

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“...ผู้ที่เป็นครูอาจารย์นั้น ใช้ว่าจะมีแต่ความรู้ในทางวิชาการ และในทางการสอนเท่านั้นก็หาไม่ จะต้องรู้จักอบรมเด็กทั้งในด้านศีลธรรม จรรยา และวัฒนธรรม รวมทั้งให้มีความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่และในฐานะที่จะเป็นพลเมืองดีของชาติต่อไปข้างหน้า การให้ความรู้หรือที่เรียกว่าการสอนนั้นต่างกับการอบรม การสอนคือ การให้ความรู้แก่ผู้เรียน ส่วนการฝึกอบรมเป็นการฝึกจิตใจของผู้เรียนให้ซึมซาบจนติดเป็นนิสัย ขอให้ท่านทั้งหลายจงอย่าสอนแต่อย่างเดียว ให้อบรมให้ได้รับความรู้ดังกล่าวมาแล้วด้วย...”

(พระบรมราชาโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลมหาราช วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2503)

แหล่งที่มา: ชมรมศิษย์กรรมฐาน พุทธสมาคมแห่งประเทศไทย, (2539: 4)

จากพระบรมราชาโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลมหาราช ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากในการที่จะอบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติให้เติบโตใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ มีศีลธรรม มีวัฒนธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติสืบต่อไป ดังเช่น กระทบของธรรมชาติ (2519) ได้กล่าวว่า ครูคือ ผู้ให้ความรู้หรือวิชาการแก่มวลชน ผู้ใฝ่คว้าหาความรู้ สืบทอดวิชาการและนำความก้าวหน้ามาให้แก่วิชาการตลอดเวลา อาจกล่าวได้ว่า ถ้าไม่มีคนยึดอาชีพเป็นครู โลกของเราจะไม่สามารถผ่านพ้นยุคมืดมาได้อย่างแน่นอน และมวลมนุษยาก็จะจมอยู่ในความอวิชชาตลอดกาล รวมทั้งจะไม่สามารถทำให้วิถีชีวิตของคนก้าวหน้าดีกว่าวิถีชีวิตของสัตว์ธรรมดาได้มากนัก ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้ระบบการศึกษาของประเทศชาติดำเนินไปได้ด้วยดี

ระบบการศึกษาจะพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ซึ่งก็ได้แก่ครูนั่นเอง การจะพัฒนาครูจำเป็นต้องทำเป็นกระบวนการเริ่มตั้งแต่การสรรหา การอํารงรักษา การจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอย่างเหมาะสม รวมทั้งการให้ออกจากงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลการสอนก็เป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพครู ดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2528) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลการสอนไว้ ซึ่งสรุปได้ว่า การประเมินการสอน เป็นกิจกรรมที่โดยหลัก

การแล้ว ครูอาจารย์ทุกคนยอมรับว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญ ถือว่าเป็นหน้าที่ที่ควรแสวงหาข้อดีขมเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของตนในทุกรูปแบบ เพื่อปรับปรุงการสอนของตนให้ดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และถ้าจะมีการประเมินผลการสอนเพื่อเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบและตำแหน่งทางวิชาการ ก็ถือว่าสมเหตุสมผล เพราะว่า การสอนนั้นเป็นหน้าที่หลักของครูอาจารย์ ฉะนั้น การพิจารณาผลการปฏิบัติงานหรือการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีได้พิจารณาผลของการสอนอย่างจริงจัง ก็ย่อมเป็นสิ่งที่ไม่ใคร่สมเหตุสมผลเท่าที่ควร นอกจากนี้ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2538) ยังได้กล่าวถึง ความสำคัญของการประเมินผลการสอนว่า การประเมินผลการสอนจะช่วยให้เรารู้ว่า การเรียนการสอนที่เป็นอยู่มีข้อดีอะไรบ้างที่ควรคงไว้ และมีข้อบกพร่องอะไรที่ควรแก่การปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น จะเห็นได้ว่า นักวิชาการทางด้านการศึกษาและการประเมินผลและการศึกษาของไทยได้เน้นวิธีการที่จะปรับปรุงการสอนของครูโดยใช้สารสนเทศจากการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการประเมินผล การสอนของครูเป็นสำคัญ

ในปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2541 เป็นต้นไป ได้อนุโลมให้ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ "ระบบเปิด" ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ ดังมีหนังสือจากกรมสามัญศึกษาแจ้งไปยังผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดทุกแห่ง และหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาทุกเขตการศึกษา ความว่า " ด้วยสำนักงาน ก.ค. มีมติ ให้นำกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2538) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและหลักปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538 " จากการศึกษาและสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เรียกว่า "ระบบเปิด" สรุปได้ว่า ระบบเปิดหมายถึง ระบบที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจที่จะเลือกรูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนได้ตามความเหมาะสมของสถานศึกษาที่สังกัดกรมสามัญศึกษาแต่ละแห่ง และสามารถเปิดเผยให้คณะอนุกรรมการตรวจสอบได้ ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนจะมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 4 ฝ่ายเป็นผู้ออกแบบเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ตามที่ ก.ค. กำหนดมาให้ดังต่อไปนี้

1. ผลงาน ประกอบด้วย

- 1.1 คุณภาพของงาน
- 1.2 ปริมาณงาน
- 1.3 การนำผลงานไปใช้
- 1.4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 การรักษาวินัย
 - 2.3 ความอดุสาหะ
 - 2.4 ความรับผิดชอบ
 - 2.5 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
3. องค์ประกอบอื่นๆ (ตามความเหมาะสม)

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของสำนักงาน ก.ค. ที่ได้นำกฎของ ก.พ. มาใช้นั้น ลักษณะการประเมินจะเป็นการประเมินแบบบนลงล่าง (downward appraisal) กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ดังหนังสือที่สำนักงาน ก.พ. ส่งไปยังสำนักงานสามัญศึกษาทุกจังหวัด ความว่า " เพื่อการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนสามัญมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการป้อนบำเหน็จความชอบ ปรับปรุง เพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนา การฝึกอบรม การให้รางวัลจูงใจและการให้ออกจากราชการ เป็นต้น "

จากการที่ได้นำหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบเปิด ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนมาบังคับใช้กับข้าราชการครูโดยอนุโลมทำให้มีจุดอ่อนเกิดขึ้นคือ ความไม่เหมาะสมตามคุณลักษณะของสายงาน เพราะว่า ลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับข้าราชการครูมีความแตกต่างกัน เช่น องค์ประกอบในด้านต่างๆ ที่ ก.พ. กำหนดมาให้ดังตัวอย่างหน้า 2 นั้นก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งในการประเมินงานสอนของครูผู้สอน แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมองค์ประกอบตามภาระหน้าที่ของครูผู้สอน ได้แก่ บุคลิกลักษณะของครู ความรู้ความสามารถในการสอน และความสามารถในการวัดและประเมินผล เป็นต้น นอกจากความแตกต่างของคุณลักษณะงานของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูแล้ว แม้แต่สายงานของข้าราชการครูเองก็ยังมี ความแตกต่างในการกิจของสายงานต่างๆ เช่น สายผู้บริหาร สายผู้สอน สายผู้นิเทศ และสายสารวัตรนักเรียนและนักศึกษา เป็นต้น การใช้กฎเกณฑ์และแบบประเมินของข้าราชการพลเรือนมาบังคับใช้กับข้าราชการครู จึงก่อให้เกิดปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอันมาก การประเมินจึงไม่

สามารถพิจารณาในรูปธรรมของแต่ละสายงานอย่างเด่นชัด ตัวชี้วัดต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถชี้ผลความแตกต่างของภาระงานได้อย่างสมบูรณ์ ทำให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสายต่างๆ ไม่สามารถตัดสินประเมินผลงานได้ด้วยความเป็นตรงและยุติธรรมเพียงพอ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ คณะ, 2537; สุวกิจ ศรีปัดดา และคณะ, 2539)

จากงานวิจัยหลายฉบับที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบและคุณลักษณะที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแล้วมีความแตกต่างกันมาก เช่น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ คณะ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายการสอน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 9 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะความเป็นครู คุณภาพการสอน การบริการวิชาการและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ปริมาณและคุณภาพงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ความสามารถในการสอน และการรักษาวินัย จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะต่าง ๆ ที่จะประเมินในระบบเปิดและองค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินการสอนงานของครูแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด

ดังนั้น การที่จะให้ระบบการประเมินแบบระบบเปิดมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนต่าง ๆ ทำให้โรงเรียนเหล่านั้นมีความกังวลเกี่ยวกับเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการประเมิน แต่ละโรงเรียนก็จะมีรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความตรงและความเที่ยงในการประเมิน อันจะก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในกระบวนการประเมินผลการสอนของครู นอกจากนี้เมื่อประเมินเสร็จเรียบร้อยแล้วไม่มีการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับให้ผู้ถูกประเมิน ทำให้ผู้ถูกประเมินไม่ทราบจุดด้อยและจุดเด่นของตนเอง เลยทำให้ครูไม่ทราบว่า จะปรับปรุงและพัฒนาจุดใดบ้าง อีกประการหนึ่งลักษณะของการประเมินก็ไม่แตกต่างจากวิธีการเดิม เพราะ ผู้ที่ประเมินคือ ผู้บริหารและหัวหน้างานตามลักษณะหน้าที่ของงาน แต่อำนาจการตัดสินใจสั่งการอยู่ที่ผู้บริหารเท่านั้น เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่ว ๆ ไป ผู้ประเมินเบื้องต้นคือ หัวหน้าหมวดวิชาเป็นผู้คัดเลือกครูในแต่ละหมวดวิชา จากนั้นก็ส่งต่อผู้ช่วยผู้บริหารพิจารณาและผู้ตัดสินชี้ขาดก็คือผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะการประเมินเช่นนี้ เรียกว่า การประเมินแบบบนลงล่าง (downward appraisal) การประเมินที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจสั่งการเพียงผู้เดียวทำให้มีจุดอ่อนในเรื่องอคติ ดังคำในพุทธศาสนาที่กล่าวถึง อคติ 4 ได้แก่ ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง และภยากติ ลำเอียงเพราะกลัว ซึ่งสอดคล้องกับ Vinson (1996) ที่ได้กล่าวถึง จุดอ่อนของการประเมินจากบนลงล่าง (the downside) ว่า ข้อมูลย้อนกลับจากคน ๆ เดียวอาจจะทำร้ายใครบางคนได้ เพราะนักประเมินไม่สามารถที่จะทำในสิ่งที่ดีงามหรือสิ่งที่ เป็นบวกได้เสมอไป

การประเมินแบบ 360 องศา (360 Degree feedback) เป็นการประเมินจากผู้ประเมินหลายแหล่งทุกคนเป็นทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินซึ่งตรงกับความเป็นจริงของชีวิตการทำงานสำหรับผู้ให้ข้อมูลและผู้รับข้อมูลเพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งช่วยทำให้ลดอคติจากผู้ประเมินแหล่งเดียวลงได้ สอดคล้องกับคำกล่าวของนักวิชาการด้านการประเมินแบบ 360 องศา ที่ได้กล่าวไว้ว่า ข้อมูลย้อนกลับจากผู้ประเมินหลายแหล่ง จะสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานจะต้องคาดหวังว่าเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญเท่ากับผู้บริหาร เมื่อรู้ว่าตนเองต้องได้รับการประเมินจากบุคคลเหล่านั้น ข้อมูลย้อนกลับจากผู้ประเมินที่หลากหลายช่วยให้ช่องว่างและอคติลดน้อยลง เพราะผู้รับผิดชอบต่อข้อมูลย้อนกลับต้องเกี่ยวข้องกับผู้คนมากมาย นอกจากนี้ ข้อมูลย้อนกลับจากการประเมินแบบ 360 องศายังเป็นเครื่องมือขององค์การในการพัฒนาการทำงานของพนักงานที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมการทำงาน ทุกคนในหน่วยงานจะมีอิทธิพลต่อกันและกันมากกว่าผู้บริหารเพียงคนเดียว (Vinson, 1996; Edwards, 1996)

การประเมินแบบ 360 องศา ถึงแม้จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ แต่จากการปฏิบัติในประเทศไทยยังไม่เป็นที่แพร่หลาย โดยเฉพาะในหน่วยงานของทางราชการไม่มีหน่วยงานใดที่ทำการประเมินด้วยกระบวนการนี้เลย จะมีก็แต่หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจและเอกชน เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย การบินไทย และ บริษัท Loxley ที่เคยประเมินบุคลากรด้วยกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2541) สาเหตุของการไม่ประสบความสำเร็จเนื่องมาจาก ประการที่หนึ่ง วัตถุประสงค์ของการประเมิน คือจะประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบและการจัดสรรตำแหน่ง เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวเป็นองค์กรขนาดใหญ่ พนักงานมีอัตราการแข่งขันกันสูง ขาดการเสียสละอย่างจริงจัง ดังเช่น Vinson ได้ให้ทัศนะถึงความล้มเหลวจากการประเมินด้วยกระบวนการ 360 องศา ว่า ถ้าพนักงานขาดการเสียสละ ขาดความจริงจัง และพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่ากระบวนการประเมินแบบนี้ไม่มีความยุติธรรมแล้ว การประเมินแบบ 360 องศา ก็ไม่สามารถที่จะสำเร็จลุล่วงไปได้ (Vinson, 1996)

ประการที่สอง ขาดการศึกษาแบบนำร่อง (Pilot Study) กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา ในระยะเริ่มต้นไม่ควรที่จะทำกับกลุ่มตัวอย่างมากเกินไปและไม่ควรเปลี่ยนแปลงระบบอย่างทันทีทันใด ดังเช่น Wimer ได้ให้ทัศนะไว้ว่า องค์กรต่างๆ หากจะใช้กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา ควรมีการวิจัยนำร่องก่อน เพราะการเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ในองค์กรอย่างทันทีทันใดนั้นค่อนข้างจะอันตราย ดังนั้น องค์กรใดก็ตามจะนำกระบวนการประเมินแบบ 360 องศามาใช้ ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจให้ดีเสียก่อนว่าบุคคลใดที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรนั้นๆ บ้าง (Wimer และ คณะ, 1998)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาทำให้มองเห็นถึงจุดอ่อนของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จุดเด่น และข้อจำกัดของการประเมินแบบ 360 องศา ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ตลอดจนศึกษาถึงประสิทธิผลของการประเมินแบบ 360 องศา ผู้วิจัยเชื่อว่า การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้ตั้งวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาการสอนของครูเท่านั้น ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับเรื่องการแข่งขันด้านความดีความชอบ และการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ก็ทำกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่มากนัก กลุ่มตัวอย่างเพียงครูหนึ่งหมวดวิชา ประมาณ 13-17 คน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการประเมินผลที่มีรูปแบบของการประเมินที่ชัดเจนในเชิงของการพัฒนาการสอนของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา สำหรับการพัฒนาการสอนของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา ที่ได้พัฒนาขึ้นต่อการพัฒนาการสอนของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อตกลงเบื้องต้น

ผู้ประเมินแต่ละแหล่งอันได้แก่ ตนเอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายต่างๆ หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน มีความสามารถในการประเมินการสอนและการทำงานของอาจารย์ และให้ข้อมูลเชิงประเมินด้วยความจริงใจ

ความไม่สมบูรณ์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2541 เป็นช่วงที่มีการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ ซึ่งประเทศไทยเป็นเจ้าภาพ ทำให้สถานศึกษาต้องหยุดการเรียนการสอนเป็นเวลา 2 สัปดาห์ คือ ระหว่างวันที่ 6 – 21 ธันวาคม 2541 และยังมีวันหยุดช่วงปีใหม่อีก 4 วัน คือ วันที่ 31

ธันวาคม 2541 – 3 มกราคม 2542 นอกจากนี้ ยังมีงานศิลปหัตถกรรมของจังหวัดขอนแก่นซึ่งโรงเรียนนครขอนแก่นเป็นเจ้าภาพอีกด้วย ในระหว่างวันที่ 3 – 5 กุมภาพันธ์ 2542 ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงอาจจะไม่สมบูรณ์ เนื่องจากเหตุผลทางจิตวิทยา เช่น ความวิตกกังวลเนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น กลัวการเสียหน้าเมื่อทราบผลการประเมินในทางที่ไม่ดี และเกิดความลำเอียงในการประเมินเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ใช้ความพยายามในการชี้แจงและอธิบายให้กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครูได้เข้าใจถึงความสำคัญและประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินแบบ 360 องศามากที่สุด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้ คือ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะครู-อาจารย์ จำนวน 120 คน และนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงปีที่ 6 จำนวน 2,250 คน ของโรงเรียนนครขอนแก่น ตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์แบบกลุ่ม (Cluster Sampling) สุ่มหมวดวิชาขึ้นมา 1 หมวดวิชา ในจำนวน 5 หมวดวิชาหลัก ที่มีครูอาจารย์ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ได้แก่ หมวดวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ ประเทศ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ในที่นี้ผู้วิจัยสุ่มได้ครู-อาจารย์หมวดวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งมีบุคลากรจำนวน 16 คน เพื่อเป็นตัวแทนประชากรครู-อาจารย์ทั้ง 120 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนนั้นผู้วิจัยได้สุ่มแบบกลุ่ม โดยสุ่มห้องเรียนขึ้นมา 1 ห้องเรียนจากห้องที่ได้เรียนวิชาคณิตศาสตร์กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน ทั้ง 16 คน เนื่องจากครู 1 คนอาจจะสอนหลายห้องเรียน (ครู 1 คน สุ่มนักเรียนมา 1 ห้อง) ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน เท่ากับ 16×40 รวม 640 คน เพื่อเป็นตัวแทนประชากรนักเรียนทั้งหมด 2,250 คน เหตุผลที่เลือกคณะครู-อาจารย์และนักเรียนโรงเรียนนี้ เพราะว่าการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา จึงต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่ายและทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างจึงจะทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. รูปแบบของกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา มีลักษณะสำคัญดังนี้ 1) เป็นการประเมินโดยใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง สำหรับการประเมินครูสังกัดกระแสนิยมศึกษาในครั้งนี้ใช้ข้อมูลจาก 5 แหล่งคือ การประเมินตนเอง การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน การประเมินจากนักเรียน การประเมินจากหัวหน้าหมวดวิชา และการประเมินจากผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายต่างๆ 2) เป็นการประเมินที่ครอบคลุมภาระงานของครู 10 ด้าน คือ บุคลิกลักษณะของครู การปรับตัวและ

มนุษยสัมพันธ์ การรักษาวินัย ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม พฤติกรรมการสอน คุณภาพการสอน ความรู้ความสามารถในการสอน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการวัดและประเมินผล และผลงาน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม, สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2541) 3) ใช้ระบบถ่วงน้ำหนักคะแนนความสำคัญของหน้าที่การงาน 4) มีการจำแนกปฏิริยาความคาดหวังต่อการได้รับข้อมูลย้อนกลับของผู้ถูกประเมิน เป็น 4 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ 1 ไม่คิดว่าจะได้ข้อมูลย้อนกลับในทางลบ (Unexpected Negative Feedback) ประเภทที่ 2 ต้องการที่จะปรับปรุงแก้ไข (Improvement Needed) ประเภทที่ 3 จุดเด่นที่ซ่อนอยู่ (Hidden Strengths) และ ประเภทที่ 4 ฉายจุดเด่น (Strengths)

3. การศึกษาประสิทธิผล ผู้วิจัยได้ศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ ด้านความสำเร็จของการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งดูจาก ผลการประเมินจากนักเรียน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวดวิชา ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และตนเอง ด้านความพึงพอใจ โดยการวัดทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการประเมินแบบ 360 องศา และการจัดประชุมกลุ่มย่อย ด้านความสามารถในการนำไปใช้ได้ โดยดูจาก ความเป็นไปได้ ศึกษาในประเด็น ทางวิชาการ ทางปฏิบัติ และทางด้านงบประมาณ และด้านการยอมรับของกลุ่มตัวอย่างและผู้เกี่ยวข้อง

คำจำกัดความของการวิจัย

การประเมินผลการสอน หมายถึง การตัดสินคุณค่าทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ คุณลักษณะของความเป็นครูและพฤติกรรมการทำงาน โดยการเปรียบเทียบกับระดับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ สำนักงาน ก.ค. และโรงเรียนแต่ละแห่งกำหนดไว้

การประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอน หมายถึง การประเมินที่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสอนของครูทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินการสอนของครู การประเมินแบบ 360 องศา ประกอบด้วย การประเมินจาก 5 แหล่ง คือ การประเมินตนเอง การประเมินจากผู้บริหาร การประเมินจากหัวหน้าหมวดวิชา การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน และการประเมินจากนักเรียน

กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา หมายถึง แนวทางหรือวิธีการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการของการประเมินแบบ 360 องศา เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ขั้นตอนของการประเมินแบบ 360 องศา มี 9 ขั้นตอน คือ 1) การเห็นชอบหรือยอมรับของหัวหน้าสถานศึกษาในการใช้กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครูผู้สอน 2) การยอมรับหรือเห็นชอบของครูผู้สอน 3) การออกแบบ วางแผนงาน และการพัฒนาระบบและเครื่องมือ 4) การตรวจสอบคุณภาพของ

ระบบและเครื่องมือ และการกำหนดน้ำหนักของข้อมูลส่วนต่างๆ 5)การเก็บรวบรวมข้อมูล 6)การวิเคราะห์ข้อมูล 7)การรายงานข้อมูลย้อนกลับให้กลุ่มตัวอย่าง 8)การรายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร 9) การศึกษาประสิทธิผลของการประเมินแบบ 360 องศา

ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานทางด้านการสอนที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา

ประสิทธิผลของกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา หมายถึง ความสำเร็จของการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งเป็นผลการประเมินจาก นักเรียน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหมวดวิชา ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และตนเอง ความพึงพอใจของผู้ถูกประเมินซึ่งเป็นผลจากการวัดทัศนคติต่อกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างและผู้เกี่ยวข้อง และการจัดประชุมกลุ่มย่อย รวมทั้งความสามารถในการนำไปใช้ได้ ซึ่งดูจาก ความเป็นไปได้ประกอบด้วยความเป็นไปได้ทางวิชาการ ทางการปฏิบัติงาน และทางด้านงบประมาณ รวมทั้งการยอมรับของกลุ่มตัวอย่างและผู้เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.1 เนื่องจากในประเทศไทยยังไม่เคยมีผู้ทำวิจัยเรื่องทำนองเดียวกันนี้ได้เลย การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้รูปแบบและวิธีการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งจะให้ประโยชน์ได้จริงในทางปฏิบัติ

1.2 ผลการวิจัยจะทำให้ทราบว่า ผู้ประเมินจากหลายแหล่งสามารถประเมินผลการสอนการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

1.3 ผลการวิจัย จะทำให้ครูผู้ถูกประเมินสามารถนำผลการประเมินไปพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น

2. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

สามารถนำรูปแบบและวิธีการประเมินแบบ 360 องศา ไปใช้ในการประเมินผลการสอน/การปฏิบัติงานกับบุคลากรในหน่วยงานอื่นได้