



การพัฒนาารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียน
ในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย
DEVELOPMENT OF THE PORTFOLIO MODEL FOR TEACHER PERFORMANCE
ASSESSMENT OF SAINT PAUL DE CHARTRES IN THAILAND

นางสาวกุลวดี ชัยวรสกุล*

Miss. Kulwadee Chaiworasakul

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ ตังธนากานนท์ **

Assist. Prof. Kamonwan Tangdhanakanond, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อสังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา 3) เพื่อตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เป็นเจ้าของในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แบบสัมภาษณ์แนวทาง ความคิดเห็นในการประเมินการปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่สังเคราะห์ได้ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ความถี่และร้อยละ—ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยมี 3 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาการเรียนการสอน 2) รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษามีองค์ประกอบของโครงสร้าง ขั้นตอนการพัฒนา และเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู 3) ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยโดยภาพรวม มีคุณภาพในระดับมากที่สุด

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: kulwadeeh@gmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: tkamonwan@hotmail.com

ISSN1905-4491

Abstract

The purposes of this study were 1) to synthesize performance standards for teachers to prepare portfolios for teacher performance assessment in schools of St. Paul de Chartres in Thailand, 2) to develop a portfolio model for teacher performance assessment of teachers in schools of St. Paul de Chartres in Thailand, and 3) to determine the quality of the portfolio model for teacher performance assessment of St. Paul de Chartres in Thailand. The sample involved 100 teachers of St. Paul de Chartres in Thailand. Interview form was used to collect the data about teacher performance assessment and performance standards, whereas questionnaire was employed to collect the data about quality of the portfolio model. Samples were analyzed by content analysis, frequency and percentage of general information of the sample, for the mean and standard deviation. Result were as follows: (1) performance standards for teachers to prepare portfolios for teacher performance assessment in schools of St. Paul de Chartres in Thailand comprised of three components, i.e self-development; learners development; and teaching and learning development; (2) portfolio model for teacher performance assessment in schools of St. Paul de Chartres in Thailand comprised of structure, process, and assessment criteria; (3) the quality of the portfolio model for teacher performance assessment of teachers in schools of St. Paul de Chartres of Thailand was in the highest level.

คำสำคัญ: รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู / การประเมินการปฏิบัติงานครู

KEYWORDS: TEACHER PORTFOLIO MODEL / TEACHER PERFORMANCE ASSESSMENT

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูและคุณภาพของครู ในหมวด 7 มาตราที่ 52 ว่าด้วยครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้มีระบบพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมในการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการ กำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความ พร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) โดยการพัฒนาครูและคุณภาพของครูนั้นจะต้องพัฒนาจากการทำงาน ของครู เนื่องจากงานของครูจะส่งผลต่อความก้าวหน้าของห้องเรียน และโรงเรียน รวมไปถึงการ เจริญเติบโตทางความคิด ความรู้ และสติปัญญาของนักเรียน (Goe et al, 2008) โดยระเบียบคุรุสภาว่าด้วย จรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ได้กำหนดไว้ว่า ครูต้องตั้งใจสั่งสอนศิษย์และ ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดี ด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์และจะละทิ้งหรือทอดทิ้งงาน มิได้ จึงอาจกล่าวได้ว่างานของครูนั้นหมายถึง ภารกิจหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของครูที่มีผลต่อความเป็นไป ของโรงเรียน และนักเรียน โดยมีวุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และขนาดสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครู (โชคอนันต์ จึงเจริญรัตน์, 2556)

งานของครูมีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้าน การพัฒนาการเรียนการสอน เช่น มีการใช้เทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนหา จุดบกพร่องของตนเอง (ฤทธิ ตัน, 2557) ซึ่งการทำงานของครูจะสามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้นจะต้องมีการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพโดยอาศัยวิธีใน การประเมินการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งวิธีที่เหมาะสมในการศึกษาข้อมูลสำหรับใช้ในการประเมินการ ปฏิบัติงานครูมีหลากหลาย แต่วิธีที่ดีที่สุดในการประเมินการปฏิบัติงานครู คือ การใช้แฟ้มสะสมงาน โดย

วิธีการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินการปฏิบัติงานครูจะทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมมากกว่า เนื่องจากแฟ้มสะสมงานเป็นที่บรรจุหลักฐานการปฏิบัติงานของครู และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะและประเมินผลสรุปรวมได้ด้วย (ลัดดาวัลย์ ชื่อตรง, 2540) นอกจากนี้ Sivakumaran, Holland and Heyning (2010) ยังกล่าวถึงการใช้ประโยชน์จากแฟ้มสะสมงานครู เพื่อเป็นทางเลือกในการประเมินการปฏิบัติงานของครูในการเป็นหลักฐานสำหรับการว่าจ้างเข้าทำงาน รวมถึงพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น หรือกำหนดผลตอบแทนที่สูงขึ้น

โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการแก่สังคม โดยเฉพาะด้านการศึกษาอบรมแก่เยาวชนทั่วโลก เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าถึงสัจธรรมอันสูงส่งแห่งความเป็นมนุษย์ด้วยการดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบวินัยและเปี่ยมด้วยเมตตาธรรม ครูจึงเป็นพลังสำคัญในการดำเนินงานทั้งในด้านการอบรมสั่งสอนและด้านการบริการ และบริหารงานภายในโรงเรียน โดยครูจัดเป็นกลุ่มสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำให้งานให้เกิดความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง พัฒนา หยุดอยู่กับที่หรือถอยหลัง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโรงเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องมีความเป็นเอกภาพในการจัดการศึกษา และปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการจัดการศึกษาของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย (กมลวรรณ เกษะนันท์, 2555) ดังนั้นการประเมินการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น แต่ในปัจจุบันโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทยยังไม่มีวิธีในการประเมินการทำงานของครูที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความเป็นรูปธรรม และตอบสนองกับวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานครูตามที่โรงเรียนกำหนด จึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของการพิจารณาการทำงานครูทั้งในส่วนของผลงาน และการติดตามการทำงานเป็นระยะของครูอย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียมกัน อีกทั้งทางโรงเรียนได้มีนโยบายให้ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในโรงเรียนจัดทำแฟ้มสะสมงานควบคู่ไปกับการทำงานเพื่อแสดงถึงหลักฐานในการปฏิบัติงานของครูผู้เป็นเจ้าของแฟ้ม แต่ยังไม่รู้รูปแบบของแฟ้มสะสมงานครูอย่างเป็นแบบแผนที่จะตอบสนองต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์

จากประเด็นสำคัญที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงเห็นว่า ครูเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาทั้งในส่วนของจัดการเรียนการสอน และส่วนที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เนื่องจากครูมีอิทธิพลในการที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าหรือล้มเหลวของโรงเรียน ซึ่งการพัฒนาครูนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และวิธีหนึ่งที่เหมาะสมในการประเมินการปฏิบัติงานครู คือ การใช้แฟ้มสะสมงานครู โดยแฟ้มสะสมงานครูนี้เป็นแหล่งของข้อมูลและหลักฐานที่มีความชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและแก้ไขผลงานจากแฟ้มสะสมงานของตนเอง และนำไปแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครู รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารโรงเรียน และเนื่องจากรูปแบบแฟ้มสะสมงานครูโดยทั่วไปนั้นยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการนำแฟ้มสะสมงานไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทยได้จริง จึงจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของมาตรฐานการปฏิบัติงานครูของคุรุสภา สมรรถนะครูที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และมาตรฐานการปฏิบัติงานครูของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา
3. เพื่อตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเป็นเจ้าของ ซึ่งจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 21 โรงเรียน (ยกเว้น โรงเรียนเซนต์เซฟแม่มะแม่ม ซึ่งเป็นโรงเรียนสงเคราะห์)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเป็นเจ้าของ ซึ่งได้จากการดำเนินการวิจัย ดังนี้ (1) ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนที่ทำการดำเนินกิจกรรมด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน (2) ดำเนินการคัดเลือก ครูและผู้เกี่ยวข้องแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โรงเรียนละ 20 คน รวมทั้งหมด 100 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้ (1) ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีคณะภคินีเป็นเจ้าของ ไม่น้อยกว่า 3 ปี (2) มีการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ (1) แบบสัมภาษณ์แนวทาง ความคิดเห็นในการประเมินการปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่สังเคราะห์ได้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานครู และมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครู ตลอดจนความคิดเห็นอื่นๆในการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย และ (2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงานครูสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ประเทศไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการจัดทำแฟ้มสะสมงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานครูและรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นและความเหมาะสมตามมาตรฐาน 4 ด้านของรูปแบบแฟ้มสะสมงานครูสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย

ผลการวิจัย

1. ผลการสังเคราะห์มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานครูจำนวน 3 ฉบับ (คณะกรรมการคุรุสภา, 2548; สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย, 2554) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน จากโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย เกี่ยวกับเกี่ยวกับแนวทาง ความคิดเห็นในการประเมินการปฏิบัติงานครู และมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานครูที่สังเคราะห์ได้ พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่สังเคราะห์ได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกัน ผู้วิจัยจึงคัดเลือกมาตรฐานและตัวชี้วัดที่มีเอกสารหรือผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไป มาเป็นมาตรฐานและตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 มาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ใช้ในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอลเดอ ซาร์ตร แห่งประเทศไทย

โครงสร้างแฟ้มสะสมงานครู	มาตรฐาน	ตัวชี้วัด
การพัฒนาตนเอง	1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	1. การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น
	2. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง	2. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
	3. มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์
	4. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4. การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา
	5. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม 3. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
	6. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้
การพัฒนาผู้เรียน	1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	1. วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน 2. ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ 3. ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน 5. ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนด้วยความเสมอภาค
	2. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	1. การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง 2. การวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

โครงสร้างเพิ่ม สะสมงานครู	มาตรฐาน	ตัวชี้วัด
การพัฒนา การเรียนรู้ การสอน	1. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	1. การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอน ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
	2. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	1. การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้
	3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	1. การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง

“มาเซอร์ว่าต้องมีการประเมินองค์ประกอบหลัก เช่นพวก งานสอน การปฏิบัติตนตามระเบียบของโรงเรียน การควบคุมชั้นเรียน แล้วก็ควรจะมีการประเมินองค์ประกอบย่อยอีก เช่น การทำแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอนที่ทันสมัย การมาทำงานตรงเวลา รวมทั้งความรับผิดชอบในชั้นเรียนที่ได้รับมอบหมาย”

(ผู้เชี่ยวชาญ 2 / 24 ธันวาคม 2557)

2. ผลของรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือ ภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทยตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครูที่ศึกษา

ผลการวิจัยในส่วนนี้ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.1 โครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครู

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของแฟ้มสะสมงานครูจำนวน 7 ฉบับ (ถาวร จันทศิริ, 2540; อุทุมพร จามรมาน, 2540; สุวิทย์ มูลคำ, 2542; บุษย์ ศิริมหาสาร, 2544; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2544; Seldin and Peter, 2004; Rodriguez-Farrar and Hannelore, 2008) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 คน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานครูจำนวน 5 คน จากโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทยพบว่า แฟ้มสะสมงานครูควรมีองค์ประกอบของหลักฐานแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับครูเจ้าของแฟ้ม (2) หลักฐานการพัฒนาค้นเอง (3) หลักฐานการพัฒนาผู้เรียน และ (4) หลักฐานการพัฒนารายการเรียนการสอน

“พี่ว่าการประเมินครูควรมีหลักฐานที่แสดงถึงความสามารถหรือผลงานของครูผู้นั้น โดยพิจารณาจากมาตรฐานของโรงเรียน เป็นหลัก เพื่อสะท้อนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่แท้จริง”

(ผู้เชี่ยวชาญ 3 / 30 ธันวาคม 2557)

“นอกจากการประเมินงานสอนแล้ว การพัฒนาค้นเอง ก็กับการพัฒนาผู้เรียนก็เป็น สิ่งสำคัญที่ควรประเมินร่วมด้วย”

(ผู้เชี่ยวชาญ 4 / 30 ธันวาคม 2557)

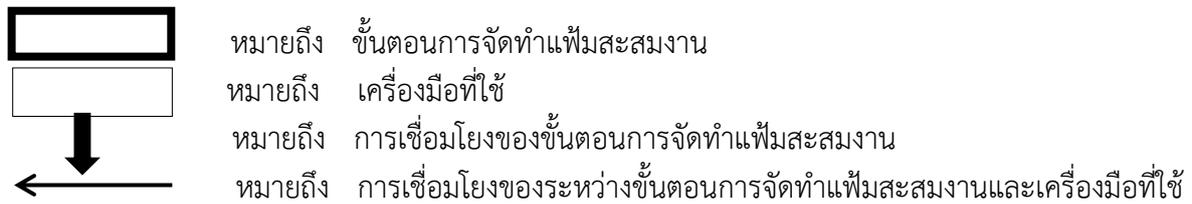
“พี่คิดว่า การประเมินการปฏิบัติงานครูต้องประเมินผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของ ครูผู้นั้นจริงๆ โดยอาจจะประเมินเป็นระยะๆ หรือประเมินโดยรวมทีเดียวก็ได้”

(ผู้เชี่ยวชาญ 5 / 30 ธันวาคม 2557)

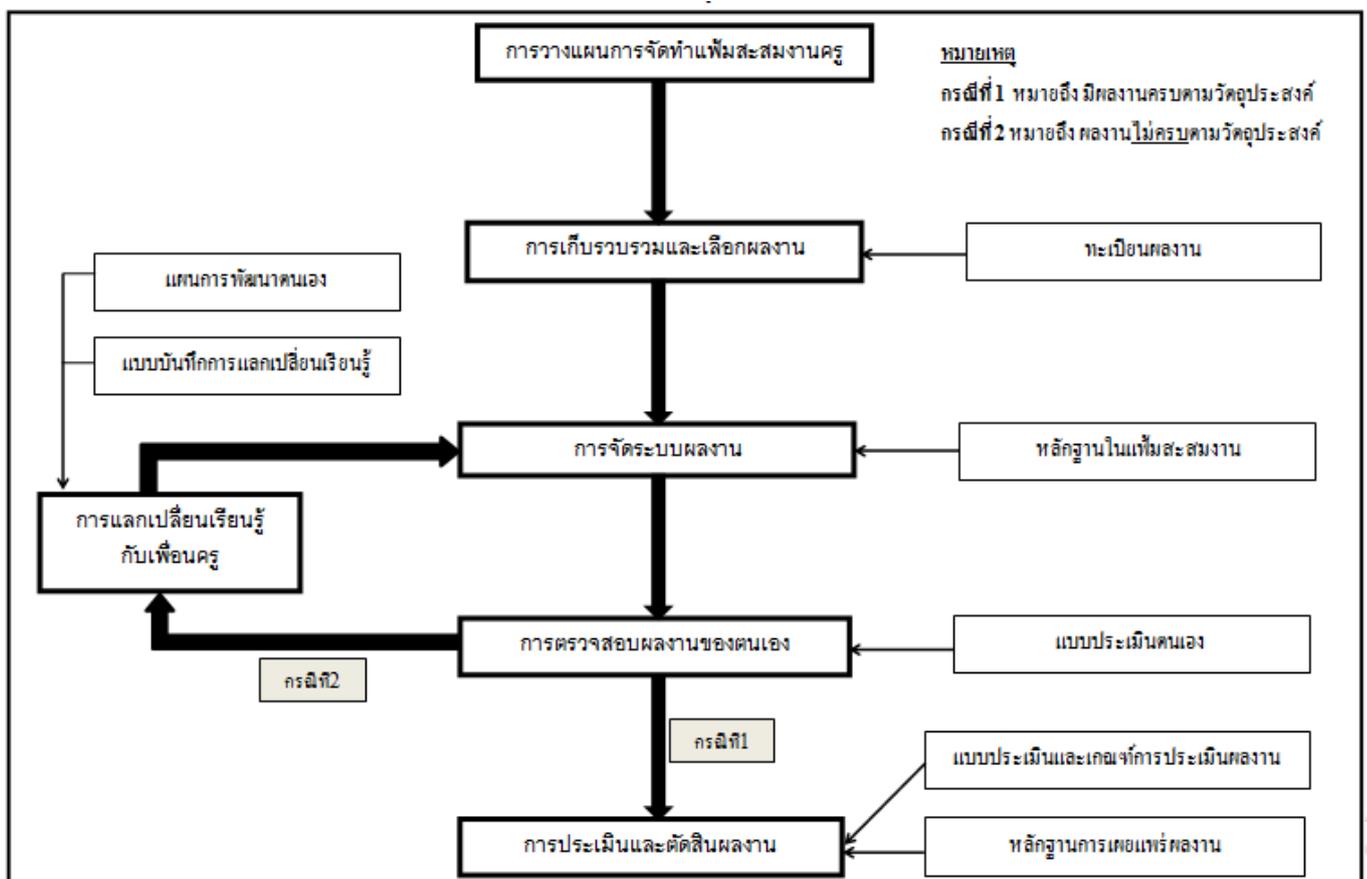
2.2 ขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครู

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานครู (ประดิษฐ์ ทองคำปลิว, 2541; สุวิทย์ มูลคำ, 2544; บุษย์ ศิริมหาสาร, 2544) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 คน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานครูจำนวน 5 คน จากโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทยพบว่า ขั้นตอนที่สำคัญสำหรับการพัฒนาแฟ้มสะสมงานครูมี 8 ขั้นตอน ได้แก่ (1) วางแผนการจัดทำ (2) รวบรวมและเลือกผลงาน (3) จัดระบบผลงาน (4) ตรวจสอบผลงานของตนเอง (5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู (6) ปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงาน และ (7) ประเมินและตัดสินผลงาน (8) จัดนิทรรศการผลงาน แต่มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้เสนอให้รวมขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู และขั้นตอนการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงานเข้าเป็นขั้นตอนเดียวกัน โดยให้ทั้งสองขั้นตอนเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอน “ตรวจสอบผลงานของตนเอง” และให้ขั้นตอนการจัดนิทรรศการผลงานเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอน “ประเมินและตัดสินผลงาน” ดังนั้นจึงมี 5 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ (1) วางแผนการจัดทำ

(2) รวบรวมและเลือกผลงาน (3) จัดระบบผลงาน (4) ตรวจสอบผลงานของตนเอง และ(5) การประเมินและตัดสินผลงาน ดังแผนภาพที่ 1 โดยกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆในแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 ขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย



“ก่อนอื่นต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือรูปแบบของแฟ้มสะสมงานของครู ว่ามีเป้าหมายอะไร และกำหนดรูปแบบ โครงสร้าง รายละเอียดแต่ละส่วนว่าประกอบไปด้วยอะไรบ้าง”
(ผู้เชี่ยวชาญ 1 / 6 มกราคม 2558)

“ขั้นตอนที่สองคือต้องรวบรวมผลงาน แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะผลงานที่โดดเด่น ตรงกับความต้องการเท่านั้นมาใส่ในแฟ้ม”
(ผู้เชี่ยวชาญ 5 / 30 ธันวาคม 2557)

“ขั้นตอนจัดระบบผลงานทำให้แฟ้มสะสมงานมีความเป็นหมวดหมู่มากขึ้นหลังจากที่มีการรวบรวมผลงานทั้งหมดไว้ในแฟ้มแล้ว ดังนั้นขั้นตอนนี้จึงควรอยู่ถัดจากขั้นตอนการรวบรวมและเลือกผลงาน” (ผู้เชี่ยวชาญ 1 / 6 มกราคม 2558)

“ขั้นตรวจสอบผลงานของตนเองเป็นการตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของผลงานด้วยตนเอง ก่อนจะมีการประเมินและตัดสินผลงานต่อไป รวมทั้งอาจมีการนำผลงานในแฟ้มไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์กับครูอื่นๆ เพื่อนำ ข้อมูลเสนอแนะมาปรับปรุงและปรับเปลี่ยนผลงานของตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ” (ผู้เชี่ยวชาญ 1 / 6 มกราคม 2558)

“การประเมินและตัดสินผลงาน ขั้นตอนนี้ควรเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อให้ผู้บริหารสรุปภาพรวม การทำงานของครูคนนั้นไปเลย แล้วก็ใช้เป็นหลักฐานในการขึ้นเงินเดือนได้อย่างชัดเจน” (ผู้เชี่ยวชาญ 4 / 30 ธันวาคม 2557)

2.3 เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครู

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมงาน (ถาวร จันทศิริ, 2540; อุทุมพร จามรมาน, 2540; สุวิทย์ มูลคำ, 2544) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 คน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติงานครูจำนวน 5 คน จากในเครือข่ายคณิศรเขตปอละ เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทยพบว่า เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครูคล้ายกับการประเมินงานทั่วไป คือ ต้องสอดคล้องกับงานครู และผลการประเมินต้องเชื่อถือได้ โดยอาจใช้วิธีในการประเมิน 2 แบบ คือ จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครูนั้นจะประกอบด้วยการประเมิน 2 แบบ คือ (1) เกณฑ์การให้คะแนนหลักฐานและผลงานในแต่ละระยะ คือ ผลงานหรือหลักฐานที่สะท้อนผลผลิต 1 คะแนน ผลงานหรือหลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะต้น 2 คะแนน และผลงานหรือหลักฐานที่แสดงผลลัพธ์ระยะปลาย 3 คะแนน และ (2) เกณฑ์การให้คะแนนหลักฐานและผลงานในแต่ละมาตรฐาน/ตัวชี้วัด ดังตัวอย่างที่ 1

ตัวอย่างที่ 1 เกณฑ์การให้คะแนนหลักฐานตัวชี้วัดที่ 1.1

หลักฐานด้านการพัฒนาตนเอง	
มาตรฐานที่ 1: ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	
ตัวชี้วัดที่ : 1.1 การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น	
หลักฐานหรือผลงาน	เกณฑ์การประเมิน
สะท้อน ผลผลิต	-หลักฐานการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น
ผลลัพธ์ ระยะต้น	-เอกสารการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดเกี่ยวกับ สาระของกิจกรรมทางวิชาการที่เข้าร่วม
ผลลัพธ์ ระยะปลาย	-หลักฐานการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น
	1. มีการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาที่องค์กรหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น 2. มีการเขียนบันทึกการสะท้อนคิดอย่างชัดเจนและเป็นประโยชน์ 3. มีการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เกิดขึ้น ระดับ3 มีคุณสมบัติครบทั้ง 3 ข้อ (3 คะแนน) ระดับ2 มีคุณสมบัติครบทั้ง 2 ข้อ (2 คะแนน) ระดับ1 มีคุณสมบัติน้อยกว่า 2 ข้อ (1 คะแนน)

“การประเมินเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานในแฟ้มต้องมี
ความชัดเจน” (ผู้เชี่ยวชาญ 2 / 24 ธันวาคม 2557)

“ที่ว่าต้องมีการสร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนไปเลยว่าเราจะให้คะแนนยังไง พิจารณาจากอะไร
แบบไหนถึงได้คะแนนมาก แบบไหนถึงได้คะแนนน้อย แล้วเท่าไรถึงผ่านเกณฑ์”
(ผู้เชี่ยวชาญ 3 / 30 ธันวาคม 2557)

“เกณฑ์ต้องระบุมาเลยนะว่า มีผลงานอันนี้ได้กี่คะแนน แล้วถ้ามีผลงานอันนั้นได้
คะแนนเท่าไร”
(ผู้เชี่ยวชาญ 4 / 30 ธันวาคม 2557)

3. ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครู ของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงาน
ครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตเตอร์ แห่งประเทศไทย ภายหลังจากการเก็บข้อมูลจริง จากกลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 100 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นครูเพศหญิง
มากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศชายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19 กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด
จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26 กลุ่มตัวอย่าง
สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่4 มากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาสอนในระดับชั้น
มัธยมศึกษาปีที่1 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่5 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ระดับการศึกษาปริญญาตรี
หรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็น
ร้อยละ 25 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41
รองลงมาคือ 11-15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการประเมินผู้เรียนด้วยแฟ้ม

สะสมงานครู 1 ครั้ง มากที่สุด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือ 2 ครั้ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14

3.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการจัดทำเพิ่มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตแห่งประเทศไทย

แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นประยุกต์ใช้มาตรฐานการประเมิน คือ มาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (the joint committee on standards for educational evaluation) ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ (Stufflebeam, 2000) ซึ่งมาตรฐานการประเมินแบ่งออกเป็น 4 มาตรฐาน ได้แก่ (1) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม และ (4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง หลังจากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยนอร์ทเทิร์นตรวจสอบความถูกต้องในด้านข้อคำถามและความเหมาะสมของแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยทำการปรับปรุงและนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายมาตรฐานเป็นดังต่อไปนี้

สำหรับมาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้าน พบว่า ตรงกับความ เป็นจริงหรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับมากที่สุด 4 รายการ คือ (1) เกิดคุณค่าและกระตุ้นให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($M = 4.63, SD = 0.614$) (2) การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน และมีคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($M = 4.51, SD = 0.659$) (3) สารสนเทศของผลกาประเมินที่ได้รับมีความ น่าเชื่อถือ ($M = 4.51, SD = 0.689$) ตามลำดับ และ (4) มีการระบุการนำไปใช้อย่างชัดเจน ($M = 4.51, SD = 0.674$) และ ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก 1 รายการ คือ มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมินและนำไปสู่การใช้ผลการประเมินอย่างเหมาะสม ($M = 4.49, SD = 0.628$)

สำหรับมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้านพบว่า ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับมากที่สุด 3 รายการ คือ (1) วิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ($M = 4.59, SD = 0.668$) (2) วิธีการและขั้นตอนการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ($M = 4.58, SD = 0.638$) (3) เป็นวิธีการที่มีค้ำค่ากับการลงทุน และสามารถทำได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม ($M = 4.54, SD = 0.642$) ตามลำดับ

สำหรับมาตรฐานด้านความเหมาะสม เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้านพบว่า ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับมากที่สุด 4 รายการ คือ (1) มีความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน ($M = 4.67, SD = 0.533$) (2) มีการกำหนดแนวทางของการประเมินอย่างเป็นทางการ ($M = 4.57, SD = 0.590$) (3) ผลการประเมินตรงกับความ เป็นจริงและเปิดเผย ($M = 4.55, SD = 0.657$) (4) การรายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับ การประเมิน ($M = 4.54, SD = 0.658$) ตามลำดับ

สำหรับมาตรฐานด้านความถูกต้อง เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้านพบว่า ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในระดับมากที่สุด 7 รายการ คือ (1) มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมิน ($M = 4.50, SD = 0.689$) (2) มีการดำเนินการโดยปราศจากอคติ และมีความยุติธรรมในการประเมิน ($M = 4.66, SD = 0.536$) (3) มีการบรรยายแหล่งข้อมูล การได้มาของข้อมูลอย่างชัดเจน ($M = 4.60, SD = 0.569$) (4) มีการพัฒนาเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง ($M = 4.56, SD = 0.574$) (5) มีการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการประเมินอย่างเป็นทางการเป็นความลับและปลอดภัย ($M = 4.56, SD = 0.625$) (6)

วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างเพียงพอ ($M = 4.56, SD = 0.608$) (7) มีการพัฒนาเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง ($M = 4.54, SD = 0.610$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านการใช้ประโยชน์

ข้อรายการ	M	SD	ความหมาย
มาตรฐานการใช้ประโยชน์			
(1) เกิดคุณค่าและกระตุ้นให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.63	.614	มากที่สุด
(2) มีการระบุการนำไปใช้อย่างชัดเจน	4.51	.674	มากที่สุด
(3) สารสนเทศของผลการประเมินที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ	4.51	.689	มากที่สุด
(4) การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน และมีคุณค่าแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.51	.659	มากที่สุด
(5) มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมินและนำไปสู่การใช้ผลการประเมินอย่างเหมาะสม	4.49	.628	มาก
มาตรฐานความเป็นไปได้			
(1) วิธีการและขั้นตอนการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.58	.638	มากที่สุด
(2) วิธีการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.59	.668	มากที่สุด
(3) เป็นวิธีการที่มีคุณค่ากับการลงทุน และสามารถทำได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม	4.54	.642	มากที่สุด
มาตรฐานความเหมาะสม			
(1) มีความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน	4.67	.533	มากที่สุด
(2) มีการกำหนดแนวทางของการประเมินอย่างเป็นทางการ	4.57	.590	มากที่สุด
(3) ผลการประเมินตรงกับความเป็นจริงและเปิดเผย	4.55	.657	มากที่สุด
(4) การรายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ยุติธรรม และคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของผู้รับการประเมิน	4.54	.658	มากที่สุด
มาตรฐานความถูกต้อง			
(1) วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างเพียงพอ	4.56	.608	มากที่สุด
(2) มีการบรรยายแหล่งข้อมูล การได้มาของข้อมูลอย่างชัดเจน	4.60	.569	มากที่สุด
(3) มีการพัฒนาเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง	4.56	.574	มากที่สุด
(4) มีการพัฒนาเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง	4.54	.610	มากที่สุด
(5) มีการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการประเมินอย่างเป็นทางการและปลอดภัย	4.56	.625	มากที่สุด
(6) มีการดำเนินการโดยปราศจากอคติ และมีความยุติธรรมในการประเมิน	4.66	.536	มากที่สุด
(7) มีการติดตามตรวจสอบผลการประเมิน	4.50	.689	มากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นการอภิปรายที่น่าสนใจดังนี้

1. มาตรฐานการปฏิบัติงานครูในการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทยที่สังเคราะห์ได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกัน ผู้วิจัยจึงคัดเลือกมาตรฐานและตัวชี้วัดที่มีเอกสารหรือผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงตั้งแต่ 2 แหล่งขึ้นไปมาเป็นมาตรฐานและตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานครู จึงทำให้มีองค์ประกอบของมาตรฐาน

และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานครูที่ครอบคลุม และสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนที่มีคณะคณิศนเอนดอล เดอ ชาร์ต เป็นเจ้าของ

2. รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือคณิศนเอนดอล เดอ ชาร์ต แห่งประเทศไทย มีองค์ประกอบคือ (1) โครงสร้าง (2) ขั้นตอนการพัฒนา และ(3) เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานครูตามมาตรฐานที่ศึกษา สามารถประเมินการปฏิบัติงานครูได้ตรงกับสภาพจริง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากการประเมินจากหลักฐานจริงทั้งหลักฐานที่เป็นข้อมูลเบื้องต้นของครู และหลักฐานหรือผลงานของครูในแต่ละระยะทั้ง 3 ระยะ คือ หลักฐานที่แสดงถึงการสะท้อนผลผลิต แสดงผลลัพธ์ระยะต้น และแสดงผลลัพธ์ระยะปลาย โดยหลักฐานดังกล่าวสามารถเป็นหลักฐานแสดงถึงการผลงานในแต่ละระยะ และผลลัพธ์ที่บ่งบอกการปฏิบัติงานที่บรรลุมาตรฐาน หรือตัวชี้วัดนั้นๆ ได้อย่างชัดเจน

3. การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือคณิศนเอนดอล เดอ ชาร์ต แห่งประเทศไทย ตามมาตรฐาน 4 ด้าน คือ (1) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (2) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (3) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ และ (4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง พบว่าโดยภาพรวม มีคุณภาพในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. โรงเรียนที่จะนำรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือคณิศนเอนดอล เดอ ชาร์ต แห่งประเทศไทย จะต้องให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องแจ้งให้ครูทราบเรื่องการประเมินการปฏิบัติงาน และอธิบายกระบวนการแฟ้ม มาตรฐาน ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจของครูก่อนจัดทำแฟ้มสะสมงาน

2. โรงเรียนที่นำรูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานสำหรับประเมินการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนในเครือคณิศนเอนดอล เดอ ชาร์ต แห่งประเทศไทยไปใช้ อาจมีการปรับการพิจารณาหลักฐานและเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับบริบทของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนา รูปแบบการจัดทำแฟ้มสะสมงานให้เหมาะสมสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของครูสังกัดอื่นๆ ต่อไป

2. ควรมีการตรวจสอบสอดคล้องความตรงตามสภาพของเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงาน โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างผลประเมินด้วยวิธีที่โรงเรียนใช้ในปัจจุบันกับผลการประเมินด้วยแฟ้มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลวรรณ เกษนันทน์. (2555). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนในเครือคณิศนเอนดอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการครูสภา, สำนักงาน. (2548). *แนวทางการประเมินตามสภาพที่แท้จริง*. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.

- โชคอนันต์ จึงเจริญรัตน์. (2556). การวิเคราะห์ความเข้าใจและการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูตายนโยบาย การศึกษา. วารสารครุศาสตร์ 8 (ตุลาคม-ธันวาคม), 176-187.
- ถาวร จันทศิริ. (2540). กระบวนการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียน. วารสารข้าราชการครู 1 (ตุลาคม-ธันวาคม), 11-22.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2544). *การสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงาน*. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- มาตรฐานการศึกษา คณะกคนี้ เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย. (2554). *คู่มือมาตรฐานการศึกษา คณะกคนี้ เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร แห่งประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร.
- ลัดดาวลัย ชื้อตรง. (2540). *การพัฒนาแบบประเมินแฟ้มสะสมงานการสอนของครูประถมศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนวัดหนองหมุ่ จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤทธิ ต้น. (2557). การศึกษาการดำเนินการนิเทศการสอนและการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดกำแพงเพชร ราชอาณาจักรกัมพูชา. วารสารครุศาสตร์ 9 (ตุลาคม-ธันวาคม), 173-186.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2544). *แฟ้มสะสมงาน*. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. (2544). *เส้นทางวิชาชีพครู*. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพมหานคร.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2540). *แฟ้มสะสมงานของนักเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อการพัฒนาโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: หจก. ฟีนีქซ์ลิซซิ่ง.

ภาษาอังกฤษ

- Goe et al. (2008). *Approaches to Evaluating Teacher Effectiveness: A Research Synthesis*. Washington, DC: National Comprehensive Center for Teacher Quality.
- Rodriguez-Farrar, Hannelore. (2008). *Teaching Assistants and Teaching Fellows*. The Sheridan Center for Teaching and Learning. Brown University.
- Seldin&Peter. (2004). *The Teaching Portfolio: A Practical Guide to Improved Performance and Promotion/Tenure Decisions*, 3rd edition, Anker.
- Sivakumaran, T.; Holland, G.; Heyning, K. (2010). Hiring agents' expectations for new teacher portfolios. National forum of teacher education journal, 20(3).
- Stufflebeam. (2000). *The personnel evaluation standards*. 2nd printing. United state: SAGE publication.