

**THE STUDY OF AGREEMENT BETWEEN SELF ASSESSMENT AND 360 DEGREE
ASSESSMENT OF TEACHING EFFICIENCY OF TEACHER
IN INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION**

Maliwan Piwkram¹, Sanee Nilthajan², Wirayuth Suwansiri¹,

Teeraphot Sinthapanon¹, Pichai Piwkram¹

¹ Faculty of Education Institute of Physical Education Chumphon

² Faculty of Liberal Arts Institute of Physical Education Chumphon

Abstract

This study was descriptive research purposes of the research were: to examine the consistency of the results of the self -assessment in teaching of the teachers and 360-degree assessment and to study the Leniency Error between each assessment source. The sample used in this research were 45 teachers. The information was from the five groups of teachers which were 45 self-assessment teachers 106 colleagues, 45 heads of education program, 23 associate deans and 1,004 students. By using multistage sampling method. The research tools used in this research there were 10 elements of teaching efficiency. Reliability was 0.974 The statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, Standard deviation, and the correlation coefficient.

The results showed that : The self-assessment and 360 degree assessment of five source assessors set at the same score and the same weight were moderately correlated. ($r = 0.467$ and 0.471) The self-assessment and 360-degree assessment of four-source assessors set at the same score weight and the different score weight were at the moderate to high correlation. ($r = .483 - .610$) The self-assessment and 360-degree assessment of three-source assessors set at the same score weight and the different score weight were at the moderate to high correlation. ($r = .523 - .692$) and The students' self-assessment had negative leniency error discrepancy while the other sources of self-assessment had positive leniency error discrepancy.

Key Words : Assessment of Teaching Efficiency, Self Assessment, 360 Degree Assessment



การศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ สถาบันการพลศึกษา จากการประเมินด้วยตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา

มลิวลย์ ผิวคราม¹, เสนีย์ นิลทจันทร์², วีระยุทธ สุวรรณศิริ,
ธีรพจน์ สิทธิพานนท์¹, พิชัย ผิวคราม¹

¹คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตชุมพร

²คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตชุมพร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู/อาจารย์ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา และศึกษาความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรืออคติคะแนน (Leniency Error) ระหว่างแหล่งการประเมินแต่ละแหล่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู/อาจารย์ที่ถูกประเมินตนเอง จำนวน 45 คน เพื่อนร่วมงาน จำนวน 106 คน หัวหน้าสาขาวิชา 45 คน รองคณบดี จำนวน 23 คน และนักศึกษา จำนวน 1,004 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู/อาจารย์ จำนวน 10 ด้าน มีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่าการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน มีความสัมพันธ์ปานกลาง ($r = 0.467$ และ 0.471 ตามลำดับ) การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน มีความสัมพันธ์ปานกลางถึงค่อนข้างสูง ($r = .483 - .610$) การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปานกลางถึงค่อนข้างสูง ($r = .523 - .692$) และแหล่งผู้ประเมินที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขาวิชา และรองคณบดี มีความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยคะแนน

คำสำคัญ: การประเมินประสิทธิภาพการสอน, การประเมินตนเอง, การประเมินแบบ 360 องศา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีความสามารถนำการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ผลผลิตของระบบการศึกษาคือพลเมืองของประเทศที่สามารถแก้ไขปัญหามีความหลากหลายในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง ครอบครัวยุคชน ดลอดจนประเทศชาติให้พัฒนาและก้าวหน้าไปได้อย่างมีหลักการบนพื้นฐานความถูกต้อง ความดีงาม และความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณภาพและผลผลิตทางการศึกษาก็คือ “ครู/ อาจารย์”

พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 กำหนดให้สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง และได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งภาระงานหลักที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา คือ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพเพียงพอต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานในการรับใช้สังคม สถาบันการศึกษาที่จะ ทำหน้าที่นี้ ได้สมบูรณ์มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนหลายประการ และปัจจัยที่สำคัญที่สุด ประการหนึ่งก็คือคุณภาพประสิทธิภาพของอาจารย์ผู้สอน

การเสริมสร้างและพัฒนาผลผลิตหรือองค์กรให้มีคุณภาพนั้นมีหลายวิธี วิธีที่นิยมปฏิบัติมาก (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2542) คือ การให้การศึกษ การฝึกอบรมพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคคลหรือเป็นขั้นตอน หนึ่งที่ขาดไม่ได้ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถ ลักษณะการปฏิบัติงาน และคุณภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจพิจารณาให้รางวัล เลื่อนขั้น หรือเพื่อหา ข้อแก้ไขสิ่งบกพร่อง ซึ่งตัวของผูปฏิบัติงานเองก็สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับไปพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง และ พัฒนาดตนเองได้ตรงตามความต้องการยิ่งขึ้น (Ford & Heaton, 1980 อ้างถึงใน สุจิตรา ภัคดีสงคราม, 2527) รวมทั้งการประเมินตนเองของครู/อาจารย์ เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการ ทำงาน การพัฒนาดตนเองหรือปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวกับการสอน ถึงแม้การประเมินตนเองอาจจะมีส่วน สัมพันธ์เกี่ยวกับความสำเอียงหรือความเข้าข้างตนเองในการประเมินผลการทำงานก็ตาม

การประเมินแบบ 360 องศา (360 Degrees Appraisal) หรือการประเมินโดยใช้ข้อมูลหลายแหล่ง ช่วย แก้ไขการประเมินแบบดั้งเดิมที่เน้นให้ผู้บริหารมีอำนาจเด็ดขาดเพียงผู้เดียว ในกระบวนการประเมินช่วยให้ผล การประเมินที่ได้มีความสอดคล้องมีความยุติธรรมมากขึ้น ข้อมูลมีความตรง มีความน่าเชื่อถือ สามารถลดความ อคติในการให้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลเพียงแหล่งเดียว และลดอิทธิพลการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้า งานหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ เนื่องจากต้องใช้ผลการประเมินจากแหล่งต่างๆ อย่างหลากหลาย เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน การประเมินตนเอง เป็นต้น การประเมินแบบ 360 องศา ได้รับความ นิยมจากองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ มาก ในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ประเทศไทย ได้แก่ ธนาคารแห่งประเทศไทย การบินไทย และบริษัท Loxley ซึ่ง Amstrong . et al, (2000) ได้ค้นพบว่า การประเมินแบบ 360 องศา ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการ พัฒนาการบริหารองค์กร ซึ่งมีส่วนช่วยให้พนักงานได้พัฒนาดตนเองอันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีผลกำไรและ



ส่งเสริมทักษะการเป็นผู้นำ แต่จากการศึกษาหน่วยงานทางการศึกษายังไม่ปรากฏอย่างเป็นทางการในการใช้การประเมินแบบ 360 องศา เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู/อาจารย์ ดังนั้นจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าผลของการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู/อาจารย์ระหว่างการประเมินตนเอง กับการประเมินแบบ 360 องศา มีความสอดคล้องกันเพียงใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ ที่ประเมินโดยตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู/อาจารย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู/อาจารย์ ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา
2. เพื่อศึกษาความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรืออคติคะแนน (Leniency Error) ระหว่างแหล่งการประเมินแต่ละแหล่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ครู/อาจารย์ ที่สอนในสถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต โดยแบ่งเป็น ครู/อาจารย์ ที่จะต้องประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงานของครู/อาจารย์ที่ประเมินตนเอง หัวหน้าสาขาวิชา และรองคณบดี และ 2) นักศึกษาชั้นปีที่ 2 - 4 สถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู/อาจารย์ จำนวน 219 คน และนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา 8 วิทยาเขต จำนวน 1,004 คน โดยครอบคลุมวิทยาเขตในทุกภาค ดังนี้ 1) ภาคใต้ มีวิทยาเขตชุมพร วิทยาเขตกระบี่ และวิทยาเขตตะละ 2) ภาคกลาง มีวิทยาเขตอ่างทอง และวิทยาเขตชลบุรี 3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีวิทยาเขตเพชรบูรณ์ และวิทยาเขตชัยภูมิ 4) ภาคเหนือ มีวิทยาเขตลำปาง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู/อาจารย์ โดยใช้ข้อประกอบประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในด้านต่างๆ ตามผลการวิเคราะห์ข้อประกอบประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา จำนวน 10 ข้อประกอบ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.974 จำเป็น เกิดค่า และคณะ, (2554) ดังนี้

1. ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ มี 7 ข้อ
2. ด้านความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล มี 9 ข้อ
3. ด้านบุคลิกลักษณะของอาจารย์ มี 12 ข้อ
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน มี 11 ข้อ
5. ด้านการจัดบรรยากาศการเรียนการสอน มี 7 ข้อ
6. ด้านความเอาใจใส่ต่อนักศึกษา มี 5 ข้อ
7. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มี 7 ข้อ

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษา มี 5 ข้อ
9. ด้านความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชา มี 5 ข้อ
10. ด้านเทคนิคการสอน มี 5 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู/อาจารย์ที่ประเมินโดยตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขาวิชา รองคณบดี และนักศึกษา ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยประสานขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สอนรายวิชาที่สอนในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2554 จากคณะในวิทยาเขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. สุ่มครู/อาจารย์ที่จะประเมินตนเองในแต่ละคณะในวิทยาเขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตชุมพร ถึงวิทยาเขต ต่างๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ดำเนินการส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู/อาจารย์ให้แก่ผู้ประเมินที่เป็นครู/อาจารย์ทางไปรษณีย์โดยอธิบายคำชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา ส่วนนักศึกษาให้งานวิจัยแต่ละคณะของวิทยาเขตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลให้
5. ดำเนินการติดตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู/อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 ครั้ง คือ ระหว่างวันที่ 23 - 31 มกราคม 2555 และ วันที่ 1- 15 กุมภาพันธ์ 2555
6. นำแบบประเมินที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ โดยรวม รายด้าน และจำแนกตามกลุ่มผู้ประเมิน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ ที่ประเมินโดยตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5, 4 และ 3 แหล่ง โดยใช้ค่าสถิติ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
4. วิเคราะห์ค่าความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรืออคติคะแนน (Leniency Errors) ของแหล่งผู้ประเมินแต่ละแหล่ง ได้แก่ การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินโดยหัวหน้าสาขาวิชา การประเมินโดยรองคณบดี และการประเมินโดยนักศึกษา โดยใช้ค่าความแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของผู้ประเมินแต่ละแหล่งกับค่าเฉลี่ยรวมของทุกแหล่ง



สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ครู/อาจารย์ จำนวน 219 คน และนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา 8 วิทยาเขต จำนวน 1,004 คน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง และผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์จากการประเมินด้วยตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขาวิชา รองคณบดี และนักศึกษา มีดังนี้

1.1 ครู/อาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ มีประสบการณ์การสอน 11 - 20 ปี และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการประเมิน การสอน ส่วนผู้ประเมินที่เป็นนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 - 22 ปี ส่วนใหญ่สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ และส่วนใหญ่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม 2.50 ขึ้นไป

1.2 กลุ่มตัวอย่างประเมินการปฏิบัติงานสอนของครู/อาจารย์สถาบันการพลศึกษา จากการประเมินด้วยตนเอง และการประเมินแบบ 360 องศา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.939 - 4.194 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.051$, S.D. = 0.800) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกลักษณะของอาจารย์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.194$, S.D. = 0.779) รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษา ($\bar{X} = 4.121$, S.D. = 0.789) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน ($\bar{X} = 3.939$, S.D. = 0.839)

1.3 ผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.489 - 4.921 ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.671 - 4.840 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง .19 - 1.84 ประเมินโดยหัวหน้าสาขามีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.411 - 5.00 ประเมินโดยรองคณบดีมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.926 - 4.955 ประเมินโดยนักศึกษามีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.178 - 4.526 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.13 - 1.08 และค่าเฉลี่ยผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์จากทั้ง 5 แหล่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.755 - 4.472 และค่าเฉลี่ยรวมผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์จากการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขา รองคณบดี และนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.057, 4.071, 4.125, 4.060 และ 3.973 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของการประเมินผลประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ที่ประเมินโดยตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5, 4 และ 3 แหล่ง มีดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน พบว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 นั้น การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปานกลาง ($r = 0.467$ และ 0.471) และการประเมินแบบ 360 องศาที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง ($r = 0.763$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 4 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน พบว่า การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปานกลางถึงค่อนข้างสูง ($r = .483 - .610$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงถึงสูงมาก ($r = .732 - .898$) โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง 3

ลำดับแรก คือ 1) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขา นักศึกษา ที่มีการกำหนดน้ำหนักเท่ากับ กับ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน รองคณบดี นักศึกษา ที่มีการกำหนดน้ำหนักเท่ากับ 2) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขาวิชา นักศึกษาที่มีการกำหนดน้ำหนักไม่เท่ากับ กับ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน รองคณบดี นักศึกษา ที่มีการกำหนดน้ำหนักเท่ากับ และ 3) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขาวิชา นักศึกษาที่มีการกำหนดน้ำหนักไม่เท่ากับ กับ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขาวิชา นักศึกษาที่มีการกำหนดน้ำหนักเท่ากับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .898 , .894 , .878 ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน พบว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 การประเมินตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างสูง จำนวน 3 คู่ กับการประเมินแบบ 360 องศา ที่ประเมินโดย 1) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าสาขาวิชา 2) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา 3) ตนเอง หัวหน้าสาขาวิชา และนักศึกษา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .658, .692 , .671 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินแบบ 360 องศา ในแบบต่างๆ มีค่าสูงมาก จำนวน 5 คู่ ดังนี้ 1) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าสาขาวิชา กับ ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และรองคณบดี 2) ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และรองคณบดี กับ ตนเอง หัวหน้าสาขาวิชา และรองคณบดี 3) ตนเอง หัวหน้าสาขาวิชา และรองคณบดี กับ ตนเอง หัวหน้าสาขาวิชา และนักศึกษา 4) ตนเอง หัวหน้าสาขาวิชา และรองคณบดี กับ ตนเอง รองคณบดี และนักศึกษา 5) ตนเอง หัวหน้าสาขาวิชา และนักศึกษา กับ ตนเอง รองคณบดี และนักศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .847, .805, .856, .846, .869 ตามลำดับ

2.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน พบว่าการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศาที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน ระหว่างแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง (ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขาวิชา และนักศึกษา) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r = .610$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินแบบ 360 องศา ในแบบต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสูงมาก จำนวน 4 คู่ ดังนี้ 1) แหล่งประเมิน 5 แหล่งกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน กับ 4 แหล่ง กำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน 2) แหล่งประเมิน 5 แหล่ง กำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน กับ 4 แหล่ง กำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน 3) แหล่งประเมิน 5 แหล่ง กำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน กับ 4 แหล่ง กำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน 4) แหล่งประเมิน 4 แหล่งกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน กับ 4 แหล่งกำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน

2.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีแหล่งผู้ประเมิน 5 และ 4 แหล่ง ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน พบว่าการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง และ 4 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง .467 - .610 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยที่การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่แหล่งข้อมูลการประเมินประกอบด้วยตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขาวิชา และนักศึกษา (กำหนดน้ำหนักเท่ากัน) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าคู่อื่น ($r = .610$) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินแบบ 360 องศา ในแบบต่างๆ ที่มีการ



กำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน พบว่ามีค่าระหว่าง .678 - .944 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .944$) เป็นการประเมินที่มีแหล่งข้อมูล 4 แหล่ง โดยตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขาวิชา และนักศึกษา ที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน กับการประเมิน ที่มีแหล่งข้อมูล 5 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน

2.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5, 4 และ 3 แหล่ง และมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันและไม่เท่ากัน พบว่า การประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศาที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากัน(ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สูงที่สุด ($r = .692$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการประเมินแบบ 360 องศาที่มีแหล่งผู้ประเมิน 5, 4 และ 3 แหล่ง โดยมีการกำหนดน้ำหนักเท่ากันและไม่เท่ากัน มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง .393 - .944 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 มีเพียงคู่เดียวที่ไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การประเมินของแหล่งผู้ประเมิน 3 แหล่งที่มีการกำหนดน้ำหนักคะแนนเท่ากันระหว่าง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขาวิชา และนักศึกษา กับ การประเมินของแหล่งผู้ประเมิน ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และ นักศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ $-.162$

3. ผลการวิเคราะห์ความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกคะแนนของการประเมินโดยตนเอง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขาวิชา รองคณบดี และนักศึกษา จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละแหล่งกับค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.0572$) พบว่า มีความคลาดเคลื่อนเชิงกดหรือปล่อยคะแนนจากทั้ง 5 แหล่ง ที่ทำการประเมิน ผู้ประเมิน ที่เป็นการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 4.0571$) และนักศึกษา ($\bar{X} = 3.973$) พบความคลาดเคลื่อนเชิงกด ส่วนผู้ประเมินที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.071$) หัวหน้าสาขาวิชา ($\bar{X} = 4.125$) และรองคณบดี ($\bar{X} = 4.060$) พบความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยคะแนน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสอดคล้องของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ สถาบัน การพลศึกษา จากการประเมินด้วยตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา ผู้วิจัยเสนอประเด็นที่สำคัญนำมา อภิปรายผล ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ จากการประเมิน โดยหัวหน้าสาขาวิชา มีค่าสูงกว่าการประเมินโดยผู้อื่น อาจเนื่องมาจากผู้ถูกประเมินกับผู้ประเมินส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 36 - 55 ปี มีความใกล้ชิดกัน ทำงานร่วมกัน บางรายผู้ถูกประเมินมีอายุมากกว่าผู้ประเมินซึ่ง สังคมไทยเป็นสังคมที่จะต้องให้การเคารพ และยกย่องผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า และในบางรายผู้ถูกประเมินมีวุฒิทาง การศึกษาสูงกว่า หรือตำแหน่งสูงกว่า ตลอดจนประสบการณ์ในการสอนมากกว่า จึงทำให้ผู้ประเมินไม่กล้า ตัดสินใจว่าพฤติกรรมของครู/อาจารย์ ผู้ถูกประเมินอยู่ในระดับใด จึงหลีกเลี่ยงการประเมินในระดับต่ำ

ส่วนนักศึกษาประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์มีค่าต่ำกว่าการประเมินโดยผู้อื่น อาจจะ เนื่องมาจากในการประเมินครั้งนี้ ได้กำหนดการประเมินครอบคลุมตามโครงสร้างหลักสูตรทุกกลุ่มวิชาตาม สัดส่วน ทำให้นักศึกษาได้ประเมินผู้สอนในรายวิชาศึกษาทั่วไปและวิชาชีพซึ่งเป็นรายวิชาที่ยากสำหรับนักศึกษา มากกว่ารายวิชาเฉพาะด้านที่ตนเองชอบ จึงทำให้ผลการประเมินออกมามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเมินโดยผู้อื่น

2. การประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ที่ประเมินโดยหัวหน้าสาขาวิชามีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงกับการประเมินโดยรองคณบดี เนื่องจากหัวหน้าสาขาวิชาเป็นผู้เสนอผู้สอนแต่ละรายวิชาในภาควิชา เพื่อแต่งตั้งเป็นผู้สอนให้มีคุณภาพ ดังนั้นจึงเป็นผลให้การประเมินการปฏิบัติงานสอนของหัวหน้าสาขาวิชาและรองคณบดีมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง

ส่วนการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ระหว่างการประเมินตนเองกับผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของรองคณบดีไม่สัมพันธ์กัน อาจเนื่องมาจากว่าครู/อาจารย์ประเมินตนเองและรองคณบดีประเมินครู/อาจารย์มีมุมมองในการประเมินผลประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์แตกต่างกัน เช่น การประเมินโดยรองคณบดีอาจคำนึงถึงความสำเร็จและมุ่งพัฒนาองค์กรเป็นหลัก ส่วนการประเมินตนเองอาจจะมุ่งตระหนักในผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อที่จะได้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. จากการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครู/อาจารย์ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีแหล่งข้อมูลการประเมิน 5, 4 และ 3 แหล่ง มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับต่ำถึงสูง และพบว่าการประเมินตนเองของครู/อาจารย์มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยรวมของทุกแหล่งการประเมินมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์พร พะวรรัมย์ (2546) แต่การให้ครู/อาจารย์ประเมินประสิทธิภาพการสอนของตนเองเพียงแหล่งเดียวก็ยังมีจุดอ่อน Harris, B.M. (1986) อ้างอิงใน รัชนิวรรณ สงชู (2544) ข้อจำกัดของการให้ครูประเมินตนเองคือ มีความเที่ยงตรงในการประเมินน้อย และการประเมินตนเองเป็นการประเมินด้านเดียว โดยครู/อาจารย์ประเมินตนเองในมุมมองของครู/อาจารย์ทำให้ได้ข้อมูลการประเมินประสิทธิภาพการสอนที่ค่อนข้างจะเข้าข้างตนเอง

ดังนั้นในการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ ควรใช้วิธีการประเมินแบบ 360 องศา (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540) เพราะการประเมินตนเองเพียงแหล่งเดียวอาจมีแนวโน้มทำให้ ผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกินจริงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง และการประเมินแบบ 360 องศา จะทำให้ผลการประเมินเกิดความน่าเชื่อถือมากกว่าการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ที่มีแหล่งผู้ประเมินเพียงแหล่งเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณูญ ศิวารมย์ (2542) ที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศา เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ช่วยพัฒนาครูได้ตรงประเด็น ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้เรียนต่างก็ให้การยอมรับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสอนของครูแบบ 360 องศา นี้ และการพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา สามารถทำได้ถ้ามีการพัฒนากันอย่างต่อเนื่อง

4. การศึกษาความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency Errors) จากการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งประกอบด้วยแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า การประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ จากทั้ง 5 แหล่ง มีความคลาดเคลื่อน ซึ่งผลการประเมินตนเอง และโดยนักศึกษามีความคลาดเคลื่อนแบบกดคะแนน ส่วนการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าสาขาวิชา และรองคณบดี มีความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์พร พะวรรัมย์ (2546) ที่พบว่าแหล่งผู้ประเมินที่เป็นเพื่อนร่วมงานมีความคลาดเคลื่อนแบบปล่อยคะแนน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบวร คุ่มสิริพิทักษ์ (2541) ที่พบว่า การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินโดยผู้บริหาร และการประเมินโดยนักเรียนมีความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อย



หรือกดคะแนน และสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2545) ที่ได้กล่าวถึงความคลาดเคลื่อนของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูที่ประเมินโดยนักเรียนว่าส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจของนักเรียน ความชอบ และความสนใจในวิชาเรียนนั้นๆ Aleamoni, (1983) อ้างถึงใน จิตติมา จันทเวช (2542) กล่าวว่า การให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินต้องมีความระวังเนื่องจากมีเงื่อนไขและตัวแปรภายนอกเข้ามาแทรกซ้อน เช่น เพศของผู้เรียน หรือครู/อาจารย์ผู้สอน การให้เกรด และประเมินโดยนักเรียนมีความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน

ข้อเสนอแนะ

1. การกำหนดผู้ประเมินให้ประเมินคุณลักษณะต่างๆ ของประสิทธิภาพการสอน ควรคำนึงถึงความสามารถในการรับรู้พฤติกรรมของผู้ถูกประเมินที่แสดงถึงคุณลักษณะต่างๆ ได้โดยตรง จึงจะทำให้ผลการประเมินมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้มากที่สุด
2. การนำวิธีการประเมินแบบ 360 องศา ไปใช้เพื่อประเมินผลประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดแหล่งข้อมูลการประเมินได้ตั้งแต่ 3 แหล่ง โดยควรพิจารณาถึงความคลาดเคลื่อนเชิงปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency Errors) ของแต่ละแหล่งข้อมูล ให้เกิดความสมดุลของการให้ผลประเมิน
3. ควรมีการศึกษาถึงผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ระหว่างการประเมินตนเองกับการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ หรือ พิจารณาความดีความชอบ แทนวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานสอน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องการศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู/อาจารย์ สถาบันการพลศึกษา จากการประเมินด้วยตนเองและการประเมินแบบ 360 องศา สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครู/อาจารย์ สถาบันการพลศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2554 และนักศึกษาศาสนาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง ปีการศึกษา 2554 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ ข้าราชการบำนาญมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และอาจารย์ ดร.สุวิมล กฤษชฤตยาพันธ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการแนะนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสรุปผล และการอภิปรายผล ขอขอบคุณสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่ให้ทุนอุดหนุนการวิจัย และผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตชุมพร นายเสนีย์ นิลทจันทร์ ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการวิจัย

บรรณานุกรม

- Amstrong, T., Black, S.Y. and Pitrowski, C. (2000). The Application of a 360 degree Feedback Managerial Development Program in Higher Education : The Florida Model. **Education (Chula Vista, Calif)**, Sumer, Vol. 120 no.4.
- Anongporn Pha Ram Tours. (2546). **A Comparison of The teaching Performance Appraisal Results Between Self-Evaluation and 360 Degree Appraisal** Thesis in Master Degree, the Department of Educational Research. Graduate School. Chulalongkorn University.
- Baworn Koomsiritapak. (1998). **A Comparison of Leniency Error, Halo Error and Contrast Error of Rating Scale with Different Number of Rating Interval and Different Rater Statuses**. Thesis in Master Degree, the Department of Educational Research. Graduate School. Chulalongkorn University.
- Champen Kirddam (2010). **Factor Analysis of Teaching Efficiency of Faculty of Arts Teachers, Institute of Physical Education, Chumphon Campus**.
- Chantima Chantawet. (1999). **A Study of the Consistency of the Evaluation of Teaching of the Secondary School Teachers from Self and Others Assessments**. Thesis in Master Degree, the Department of Educational Research. Graduate School. Chulalongkorn University.
- Manoon Siwarom. (1999). **Development of 360 Degree Appraisal for Development of the secondary school teachers, Ministry of Education Affairs . Ministry of Education** .PhD thesis. Department of Research. Graduate Studies. Chulalongkorn University.
- Paitoon Sinlarat. (2000). **Teacher Development**. Bangkok: Ministry of University Affairs
- Prawet Maharatsakun. (1999.) **Human Resource Management: A New Approach**. Bangkok: Technology Promotion Association (Thailand-Japan). Thesis. University. Photocopy.
- Suchitra Pakdeetaram (1984). **The Opinions of Teachers in Performance Evaluation of Teachers in The Institute of Quality Teacher**.Master Thesis, Department of Higher Education. Graduate School. Chulalongkorn University.
- Ratchaneewan Songchoo (2001). **A Development of Self-Evaluation Form on Teacher Performance Based on National Teacher Qualification and Standard for Teachers Under the Office of The National Primary Education Commission**. Master's thesis. Department of Educational Research.Graduate School. Chulalongkorn University.
- Weerawat Pantinamai (1997). Performance Evaluate Using 360 degree Appraisal. **Official journal**. Volume 42 Issue 4 (July-August): 46-70.