วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2554

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี

CRITERIAN AND PROCEDURES TO ASSESS PROFESSIONAL TEACHERS' PROMOTION ACCORDING TO ADMINISTRATORS' OPINIONS AND TEACHERS' OPINIONS UNDER THE OFFICE OF PRACHIN BURI EDUCATIONAL SURVICE AREA OFFICE

ประวิทย์ สมบูรณ์ศรี ภิเษก จันทร์เอี่ยม และ อรสา โกศลานันทกุล
Prawit Somboonsri, Pisake Juneam, and Orasa Kosalanantakul

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรีและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2551 ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 226 คน และครูจำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Dependent)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก และรายด้านทุกด้านเห็นด้วยในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ปรากฏว่า โดยภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

The research objectives were to study and compare the opinions of the school administrators and teachers towards the criterion and procedure for professional teachers' promotion. The sample comprised of 226 school administrators and 372 teachers under the office of Prachin Buri Educational Service Area. The instruments used were questionnaires of rating scale type and the reliability was 0.93 the statistics employed were mean, standard deviation, t-test independent.

The results were as follows;

1. The opinions towards the criterion and procedure for professional teachers' promotion of the school administrators and the teachers in the overall perception and each aspect separately were at the high level of suitability.

2. The school administrators and teachers perceived the criterion and procedure for professional teachers' promotion with no significant difference

คำสำคัญ

วิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี

ความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้สามารถนำการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกประเทศ ผลผลิตของระบบการศึกษา คือ พลเมืองของประเทศที่สามารถปรับตัว แก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลาย ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถริเริ่มพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติให้พัฒนาและก้าวหน้าไปได้อย่างมีหลักการบนพื้นฐานของความเข้าใจในเหตุและผล ความถูกต้อง ความดีงาม และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการศึกษาที่พึงประสงค์ในสังคมปัจจุบันจะต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้สมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ และสังคม ทั้งในระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม เพราะเมื่อบุคคลมีความรู้ แต่มีความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมย่อมจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในทางที่ไม่ก่อประโยชน์ทั้งตนเองและส่วนรวมได้ การศึกษาจึงเป็นทั้งกระบวนการและเนื้อหาในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญ เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมให้คนมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยไม่จำเป็นต้องควบคุม

(อุทัย เลาหวิเชียร, 2535: 421) และเมื่อทรัพยากรคนที่ทำงานในองค์การต่างๆ ได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ขึ้นก็จะเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพมากขึ้น และใช้ความสามารถสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้น ถ้าต้องการให้องค์การมีความมั่นคงถาวรจำเป็นจะต้องพัฒนาให้คนมีความรู้ ความชำนาญ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจ มีความมั่นคงและอยู่ด้วยความสุขกาย สบายใจ จึงเห็นว่าการพัฒนาคนเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดเสียมิได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ตลอดระยะเวลาของการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าบุคลากรทุกระดับยังไม่ได้รับการพัฒนา และการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคคลยังทำได้ไม่ทั่วถึง และจากการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ยังมีปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี,2549: 11) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย เรื่องปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน และครู อาจารย์ และสอดคล้องกับ เดือนเพ็ญ กิจประสพโชค (2539: 80) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 4 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นที่น่าสังเกตว่า พฤติกรรมของครูที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งปรากฏทางสื่อมวลชน เช่น ครูเล่นการพนัน ครูข่มขืนทำร้ายร่างกายศิษย์ครูลงโทษนักเรียนโดยวิธีวิปริตพิสดาร ครูละทิ้งหน้าที่การสอน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ทำให้ภาพพจน์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องตกต่ำ มัวหมอง และถูกลดความเชื่อถือศรัทธาจากสังคมไปเรื่อย ๆ เพราะครูคือ ผู้ที่สังคมคาดหวังให้ทำหน้าที่พัฒนาคนและเมื่อพิจารณาจากสภาพปัญหาดังกล่าว การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่ง เพราะเป็นแนวทางให้หน่วยงานสามารถดึงดูด และธำรงรักษาคนมีความรู้ มีความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุด เท่าที่หน่วยงานต้องการ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2548: 6)

ดังที่กล่าวแล้วข้างต้นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและหลักเกณฑ์วิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรีที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จึงสนใจและต้องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารระดับสูง องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง มีขวัญและกำลังใจและศรัทธาต่อวิชาชีพครูเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังได้ข้อค้นพบจากการวิจัย เป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดวิธีพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนวิทยฐานะให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรีอยู่ในระดับใด
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรีแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2551 จำนวน 274 โรงเรียน รวมประชากรที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 548 คน และครูจำนวน 3,303 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2551 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 303) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 226 คน และครูจำนวน 372 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เป็นคำถามแบบปลายเปิด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถาม

3.3 สร้างแบบสอบถาม ฉบับร่างตามขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนดไว้

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา และภาษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.5 ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหา และการใช้ภาษาที่ถูกต้อง

3.6 นำแบบสอบถามไปให้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์

3.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นคะแนนรายข้อของแบบสอบถามมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถาม กับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2539: 19) แต่ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงแก้ไข

3.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficience) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 125 - 126) รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 และเขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล

4.2 ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 และเขต 2 ทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูในการตอบแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ได้แบบสอบถาม จำนวน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 หาค่าความถี่และร้อยละ ในแบบสอบถาม ตอนที่ 1

5.2 หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนโดยอาศัยแนวคิดของเบส (Best, 1997 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูตร, 2542: 77)

5.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อหลักเกณฑ์แลวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test Independent)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อค้นพบโดยสรุป ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก และรายด้านทุกด้านเห็นด้วยในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ปรากฏว่าโดยภาพรวม ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านวิธีการประเมินความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูเห็นด้วยมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน

3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูของโรงเรียนทุกขนาด เห็นว่าหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านเหมาะสมในระดับมาก

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่เห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนขนาดกลางเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับครูโรงเรียนขนาดกลางและครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับครูโรงเรียนขนาดเล็กความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเกณฑ์การอนุมัติ ครูโรงเรียนขนาดกลางเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูโรงเรียนขนาดใหญ่เห็นว่าเหมาะสมมากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูโรงเรียนขนาดกลางกับครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีผลที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายเพื่อให้เกิดความชัดเจน คือ

1. ความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะ ของผู้บริหารโรงเรียน และครู เห็นว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวเป็นหลักเกณฑ์ที่ผู้บริหารโรงเรียนและครู สามารถปฏิบัติได้ และรายการประเมินตรงกับสภาพการปฏิบัติงานประจำในโรงเรียนจะเห็นได้จากความคิดเห็นทุกด้านและทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งหมด ยกเว้น ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าด้านหลักเกณฑ์การประเมิน ข้อ 2 ในปีที่ขอผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอน ไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ผู้บริหารเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่าการกำหนดชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ไว้ต่ำเกินไป เอื้อประโยชน์ให้กับครูที่มีเวลาสอนน้อย หรือโรงเรียนที่มีอัตรากำลังครูมากเกินเกณฑ์ คือ ระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดอัตราครูต่อนักเรียน 1: 25 คน และระดับมัธยมศึกษา 1: 20 คน และโดยปกติครูในโรงเรียนจะมีเวลาสอนตั้งแต่ 21 – 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2533) ปีการศึกษา 2547 อัตราครูต่อนักเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1: 20.52 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูที่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ทุกข้อ ยกเว้น หลักเกณฑ์ การพิจารณาจากการเป็นวิทยากรผู้ชำนาญการซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ครูเห็นด้วยจำนวนน้อยที่สุด (บุญเลิศ เขียนวงศ์, 2540) สอดคล้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ที่เหมาะสมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ที่มีองค์ประกอบที่เหมาะสมเรียงลำดับดังนี้ ด้านความเป็นครู ด้านการสอน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ด้านการรักษาวินัย และด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ (สุริยะ มนิระพงศ์, 2541) สอดคล้องกับงานวิจัยของสวัสดิ์ ชาวบัวใหญ่ (2551) ที่ได้ศึกษาความเหมาะสมของ แบบประเมินผล

การปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการ ตามความคิดเห็น ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) และด้านการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และเปรียบเทียบความเหมาะสมของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันและกลุ่มระดับการศึกษาต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการ โดยภาพรวม และรายด้าน มีความเหมาะสมในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะ ของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวเป็นหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้ปรับปรุงให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้อย่างสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ประจำที่ทำอยู่แล้ว ยกเว้นด้านวิธีการประเมิน ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไม่แน่ใจในวิธีการหลายขั้นตอน เช่นการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดที่ 2 จากศึกษานิเทศก์ 7 ต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโท การแต่งตั้งคณะกรรมการชุดที่ 3 โดยความเห็นชอบขององค์กรกลางของการบริหารงานบุคคล และการให้คณะกรรมการชุดที่ 3 เป็นผู้ประเมินแผนการสอนและเอกสารทางวิชาการ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากอาจเกี่ยวเนื่องกับความเป็นธรรมในวิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการและวิธีการประเมินของคณะกรรมการ สอดคล้องกับ ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครู มีเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน ด้านการให้ความเป็นธรรมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สมพงษ์ สุรารักษ์, 2541) และสอดคล้องกับการศึกษาการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า บุคคลที่ควร เป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ตัวผู้สอนเอง หัวหน้าหมวดวิชาเพื่อนในหมวดวิชาเดียวกัน และผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ (ภิญโญ แก่งศิริ, 2537)

3. ความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนทุกขนาด เห็นว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมการบริหารงาน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดอยู่ในระดับมากเหมือนกัน สอดคล้องกับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีพฤติกรรมในระดับมากและเมื่อจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกจังหวัดเช่นกัน (บุญลือ จันทศร, 2541) และสอดคล้องกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ที่ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม และทุกด้าน

อยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน (เกื้อกูล แสงพริ้ง, 2541) และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญพิมพ์ ภูชมศรี (2547) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านเหมาะสม ในระดับมาก ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ที่สูงขึ้น เชิงประจักษ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าขนาดเล็ก

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งโดยภาพรวม ด้านวิธีการประเมิน และด้านเกณฑ์การอนุมัติ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะความเป็นผู้นำและประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความก้าวหน้ามากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง ด้านองค์ประกอบการประเมินกับคะแนนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่เห็นว่าเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรและทรัพยากรอื่นของโรงเรียนขนาดใหญ่มีมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามองค์ประกอบการประเมินได้มากกว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับสถานการณ์ภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญแต่ละด้านโดยรวม มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานที่ตั้งโรงเรียน (สาลินี ศรีสง่า, 2541) สอดคล้องกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการบริหาร (เกื้อกูล แสงพริ้ง, 2541)

5. ความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครู พบว่า ครูในโรงเรียนทุกขนาด เห็นว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินดังกล่าวของครูส่วนใหญ่ ในโรงเรียนทุกขนาดปฏิบัติอยู่เป็นประจำ สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่ากิจกรรมที่ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติ คือ การแสวงหาความรู้อยู่เสมอการตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนในชั้นเรียนเพื่อเสริมสร้างความรู้และเสริมสร้างหลักสูตรการแก้ไขข้อบกพร่อง และพัฒนาผู้เรียนได้สูงขึ้น การปรับปรุงแผนการสอนได้สอดคล้องกับข้อจำกัดของนักเรียน ครู สถานศึกษา การใช้สื่อได้เหมาะสม และผู้เรียนได้มีส่วนร่วม การจัดกิจกรรมโดยยึดกระบวนการและสร้างนิสัยเป็นหลัก การ

รายงานผลการพัฒนาเป็นกลุ่มของห้องเรียนที่รับผิดชอบ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีสม่ำเสมอและให้การแนะนำโดยสอดแทรกในการสอน การมุ่งมั่นร่วมมือพัฒนางานจนบรรลุเป้าหมาย การอาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานกับชุมชน และการรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการสอน (พรสมบัติ ศาสตร์นอก, (2543) และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญพิมพ์ ภูชมศรี (2547) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่สูงขึ้น เชิงประจักษ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนโรงเรียน ขนาดกลางเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าขนาดเล็ก

6. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งโดยภาพรวมและด้านเกณฑ์การอนุมัติ ครูโรงเรียนขนาดกลางและครูโรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นว่าเหมาะสมมากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนขนาดกลางส่วนใหญ่ได้สอนนักเรียนระดับชั้นเดียวหรือสอนประจำชั้นที่เป็นนักเรียนกลุ่มเดียว ส่วนครูโรงเรียนขนาดใหญ่แม้จะสอนระดับชั้นเดียว นักเรียนกลุ่มเดียว แต่ต้องรับผิดชอบสอนหลายห้องเรียน และครูโรงเรียนขนาดเล็กต้องรับผิดชอบสอนนักเรียนหลายระดับหรือเป็นครูประจำชั้นหลายห้องเรียน นักเรียนหลายกลุ่ม จึงทำให้ความรับผิดชอบ ในการจัดทำเอกสารการเตรียมการสอนต่างๆ ที่จะแสดงถึงร่องรอยในการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูมีปริมาณและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการเปรียบเทียบทัศนะของครูสายงานการสอนที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งการเลื่อนวิทยฐานะจำแนกตามตำแหน่ง การขอกำหนดตำแหน่งและอายุตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (บุญเลิศ เขียนวงศ์, 2540: 21)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะ ที่ควรนำมาทบทวน และปรับปรุงเป็นอันดับแรกคือ หลักเกณฑ์การประเมิน ข้อ 2 ในปีที่ขอผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอนไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพราะทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูเห็นว่าเหมาะสมต่ำสุด ควรจะมีการเพิ่มจำนวนชั่วโมงสอนขั้นต่ำให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพจำนวนชั่วโมงสอนจริงของครูทั่วไป

1.2) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูตามขนาดของ+โรงเรียนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงควรพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้เหมาะสมกับธรรมชาติการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแต่ละขนาด หรือสภาพความรับผิดชอบของครูในแต่ละสาขาวิชา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูที่ยังไม่มีคุณสมบัติที่จะยื่นคำขอ ครูที่มีคุณสมบัติที่จะยื่นคำขอ ครูที่ได้รับการอนุมัติผลการประเมินแล้ว ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมิน

2.2) ควรศึกษาความเหมาะสมเฉพาะด้านองค์ประกอบการประเมินของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะกับภาระหน้าที่การสอนของครู

บรรณานุกรม

บุญพิมพ์ ภูชมศรี. (2547). **การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินอาจารย์ 3 เชิงประจักษ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

บุญเลิศ เขียนวงศ์. (2540). **ทัศนะของครูที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พรสมบัติ ศาสตร์นอก. (2543). **การประเมินผลการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สวัสดิ์ ชาวบัวใหญ่. (2551). **การศึกษาความเหมาะสมของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สุริยะ มนิระพงศ์. (2541). **การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.