

ชื่อเรื่อง	: การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ผู้วิจัย	: นายสมเกียรติ บุญรอด
สถานที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทศิริลา
กรรมการที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง : ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์
ประเภทสารนิพนธ์	: วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 4) เพื่อประเมินผลรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่ โดยการใช้การวิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสอบถามความคิดเห็นจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน 2) การสร้างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานและคู่มือการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยประชุมสนทนากลุ่มโดยใช้เทคนิค MACR จำนวน 10 คน และตรวจสอบยืนยันคู่มือการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 3) ทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีผู้ร่วมทดลองใช้รูปแบบประกอบด้วยผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) รวมผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา จำนวน 25 คน

4) ประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้ร่วมทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 25 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เนื้องานที่มุ่งประเมิน 2) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน 3) วิธีที่ใช้ในการประเมิน 4) ผู้ทำการประเมิน และ 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.1 เนื้องานที่มุ่งประเมิน ประกอบด้วย 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านผู้เรียน มุมมองด้านกระบวนการภายในมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร และมุมมองด้านงบประมาณและทรัพยากร

2.2 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน มีจำนวน 67 ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และอันดับคุณภาพ

2.3 วิธีที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบรายการ การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน และการสอบถาม

2.4 ผู้ทำการประเมิน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.)

2.5 การให้ข้อมูลย้อนกลับ ดำเนินการได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ดี และข้อมูลกลุ่มบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ผู้เข้าร่วมทดลองใช้มีความเห็นว่าเป็นรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความเหมาะสมมากและสามารถนำไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จริง มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. ผลการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานทั้ง 5 องค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นประโยชน์

ความเป็นไปได้และความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
และมีความถูกต้องครอบคลุมตามกรอบภาระงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก



Title : THE DEVELOPMENT OF THE MODEL OF PERFORMANCE
EVALUATION FOR EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

Author : Mr. Somkeit Boonrawd

Major Adviser : Assoc. Prof. Dr. Vithaya Jansila

Adviser : Assoc. Prof. Dr. Samran Mejang
: Dr. Phadungchai Puphat

Type of Degree : Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration
(Ph.D. in Educational Administration) Naresuan University, 2007

Abstract

The purposes of this study were : 1) to identify major components of the model for performance evaluation for educational service area office 2) to construct the hypothetical model 3) to experiment the hypothetical model and 4) to assess the model for educational service area office

The research procedure followed four steps : 1) analysis and synthesis of relevant documentary research findings and theories and practices in educational administration , then verified by the opinions of those involved, namely, directors , deputy directors, and heads of the department divisions educational service area offices, as well as principals and teachers 2) construction of the suggested performance evaluation model and its manual , verified by 10 - member group discussion and assessed by 5 professors using MACR technique. 3) experiment of the model through 25 participants , namely, directors, deputy directors , heads of department divisions , principals, board members of educational service areas, board members of educational personnel administration and board members of monitoring inspecting evaluating and supervision for education and 4) assessment of the experimented performance evaluation model for educational service area office.

The research findings were as follows:

1. The model of performance evaluation for educational service area office consists of five 5 major components :1) job content to be assessed 2) performance indicators and criteria to evaluate 3) assessment procedures 4) assessors and 5) information feedback .

2. The performance evaluation model consists of the five major components.

2.1 job content to be evaluated, consisting of 4 perspectives :

1) students 2) internal process 3) learning and growth 4) budget and resource

2.2 67 performance indicators , associated with the five major components and measures criteria use arithmetic means, percentage of opinions on Likert Scale basis and quality level .

2.3 assessment procedures used : interviews, check- lists, documents checking , and interrogation

2.4 assessors , namely, directors, deputy directors , heads of department divisions , principals, board members of educational service areas, board members of educational personnel administration and board members of monitoring inspecting evaluating and supervision for education using the documents checking , monitoring and supervisions..

2.5 information feedback from two sources : high performance groups and low performance groups.

3. The experiment of the developed five-component model of performance evaluation for educational service area offices yielded positive results in terms of participant satisfaction , appropriateness and practicability of the model for the management of educational service area offices.

4. The five-component model of performance evaluation developed for educational service area offices are assessed as useful, and appropriate for the management of educational service area offices.