประเมิน ความพึงพอใจของผู้ประเมินที่มีต่อเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการเช่นเดียวกัน แม้ผลการประเมินผลการปฏิบัติ

วิชาชีพจะไม่สอดคล้องกัน 4 ใน 5 คน ทุกรายการ แต่การมีแบบประเมินและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และง่ายต่อการใช้ เมื่อต้องประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยที่ผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ จึงทำให้ง่ายต่อการตัดสินใจในการให้คะแนนการประเมิน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารควรกำหนดให้ครูผู้ช่วยนำแฟ้มสะสมผลการปฏิบัติวิชาชีพ และคู่มือการบันทึกผลการปฏิบัติวิชาชีพในแฟ้มสะสม ไปใช้บันทึกและเก็บหลักฐานการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อรอรับการประเมิน และกำหนดให้ผู้ประเมินที่แต่งตั้งขึ้นนำแบบประเมินและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพและคู่มือการใช้ประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ ไปใช้ในการประเมิน

1.2 การกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เฉพาะตัวบ่งชี้ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน ด้านการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้ผู้เรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ และด้านการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ผู้ประเมินควรเว้นการประเมินในตัวบ่งชี้ดังกล่าว เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลก่อนทำการประเมิน

1.3 ในด้านตัวครูผู้ช่วย ในฐานะที่เป็นครูใหม่ ผลการปฏิบัติงานในยังน้อยอยู่ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีผลการปฏิบัติงานในการรับการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ควรมอบหมายงานให้ครูผู้ช่วยมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และควรสนับสนุนให้ครูผู้ช่วยได้รับการพัฒนาโดยการเข้ารับการสัมมนา หรือฝึกอบรมอย่างทั่วถึงทุกสาขาอาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการประเมินครูผู้ช่วยกลุ่มวิชาสามัญและกลุ่มวิชาชีพช่าง ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ครูผู้ช่วยที่ต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหลายกลุ่มสาขาวิชาชีพ ซึ่งมีธรรมชาติการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ดังนั้น ควรทำการทดลองโดยใช้เครื่องมือการเก็บและการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้กับกลุ่มดังกล่าว เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นสามารถใช้ได้กับทุกกลุ่มสาขาวิชาชีพ

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ช่วง เวลาที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพว่าควรจะทำการประเมินผลกี่ครั้งต่อปี และควรเป็นช่วงเวลาไหน

ประโยชน์ของผลการวิจัย

1. ครูผู้ช่วยได้แฟ้มสะสมผลการปฏิบัติวิชาชีพ และคู่มือการบันทึกผลการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อใช้ในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ

2. ผู้ประเมินได้แบบประเมินผลและเกณฑ์การประเมินผลและคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย

3. ผู้บริหารสถานศึกษาได้เครื่องมือการเก็บให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

4. ผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามารถนำเครื่องมือที่ได้จากการวิจัยไปกำหนดเป็นนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วย สำหรับสถานศึกษาในสังกัดเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยไปใช้ในการปรับเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยในบางตัวบ่งชี้ เพื่อให้สอดรับกับผลการปฏิบัติวิชาชีพของครูผู้ช่วยที่เกิดขึ้นจริง

เอกสารอ้างอิง

ชนิดา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2547). *สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ.

วรรณ์ดี แสงประทีปทอง และคณะ. (2551). *การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

วิภาดา สายประเสริฐ. (2552). *สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สอาด จุลทัศน์. (2550). *การศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาตนตามเกณฑ์ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1*-7. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2543). *มาตรการจูงใจยุบเลิกตำแหน่งว่างมีเงิน.* กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

Best, John W. (1977). Research in Education. 4th ed. New Delhi : Prentice Hall.

Likert Rensis. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. Archives of Psychology.