



วิทยานิพนธ์

NY 1764

การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ
สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
THE STUDY OF TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL FOR
WATRACHABURANA SCHOOL, PRANAKORN DISTRICT,
BANGKOK METROPOLITAN.

วิทยานิพนธ์
ของ
นางอารยา ธีราวิทย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

พ.ศ. 2548

วัน เดือน ปี 21 ต.ค. 2551

ISBN 974-373-464-3

เลขทะเบียน 00212044 ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

เลขเรียกหนังสือ 371.144

ฉบับ 30

2548

วิทยานิพนธ์ การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ
สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

โดย นางอารยา ธีราวิทย์

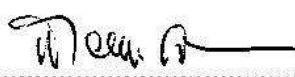
สาขา การบริหารการศึกษา

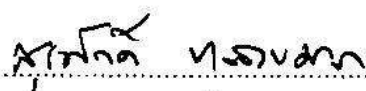
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา
กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลัมบริบูรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต


..... ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา
(ดร.สุราษฎร์ เศรษฐบุตร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ดร.สายหยุด จำปาทอง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลัมบริบูรณ์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระ ประเสริฐศิลป์)


..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากหลายท่านคือ อาจารย์ ดร. วาสนา รัชอินทร์ ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ไขข้อบกพร่องในระยะต้น รองศาสตราจารย์ ดร. สุรศักดิ์ หลาบมาลา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภรณ์ ถัมบริบูรณ์ ซึ่งเป็นประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือ และแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยดีตลอดมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีระ ประเสริฐศิลป์ อาจารย์ ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ ซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาเค้าโครงและสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รองศาสตราจารย์ ดร. สุรศักดิ์ หลาบมาลา และ รองศาสตราจารย์ ดร. สุนันทา เกาหนันท์ ที่ได้ช่วยเหลือ แนะนำการใช้ภาษาอังกฤษ และรองศาสตราจารย์ อรสา สุขเปรม ซึ่งช่วยเหลือแนะนำ และชี้แนะสิ่งที่อำนวยความสะดวก ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ คณะอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และอาจารย์วิทยากรจากภายนอกที่มีส่วนในการอบรมให้ความรู้ แนวคิด คำแนะนำ และให้วิสัยทัศน์ ทุกท่าน ตลอดจนนักศึกษาปริญญาโท โปรแกรมวิชาบริหารการศึกษา กลุ่ม DAA และ DAB ที่ให้กำลังใจ นายคณิศร์ มีรักษ์ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดราชบูรณะ ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี รวมถึงคุณครูโรงเรียนวัดราชบูรณะทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม อาจารย์อุคมศักดิ์ นาคี หัวหน้าฝ่ายวัดผลและประเมินผล กองวิชาการ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร นายเฉลิม ดันสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอัมพวา สำนักงานเขตบางกอกน้อย และนายมานะ มั่งมีทรัพย์ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดศรีสุदारาม สำนักงานเขตบางกอกน้อย ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น และศาสตราจารย์ ดร. สายหยุด จำปาทอง ประธานกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ ได้ให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องให้ด้วย

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างมากในความกรุณาที่ได้รับจากทุกท่าน ดังกล่าวข้างต้น จึงขอขอบพระคุณ ขอบคุณ เป็นอย่างสูงไว้ในโอกาสนี้ด้วย

นางอารยา ชีราวิทย์

การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ
สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

THE STUDY OF TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL FOR WATRACHABURANA SCHOOL,
PRANAKORN DISTRICT, BANGKOK METROPOLITAN.

บทคัดย่อ
ของ
นางอารยา อีราวิทย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2548

อารยา ธีราวิทย์. (2548). การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ
สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. คณะกรรมการควบคุม :
รองศาสตราจารย์ ดร. สุรศักดิ์ หลาบมาตา ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกรณ์ ลีมบริบูรณ์

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะและเพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและ
สภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ ปีการศึกษา 2547

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม คือบุคลากรในโรงเรียนวัดราชบูรณะ
จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน ครูปฏิบัติการสอน 8 คน แบบสอบถามเป็นแบบมาตร
ประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้าน
ความประพฤติและความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้าน
การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ มีการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านโดยรวมตามสภาพที่
เป็นจริงอยู่ในระดับมาก และตามสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
สภาพที่เป็นจริง เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกด้านล้วนแต่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ
มาก ส่วนสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการเรียนการสอน และ
ด้านสนับสนุนการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เหลืออีก 4 ด้าน ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ใน
ระดับมากที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของครูแล้ว มีความแตกต่างกัน

**THE STUDY OF TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL FOR
WATRACHABURANA SCHOOL, PRANAKORN DISTRICT, BANGKOK
METROPOLITAN.**

AN ABSTRACT

BY

MRS. ARAYA THIRAVITH

**Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education program in Educational Administration
At Bansomdejchaopraya Rajabhat University**

2005

ARAYA THIRAVITH (2005) THE STUDY OF TEACHER PERFORMANCE

APPRAISAL FOR WATRACHABURANA SCHOOL, PRANAKORN DISTRICT,
BANGKOK METROPOLITAN. GRADUATE SCHOOL, BANSOMDEJCHAOPRAYA
RAJABHAT UNIVERSITY. ADVISORS : ASSOCIATE PROFESSOR

Dr. SURASUK LABMALA; ASSISTANT PROFESSOR SUPORN LIMBORIBOON

This research purposes were to study the current state of reality and the current state of expectation about teacher performance appraisal for Watrachaburana school and to compare the current state of reality and the current state of expectation about teacher performance appraisal for Watrachaburana school, during 2004 academic year.

Total research population that answered the questionnaire, were staff in Watrachaburana school. There were nine persons including an administrator and eight teachers. The questionnaire was approximate measurement index in 5 levels, to ask the current state of reality and the current state of expectation about the teacher performance appraisal for Watrachaburana school, these were teaching activity, teaching support, behaviour and responsibility, moral and ethic, human relationship, and long life learning.

The research found that the teacher in Watrachaburana school did work all of six aspects. By summary of the current state of reality and the current state of expectation were at very high and the highest respectively when were considered each aspect. The current state of reality about teacher performance appraisal, every aspect were at very high level. The current state of expectation about the teacher performance appraisal, the aspects of teaching activity and teaching support were at very high level. Another four aspects were at the highest level.

Eventually the result of comparing between the current state of reality and the current state of expectation were different.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศนุญการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข-ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง-จ
สารบัญ.....	ฉ-ซ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
วงจรการทำงานแบบ PDCA.....	9
การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	12
ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	12
ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	13
หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	14
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	16
ความหมายของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	16
ลักษณะของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	17
องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	20
การวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	28
วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	30
เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	35
กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	38
ผลในการประเมินการปฏิบัติงานของครู.....	39
ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	39
ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	41
การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ.....	42
ประวัติโรงเรียน.....	42
สภาพปัจจุบัน.....	42
นโยบายการศึกษาของโรงเรียนวัดราชบูรณะ.....	45
หน้าที่และความรับผิดชอบของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ.....	45
การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะในปัจจุบัน.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
งานวิจัยในประเทศ.....	50
งานวิจัยต่างประเทศ.....	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากร.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
ลักษณะของเครื่องมือ.....	59
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
การศึกษาสภาพที่เป็นจริงของสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ.....	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผล	
การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ.....	70
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	71
สรุปผลการวิจัย.....	71
การอภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	73
ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้.....	73
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	74
บรรณานุกรม.....	75-76
ภาคผนวก.....	82
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	83- 84
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	89-90
ประวัติของผู้วิจัย.....	96

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากร จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง.....	58
2	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ ด้านการเรียนการสอน.....	62
3	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ ด้านด้านสนับสนุนการสอน.....	64
4	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ การเรียนการสอน.....	65
5	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ ด้านคุณธรรมจริยธรรม.....	66
6	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน.....	67
7	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต.....	68
8	สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ รวมด้าน.....	69
9	เปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ และหาค่าพิสัย.....	70

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2	หลักการบริหารที่เป็นระบบครบวงจร.....	10
3	แนวทางดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน.....	11
4	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของเฮร์แมน...	22
5	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของบอริช.....	23
6	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของสตรองและเฮม...	25

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในทศวรรษที่ผ่านมาจนถึงการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 16 ฉบับประชาชนในพุทธศักราช 2540 นับเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของมิติใหม่ในสังคมไทย โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนในชาติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการสื่อสาร สารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ซึ่งปัจจุบันกลายเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่เกิดความต้องการในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะทางด้านอาชีพตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งรัฐได้กำหนดไว้ในแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9

การศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชนและประชาชนให้มีคุณภาพที่สามารถจะพัฒนาชีวิต เศรษฐกิจและสังคมของตน ครอบครัว และบ้านเมือง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมุ่งเน้นพัฒนาเยาวชนและประชาชนให้มีความรู้พื้นฐานที่เพียงพอ รู้จักคิด รู้จักใฝ่หาความรู้ประสบการณ์ด้วยตนเอง รู้จักปรับตัว รู้จักแก้ปัญหา รู้จักพัฒนา มีทักษะในการทำงานมีค่านิยมที่ดีงาม และส่งเสริมความเป็นเลิศในความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคลตามศักยภาพที่มีอยู่ และโดยมีครู ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดวิชาการให้

ดังนั้น ครูจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศในทุกๆ ด้าน เพราะสังคมและประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้ามั่นคง และไปในแบบใดขึ้นอยู่กับคุณภาพและวิธีการที่บุคคลได้รับจากการศึกษาและปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการให้การศึกษาของบุคคลในชาติมีคุณภาพคือ ครู

ครูเป็นความหวังของสังคมไทย ในอันที่จะพัฒนาบุคลากรของชาติ และครูจะต้องเพิ่มบทบาทการให้การศึกษาแก่เยาวชน และประชาชน โดยทุ่มเทชีวิต และจิตใจในการทำงาน เพราะเป็นงานสร้างคนให้มีคุณภาพ

จากการปฏิรูปการศึกษามีสาระสำคัญอันหนึ่งที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของสถานศึกษามีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษามีบทบาท มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจะต้องเป็นผู้ผลักดันภารกิจที่กำหนดไว้ในกฎหมายการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ พอสรุปได้ คือการจัดการศึกษา 3 รูปแบบ ได้แก่การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนได้ การจัดทำสาระหลักสูตรระดับสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

การจัดให้มีคณะกรรมการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา และการวิจัยในชั้นเรียน และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กำหนดให้ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต และการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากร และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะเห็นว่า กฎหมายการศึกษาได้กำหนดหน้าที่ภารกิจของครูเพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากหน้าที่การสอน

ในส่วนของการพัฒนาคน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้มืองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กำหนดให้ครูและบุคลากรการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษา ในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มาตรา 54 และให้มีกฎหมายว่าด้วย เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่นเพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ มาตรา 55 นอกจากนั้นยังมีบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการจัดให้มืองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลและปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ มาตรา 53 (สนอง ศิริกุลวัฒนาและคณะ 2548:18)

ในอดีตและปัจจุบัน หลายหน่วยงานและสถานศึกษาได้กำหนดหน้าที่ของครูไว้ในระเบียบหรือประกาศของหน่วยงานหรือคำสั่งของผู้มีอำนาจ อย่างไรก็ตามเป็นที่เข้าใจกันว่า ครูมีภารกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในการพัฒนาผู้เรียน สิ่ง queทุกคนทุกฝ่ายต้องการคือ “มาตรฐานและคุณภาพของผู้เรียน” ดังนั้นครูในฐานะผู้จัดการศึกษาใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด จึงต้องมีมาตรฐานและคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของสังคม ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ

1. คุณสมบัตินี้และคุณลักษณะ ได้แก่ สิ่งที่เป็น “ทุน” หรือปัจจัยพื้นฐานของครูแต่ละคน สิ่งใดที่มีอยู่ในตัวคนหรือจิตใจของครูเรียกว่า “คุณสมบัตินี้” สิ่งใดที่เป็นรูปธรรมและสัมผัสได้ด้วย หู คอ จมูก และสัมผัสอื่นๆ เรียกว่า “ลักษณะ” ด้านกำเนิดพื้นฐานของคุณสมบัตินี้และคุณลักษณะของคนเรามี 3 อย่าง

- 1.1 ศาสนา เป็นสิ่งก่อกำเนิดและหล่อหลอมความเชื่อความศรัทธา
- 1.2 การศึกษา เป็นสิ่งก่อกำเนิดและหล่อหลอมสติปัญญา ความคิด ความรู้และทักษะ
- 1.3 วัฒนธรรม เป็นสิ่งหล่อหลอมการปฏิบัติต่างๆ ในวิถีชีวิตและสังคม

ผู้ใดมีคุณสมบัติและคุณลักษณะดี และมีมากข้อ ย่อมมีแนวโน้มจะเป็นครูที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน คุณสมบัตินี้และคุณลักษณะบางส่วนวัดได้ประเมินได้

2. การปฏิบัติตน ได้แก่ “ทำตน” คือ ปฏิบัติตนและประพฤติตน ในฐานะพลโลก พลเมืองของประเทศ สมาชิกของสังคม และสมาชิกของชุมชน เช่น การปฏิบัติตนอย่างมีมนุษยธรรม การปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนาของตน การปฏิบัติตนตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ของสังคม การปฏิบัติตามระเบียบประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ผู้ใดกระทำได้มากย่อมมีแนวโน้มจะเป็นครูที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน องค์ประกอบนี้สามารถวัดและประเมินได้

3. การปฏิบัติงาน ได้แก่ “การทำงาน” คือปฏิบัติงานอันเป็นหน้าที่ของตน เป็นการปฏิบัติภารกิจที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของวิชาชีพครู ด้วยสำนึกและจิตวิญญาณของความเป็นครู โดยอาศัยปัจจัยอันเป็นคุณสมบัติและคุณลักษณะต่างๆ ตามข้อ 1 ผู้ใดปฏิบัติงานได้ครบถ้วนหลากหลาย ย่อมมีแนวโน้มจะเป็นครูที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน องค์ประกอบนี้สามารถวัดและประเมินได้ งานหลักของครู คือ พัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการและกิจกรรมต่างๆ (คำหามาน คนโค 2543:55-56)

การประเมินครูในอดีตที่ผ่านมามุ่งประเมิน เพื่อการกำหนดและปรับปรุงตำแหน่งแค่นั้นในปัจจุบันต้องการประเมินเพื่อพัฒนาครู และพัฒนาระบบหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารบุคคลเพื่อมุ่งสู่การยกระดับมาตรฐานข้าราชการครูให้พัฒนาคุณภาพการศึกษามากขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ยังพยายามที่จะนำวิธีการประเมินที่เน้นระดับคุณภาพครูของกระทรวงศึกษาธิการ (NTO: National Teacher Qualification) กำหนดเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ และครูผู้ทรงคุณวุฒิหรือครูเกียรติคุณ (คำหามาน คนโค 2543:ภาคผนวก) ขณะเดียวกันสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2540 เพื่อนำมาใช้ให้เกิดผลอย่างแท้จริง เมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้ว ได้นำแนวทางดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกฎหมายมาตรา 54 และมาตรา 73 ซึ่งส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงระบบการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2543:19-22)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษามาก เพราะจะสามารถตรวจสอบได้ว่า ครู ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์หรือไม่เพียงใด ถ้าครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ย่อมมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ดำเนินไปอย่างมีกระบวนการ ตามหลักวิชาย่อมจะเกิดผลดีคือ โรงเรียนและต่อตัวครูมาก

การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังกล่าวข้างต้น กรุงเทพมหานครมีนโยบายในการจัดการศึกษา โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและสถานศึกษา มีภารกิจในการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ มาตรา 24 การปฏิรูปการเรียนรู้ มาตรา 26 การประเมินผู้เรียน มาตรา 27 การปฏิรูปหลักสูตร มาตรา 48 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นในแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2545 - 2549 ได้กำหนด
วิสัยทัศน์การศึกษากรุงเทพมหานคร ไว้ดังนี้

“ปฏิรูปการเรียนรู้ มุ่งสู่การประกันคุณภาพ
ส่งเสริมความเป็นไทย ทันสมัยในวิชาการ
โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม”

นอกจากนี้ยังได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครไว้ 4

ประการ

1. เพื่อให้เด็กเยาวชนและประชาชนในกรุงเทพมหานคร ได้รับการศึกษาดมพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. เพื่อยกระดับโรงเรียนฝึกอาริพของกรุงเทพมหานครเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัย
ชุมชน

3. เพื่อพัฒนาสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพและเป็นการเปิดโอกาสให้
ประชาชนมีทางเลือกในทุกระดับการศึกษาได้มากขึ้น

4. เพื่อให้ประชาชนและผู้ด้อยโอกาสในกรุงเทพมหานคร ได้รับการศึกษาด้านอาชีพอย่างทั่วถึง
การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการศึกษาดังกล่าวโดยเฉพาะ
วัตถุประสงค์ข้อ 3 คือพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด
ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถ
ในการบริหารงานบุคคลเพราะคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังที่ คิงเบอรี
(Kingbury, 1957 : 74) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า “พิจารณาในทุกแง่ทุกมุม
แล้วก็ประจักษ์ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหารงาน” ซึ่งสอดคล้องกับ
แนวคิดของมอนดี้และโน (Mondy & Noe, 1990 : 382) ที่ว่าในยุคปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ได้มีการ
พัฒนาและแข่งขันกันทุกด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่าง
ยิ่งที่ผู้บริหารงานทุกคนพึงปฏิบัติ

การบริหารงานบุคคลจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพ
การบริหารงานว่าสามารถใช้คนได้อย่างถูกต้องกับความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมกับงานที่
ปฏิบัติอยู่หรือไม่เพียงใด เพื่อช่วยถดถอยความขัดแย้งในการพิจารณาความดีความชอบ เสริมสร้างความ
สามัคคีให้กับองค์กร และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ
นอกจากนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานยังเป็นประโยชน์ในการวางแผนแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา
ให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น งานที่ทำให้้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ
ด้าน คือ การจัดการศึกษานั้นเอง ดังที่ สุรพงษ์ ปนาคกุล (2521:32) กล่าวไว้ว่า “ผู้มีบทบาทในการ
จัดการศึกษาคือครู ครูจึงเป็นผู้มีอิทธิพลในการสร้างความคิด พัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ

ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม ตลอดจนวิธีการดำเนินชีวิตให้กับ ผู้เรียน” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สันต์ ธรรมบำรุง (2526:1) ว่า “การศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนนั้น ครูคือ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นผู้ให้การศึกษา การศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญ”

ในด้านการประเมินผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดราชบูรณะ ที่ผ่านมาเป็นเพียง การประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและกำหนดตำแหน่งเท่านั้น การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนยังไม่เป็นระบบ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในแนวทางที่จะ พัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน ระบบแต่ละงานขาดการต่อเนื่องซึ่งกันและกัน โรงเรียนไม่มีข้อมูล ที่แท้จริงจึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาครูและคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายทางการศึกษาของแผนพัฒนาการศึกษา กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2545 - 2549 ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนวัดราชบูรณะจึง มีความจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้วยการประเมินความคิดเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นให้มีการพัฒนาการทำงานอย่างมีระบบ มีผลการปฏิบัติงานดีมี คุณภาพได้มาตรฐาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนวัดราชบูรณะ ให้มี ศักยภาพบรรลุผลด้วยดีตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้สนองตาม นโยบายการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้วย

ในฐานะที่ผู้วิจัยเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนวัดราชบูรณะ จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ เพื่อศึกษา ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำผล การศึกษามาใช้พัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านสถานที่ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยสถาบันที่มุ่งศึกษาเฉพาะโรงเรียนวัดราช บูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 133/18 ถนนตรีเพชร แขวงวังบูรพาภิรมย์ เขตพระนคร

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยพิจารณา ความสภาพปัจจุบันและความคาดหวัง

3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนวัดราชบูรณะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2547 จำนวน 9 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ความสภาพที่เป็นจริง และที่คาดหวัง

สมมติฐานของการวิจัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะตามสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะในด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

1.1 การเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การจัดทำเอกสารประกอบการสอน การจัดทำแผนการสอน การจัดทำและจัดหาสื่อการเรียนการสอน การสอนซ่อมเสริม การเตรียมการสอน การสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดผลและการประเมินผล

1.2 สนับสนุนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้การสอนมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง ประกอบด้วยงานปกครองชั้น งานธุรการชั้น งานโภชนาการและอาหารกลางวัน งานห้องสมุด งานสุขภาพและอนามัย งานบริการและแนะแนว งานนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.3 ความประพฤติและความรับผิดชอบ หมายถึง ความประพฤติที่ครูแสดงออกมา ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในความเป็นครู ในหน้าที่การงานของคน ประกอบด้วย ความตรงต่อเวลา การประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่นักเรียน การแต่งกายเหมาะสมกับ

การเป็นครู การมีกิริยาวาจาเหมาะสมกับการเป็นครู การมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสุภาพ เรียบร้อย

1.4 คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้ทำหน้าที่เป็นครูเพื่อเป็นตัวอย่างแก่นักเรียนและสังคมในคุณลักษณะที่พึงงาม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ เพื่อ

1.5 ความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรต่างๆ การมีความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน การต้อนรับชุมชนด้วยไมตรีจิต

1.6 การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ที่กว้างไกล เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นผู้รักการอ่าน เป็นผู้รักความก้าวหน้า เป็นผู้มีความทะเยอทะยานใฝ่ดี เป็นผู้มีความกระตือรือร้น และรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

2. บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนวัดราชบูรณะ ปีการศึกษา

2547

3. ผู้บริหาร หมายถึง อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานการสอนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

5. การปฏิบัติงานตามสภาพที่เป็นจริง หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่มีอยู่ตามสภาพที่เป็นจริง

6. การปฏิบัติงานตามสภาพที่คาดหวัง หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่มีอยู่ตามสภาพที่ควรจะเป็น

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง
2. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการจัดการศึกษาในโรงเรียนวัดราชบูรณะได้อย่างมีคุณภาพ
3. ได้ข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนวัดราชบูรณะ
4. เป็นการกระตุ้นครูและผู้บริหารให้มีการตื่นตัวที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ได้ผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลเพื่อการพัฒนา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ แผนภูมิที่ 1 ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารโรงเรียนวัดราชบูรณะ ได้มีการจัดทำเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย เรื่องการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร เป็นเชิงระบบ ดังมีหัวข้อต่อไปนี้

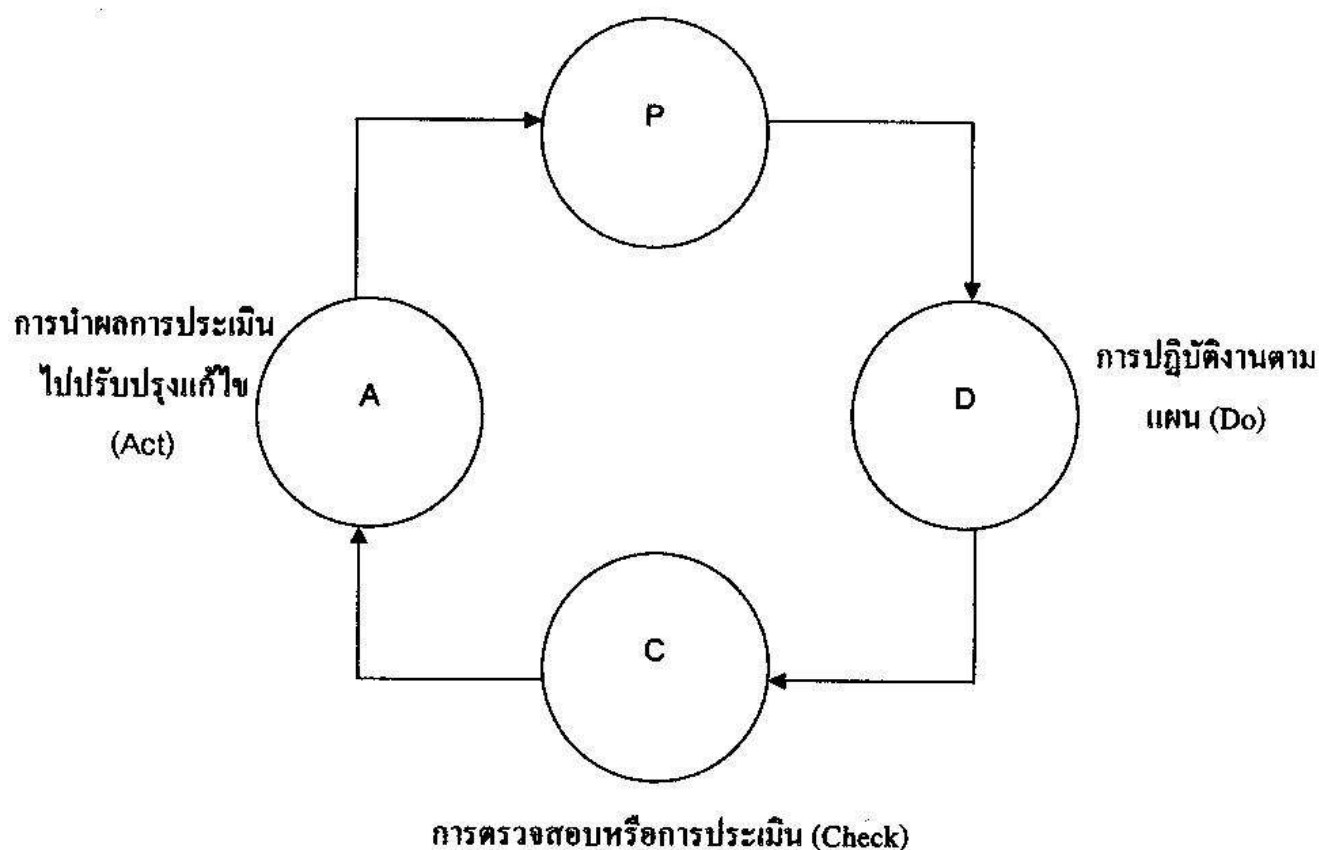
1. วงจรการทำงานแบบ PDCA
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. การวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วงจรการทำงานแบบ PDCA

เอ็ดเวิร์ดเดมมิง (Edward Demming) เป็นผู้ค้นพบกระบวนการทำงานแบบวงจรมีการตรวจสอบควบคู่ไปกับการทำงานทำให้เกิดการปรับปรุงงานตลอดเวลา เป็นการทำงานที่ต่อเนื่องหรือเป็นวัฏจักร ซึ่งวรภัทร์ ภูเจริญ (2543 : 42) ได้อธิบายไว้ว่าการทำงานเป็นระบบคือ การทำงานที่เป็นแบบวงจร PDCA และถือว่าการทำงานที่มีคุณภาพ และใช้กันแพร่หลายระบบหนึ่ง ประกอบด้วย ขั้นตอน การวางแผน (Plan) การปฏิบัติงานตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) และ การนำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไข (Act)

จะเห็นว่ามีวนรอบต่อเนื่องกันดังนี้

ร่วมกันวางแผน(Plan)

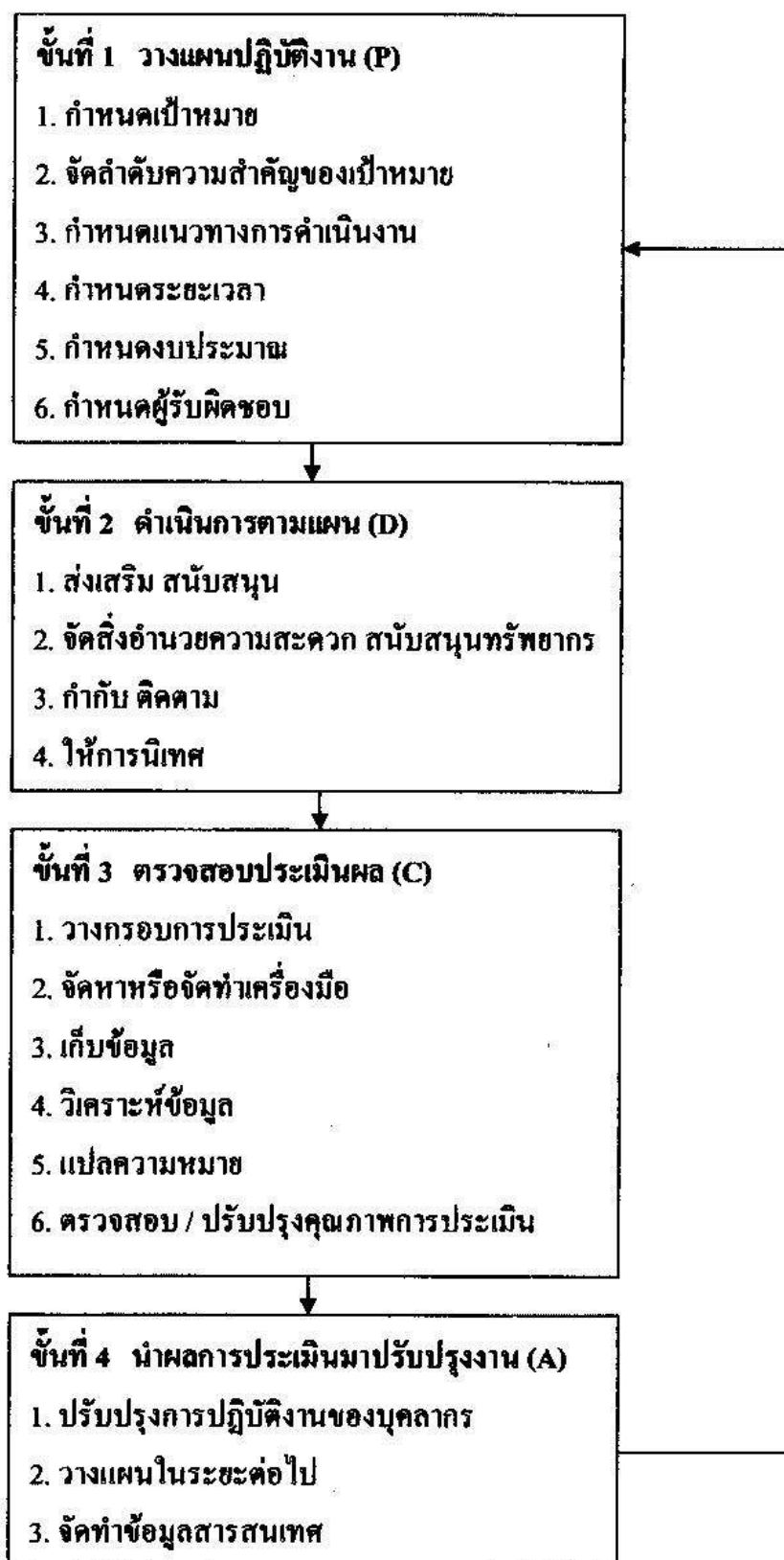


แผนภูมิที่ 2 หลักการบริหารที่เป็นระบบครบวงจร (PDCA)

ที่มา : คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2543 : 8

จากแผนภูมิข้างต้น ในการบริหารสถานศึกษาจะเริ่มต้นด้วยการวางแผนและดำเนินการตามแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา ส่วนการตรวจสอบคุณภาพคือ การที่สถานศึกษาต้องร่วมกันตรวจสอบ เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา เมื่อสถานศึกษามี การตรวจสอบตนเองแล้ว หน่วยงานในเขตพื้นที่และต้นสังกัดก็เข้ามาช่วยติดตามและประเมินคุณภาพเพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีความภูมิใจและเกิดการตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอ

ในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยคำนึงถึงเงื่อนไขข้างต้น ควรมีการเตรียมการเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่บุคคล และจัดให้มีกลไกในการดำเนินงานเรื่องนี้ หลังจากนั้นบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจึงร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติตามแผน ร่วมกันตรวจสอบ และร่วมกันปรับปรุง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด ดังที่เสนอในแผนภูมิที่ 3 และมีแนวทางดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ดังนี้



แผนภูมิที่ 3 แนวทางดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน

ที่มา : คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2543 : 13

ในการดำเนินงานทั้ง 4 ขั้นตอนดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขั้นตอนที่ 3 คือ การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในเรื่องของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้พอสมควร โดยผู้วิจัยจะนำเสนอในรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการทางด้านบริหารงานบุคคลให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

บีช (Beach, 1975 : 313) ได้ให้ความเห็นว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินค่าบุคคลในด้านการปฏิบัติงาน”

มอนดี และ โน (Mondy and Noe, 1990 : 328) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล

เวอร์เธอร์ และ เดวิส (Werther & Davis 1989 : 33) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า “เป็นกระบวนการซึ่งองค์การใช้ในการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล”

เฮเยล (Heyel, 1983 : 16) ให้ความเห็นว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการของการประเมินค่าของการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของคนตามคุณลักษณะงานที่เขาทำ ทั้งนี้เพื่อจุดประสงค์ในการบริหารงาน รวมทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การคัดเลือก เพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนค่าจ้าง และจุดประสงค์อื่นๆ”

ซุสัคคี เทียงตรง (2534 : 13) กล่าวว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานและคุณลักษณะต่างๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและการประเมินผลโดยหัวหน้างาน บนพื้นฐานของความ เป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์ที่ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เป็นธรรมโดยทั่วกัน”

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 210) เสนอแนวคิดว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ใช้ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินคุณค่าในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ ซึ่งอาศัยหลักการเดิมของ PDCA เป็นแนวทาง

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคลากรหรือกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการสำคัญของผู้บริหารที่จะช่วยเสริมสร้างการบริหารให้มีประสิทธิภาพ สามารถใช้คนให้ถูกต้องกับความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน ช่วยลดความขัดแย้งเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ เสริมสร้างสามัคคีธรรมและสร้างพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น นอกจากนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานยังเป็นประโยชน์ในการวางแผนแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จันนียร จวงตระกูล (2531 : 21) กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานสรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อพนักงาน

โดยปกติพนักงานในองค์กรใดๆ เมื่อปฏิบัติงานไปแล้ว ย่อมต้องการทราบผลการปฏิบัติงานของตนว่ามีคุณภาพเป็นอย่างไร ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาทั้งนี้เพื่อจะได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ การพิจารณาความดีความชอบพนักงานย่อมต้องอาศัยผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาเพื่อปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานในองค์กร มีหน้าที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของงานในองค์กร ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องพิจารณาใช้มาตรการทุกวิถีทางที่จะส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้มาตรฐานอยู่เสมอ ซึ่งต้องอาศัยการประเมินค่าการปฏิบัติงานของพนักงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงานต่อไป

3. ความสำคัญต่อองค์กร

ความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ จากความร่วมมือกันปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งผู้บริหารจะประเมินภาพรวมของการปฏิบัติงานทั้งองค์กร ได้ และสามารถที่จะวางแผนปรับปรุงส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป จึงนับได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการบริหารที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การเจริญก้าวหน้าต่อไป

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

องค์การใดๆ ก็ตามจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการเกี่ยวกับคน การอำนาจการหรือการสั่งการ และการควบคุม ในปัจจัยเหล่านี้ คนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะคนเป็นทรัพยากรทางการบริหารอันสำคัญที่ทำให้กิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในองค์การดำเนินไปด้วยดี และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การ

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เกี่ยวข้องกับเรื่องของคน จึงอาจมีการผิดพลาดหรือบกพร่องให้เห็นอยู่บ่อยๆ ข้อผิดพลาดเหล่านี้จึงมีผลต่อการปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคคล หลักการที่จะช่วยลดข้อผิดพลาดนั้น นักวิชาการบริหารงานบุคคลได้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

บุญทัน คอกโรสง และ เอ็ด สาระภูมิ (2528 : 55-58) ได้กล่าวถึง หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 5 ประการดังนี้

1. การคัดเลือกผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสม
2. ผู้ทำหน้าที่ในการพิจารณาควรมีความเข้าใจหลักการ วัตถุประสงค์
3. ต้องระลึกรู้เสมอว่า การพิจารณาจะมีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของคนงาน โดยเฉพาะความรู้สึกของคนงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง
4. วิธีการและข้อเสนอแนะใดๆ ที่เป็นประโยชน์ ควรนำมาใช้ และปฏิบัติเพื่อศึกษาเรียนรู้พฤติกรรมของคนโดยตลอด

5. ควรยกเลิกระบบพวกห้อง หรือขจัดความสับสนพิเศษ หากผู้พิจารณาไม่สามารถแสดงเรื่องส่วนตัวกับงานออกจากกันได้ ก็เป็นเรื่องยากที่จะให้การประเมินนั้น เป็นไปตามหลักการ

เสนาะ ดิเชาว์ (2535 : 23-24) ได้เสนอหลักการที่ดีที่จะช่วยลดข้อผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 5 ประการคือ

1. การแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงาน จะต้องคัดเลือกให้เหมาะสมอย่างน้อยประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้บังคับบัญชาของฝ่ายงานหรือหัวหน้าแผนก
2. ผู้ทำหน้าที่พิจารณาการปฏิบัติงานควรจะต้องมีความเข้าใจในหลักการ วัตถุประสงค์และวิธีการ โดยตลอด ด้วยวิธีร่วมปรึกษาหารือกันเสียก่อนว่าจะดำเนินการกันอย่างไร
3. ต้องระลึกรู้เสมอว่า การพิจารณาจะมีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของคนทำงาน การพิจารณาจะกระทำในรูปใด ไม่สำคัญเท่ากับว่าวิธีการนั้นให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน
4. ผู้ทำหน้าที่ประเมินต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนทำงาน
5. ผู้พิจารณาจะต้องขจัดความรู้สึกที่เป็นความสับสนระหว่างตัวเองกับพนักงาน

สุรศักดิ์ นานานุกูล (2527 : 25 : 28) เสนอว่าวิธีการประเมินผลที่ดี ควรจะทำโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพูดคุยกัน ซึ่งมีแนวทางดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน ทั้งนี้จะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ทราบว่าจะต้องปฏิบัติงานหลักอะไรบ้าง
2. ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับผลสำเร็จในงานของคนในแต่ละช่วงเวลา
3. ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันกำหนดเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของงาน
4. ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องมีการประชุมพบปะกันเป็นครั้งคราวตามความจำเป็น เพื่อติดตามและประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานว่า เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานหรือไม่เพียงใด
5. ผู้บังคับบัญชา มีบทบาทในฐานะเป็นผู้สนับสนุนให้กำลังใจมากกว่าที่จะอยู่ในฐานะที่มีอำนาจสั่งการโดยเด็ดขาด

พนัส หันนาคิน (2524 : 131-132) ได้กล่าวถึงหลักการที่ต้องคำนึงถึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1. การประเมินผลควรจะได้กระทำอย่างสม่ำเสมอและติดต่อกันไป ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถติดตามดูความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของครูโดยตลอด เป็นการตรวจสอบตลอดกระบวนการในการทำงาน ไม่ใช่เฉพาะจุดใดจุดหนึ่งหรือตอนใดตอนหนึ่งเท่านั้น
2. การประเมินผลงาน จะต้องยึดจุดประสงค์ของงานที่ได้วางไว้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เช่น ถ้าจุดประสงค์ของการสอนคือต้องการให้นักเรียนเข้าใจเรื่องที่สอน ก็จะต้องดูว่าครูสามารถทำให้นักเรียนเข้าใจได้จริงหรือไม่ ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ ที่ไม่ใช่จุดประสงค์ของงานก็จะต้องพยายามหลีกเลี่ยงไม่นำเข้าสู่การพิจารณา โดยเฉพาะคุณลักษณะของตัวบุคคลผู้ถูกประเมิน ทั้งนี้เว้นแต่เกณฑ์ก็ต้องการให้พิจารณาด้วย

โดยเหตุนี้ จุดประสงค์ต่างๆ ที่อาจารย์ใหญ่จะใช้ในการพิจารณาในการประเมินผลก็จะต้องให้เป็นที่เข้าใจกันในช่วงขณะครูเสียก่อน กล่าวโดยสรุปก็คือ ครูมีสิทธิที่จะต้องทราบถึงความต้องการของโรงเรียนก่อนว่าโรงเรียนคาดหวังอะไร (Expected outcomes) จากการทำงานของครู

3. จุดหมายในการประเมินผลงานของครูเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ควรจะเป็นความสำคัญอันดับแรก ส่วนการประเมินผลเพื่อเหตุผลอย่างอื่น เช่น การพิจารณาเลื่อนอันดับเงินเดือนหรือเพื่อเลื่อนตำแหน่งควรมีความสำคัญรองลงมา

4. ถ้าทั้งแต่ผลงานที่ได้จากการทำงานของครูบางทีอาจจะยังไม่พอ อาจารย์ใหญ่จะต้องคำนึงถึงวิธีการที่ครูจะได้ผลงานนั้นออกมาด้วย ครูสองคนสอนนักเรียนให้อ่านหนังสือออกได้ภายในระยะเวลาเท่าๆกัน คนหนึ่งใช้วิธีบังคับโดยการลงโทษ ส่วนอีกคนหนึ่งหาวิธีการที่ทำให้นักเรียนสนใจมาใช้ในการสอน ครูทั้งสองคนนี้ไม่น่าจะได้รับเกียรติเท่าเทียมกันในการประเมินผลงาน

5. การประเมินผลงานมีลักษณะเป็นทั้งอัตนัย (Subjective) และปรนัย (Objective) เป็นปรนัยในกรณีที่เราให้คะแนนคุณสมบัติต่างๆ ที่เราทำการวัดออกมาเป็นตัวเลข ส่วนการที่นำตัวเลขเหล่านั้นมากำหนดคุณภาพให้ เช่นดูว่ามีความดีมาน้อยกว่ากันเพียงไรนั้นเป็นลักษณะอัตนัย (Subjective) ซึ่งมีการกำหนดค่าตามมาตรฐานและแนวคิดของผู้ประเมินเป็นหลัก

6. สถานการณ์ในการประเมินผลก็เป็นสิ่งที่มองข้ามไปไม่ได้ เช่น ครูที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่กับครูที่ทำงานมานานแล้ว ถึงแม้ว่าจะมีความตั้งใจทำงานเท่าๆกัน แต่ผลงานก็คงจะแตกต่างกัน ครูสอนเด็กฉลาดกับครูสอนเด็กโง่งนั้นถึงจะได้ผลงานเท่ากัน ความมานะบากบั่นและแรงงานที่ใช้ก็คงจะต้องแตกต่างกัน

ถึงแม้ว่าการประเมินผลงานของครูจะมีข้อบกพร่องอยู่มาก และยากที่จะสร้างมาตรฐานอันเดียวกันขึ้นมาได้ แต่ความจำเป็นที่จะต้องประเมินผลงานของครูก็เป็นเรื่องที่หนีไม่พ้น ทั้งจุดประสงค์เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงานของครูให้ดีขึ้นเพื่อประโยชน์ในการให้การศึกษาแก่นักเรียนด้วยความมีประสิทธิภาพก็ตาม โดยเหตุนี้ อาจารย์ใหญ่หรือผู้ทำหน้าที่ประเมินผลของครูจึงต้องใช้ความพยายามที่จะให้การประเมินมีความเที่ยงตรงมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อให้งานของโรงเรียนดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างดีที่สุดเท่าที่ขีดความสามารถของอาจารย์ใหญ่จะอำนวยให้เป็นไปได้

สรุปได้ว่า หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้นควรปฏิบัติตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยเฉพาะการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินร่วมกัน ความรับผิดชอบต่อการประเมินผลไม่ควรให้กระທต่อการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากกัน จึงสามารถทำให้การประเมินผลการปฏิบัติมีประสิทธิภาพ

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ความหมายของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

เฮร์แมน (Herman, 1973 : 201) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ระบบที่โรงเรียนสร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินที่ชัดเจน เน้นการประเมินผลในเรื่องใด มีเนื้อหาอะไรที่จะประเมิน ใครเป็นผู้ทำการประเมิน จะเริ่มประเมินผลเมื่อใดจึงจะได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องชัดเจน และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

เลวีต (Lewis, 1973 : 24) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ระบบที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู จะได้ทราบว่าครูปฏิบัติ

หน้าที่ของตนในลักษณะใด มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

แฮร์ริส (Harris, 1986 : 15) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าเป็นกระบวนการที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อแสวงหากรณีที่บ่งชี้ภารกิจหน้าที่ของครูที่ชัดเจนแล้วสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู นำผลการวิเคราะห์และตัดสินใจที่จะจัดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เวสและบอลลิงตัน (West & Bollington, 1990 : 113) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า เป็นระบบที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางพัฒนาและส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ของครูให้เพิ่มขึ้นเพื่อสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 1991 : 513) ได้กล่าวถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ระบบที่โรงเรียนกำหนดหรือสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการตรวจสอบการทำงานของครูว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของครูได้อย่างถูกต้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสามารถสรุปได้ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การจัดระบบทางด้านการตรวจสอบการทำงานของครู เพื่อให้ผู้บริหารและครูทราบถึงผลการปฏิบัติงานเพื่อที่จะหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินเนื้อหาที่จะใช้ในการประเมิน บุคลากรที่ทำการประเมิน สถานที่ เวลา และวิธีการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ลักษณะของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

บอลตัน (Bolton, 1980 : 18) ได้รวบรวมลักษณะต่างๆของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาจากโรงเรียนในรัฐต่าง ๆ ทั้งหมด 15 มลรัฐในสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้สรุปผลดังนี้คือ

1. มีลักษณะที่เป็นวงจรต่อเนื่องกัน และทำกันอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เช่น เริ่มตั้งแต่หน้าร้อนเดือนเมษายน และจะทำการประเมินอีกครั้งในหน้าร้อนเดือนเมษายน ซึ่งถือว่าเป็น 1 ช่วงปีการศึกษาและกระทำต่อเนื่องกันทุกปี
2. มีลักษณะของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งถือว่าเป็นระบบที่ใช้กันทั่ว ๆ ไป

3. มีการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการและผลผลิต ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้มีความสอดคล้องกันเป็นอย่างมาก

4. ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะต้องมียุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาครูและพัฒนาองค์กร ไปพร้อมกัน

5. จำเป็นจะต้องมีการวางแผนในเรื่องของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

6. การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถกระทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินผลโดยผู้บริหารหรือในรูปของคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น รวมทั้งการตัดสินใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก็มีรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น ตัดสินใจโดยคณะกรรมการหรือโดยผู้บริหารเท่านั้น

7. การประเมินผลควรที่จะให้ครูเป็นผู้ประเมินผลตนเองด้วย เพราะถือว่าไม่มีใครจะทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของคนได้ดีที่สุดเท่ากับตนเอง แต่อาจจะมีข้อเสียในส่วนที่ไม่ยอมรับในบางประเด็น ซึ่งเป็นข้อบกพร่องของตนเองก็เป็นได้

8. จำเป็นจะต้องมีการพรรณนางาน (Job description) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Job Standard) และเกณฑ์การตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

9. จำเป็นจะต้องมีการชี้แจงรายละเอียดให้กับครูผู้รับการประเมิน ได้ทราบหลังจากที่ทำการประเมินผลแล้ว โดยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนเพื่อครูจะได้นำไปพิจารณาได้อย่างถูกต้อง

คอนเลย์ (Conley, 1987 : 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลได้ 8 ประการดังนี้ คือ

1. บุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการประเมินผล สามารถยอมรับความเที่ยงตรงของระบบการประเมินผลที่จัดขึ้น

2. บุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการประเมินผล เข้าใจในเครื่องมือทุกเครื่องมือที่อยู่ในระบบการประเมินผล

3. ผู้รับการประเมินทราบถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความชัดเจนและความสมเหตุสมผล

4. ผู้ประเมินได้รับการฝึกฝนในการทำหน้าที่ประเมินโดยเข้าใจระบบการประเมินได้อย่างถูกต้อง

5. การประเมินผลบุคคลต่าง ๆ จะมีเป้าหมายสำหรับการประเมินในระดับที่แตกต่างกัน

6. การประเมินผลสามารถแยกเป็นการประเมินผลในขั้นแรกและประเมินผลในขั้นสุดท้าย

7. ควรมีวิธีการประเมินผลที่หลากหลาย

8. การประเมินผลเป็นหน้าที่ของผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในสถาบัน หรือในระดับท้องถิ่นนั้น ๆ

ลักษณะของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะต้องประกอบไปด้วยผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และเครื่องมือเทคนิควิธีการประเมิน ในด้านผู้ประเมินนั้นมี ส่วนสำคัญมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการประเมิน เนื่องจากจะต้องอาศัยบุคคลที่สามารถวางตัวเป็นกลางได้เป็นอย่างดี ปราศจากอคติในการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และจะต้องสร้างความเข้าใจในเรื่องเกณฑ์หรือมาตรฐานให้เป็นไปในแนวเดียวกันซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องกระทำเพื่อให้การประเมินผลเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และมีมาตรฐานอันเดียวกัน นอกจากนี้ ระบบการประเมินผลควรสามารถตอบสนองลักษณะของงานและเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างน่าพึงพอใจ ควรจะง่ายต่อการปฏิบัติและยืดหยุ่น ดังนั้นลักษณะของระบบการประเมินผลที่ดี จึงควรมีลักษณะดังนี้ (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2530)

1. มีความเชื่อถือได้ (Reliability) ซึ่งหมายถึงความคงเส้นคงวาของการประเมินหลายๆ ครั้ง ความคงเส้นคงวานี้ชี้ให้เห็นได้จาก

1.1 เมื่อผู้ประเมิน ประเมินบุคคลหลายๆ ครั้งและผลที่ออกมาเหมือนกันเช่นนี้มีความคงเส้นคงวา (Consistency) และผู้ประเมินอาจจะกลับมาประเมินอีกหลังจากนั้น 2-4 สัปดาห์ โดยประเมินภายในของเขของสิ่งที่ปรากฏอยู่เดิม คือ งานไม่เปลี่ยนไป และนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินเดิม ถ้าผลเหมือนกันอีกแสดงว่ามีความคงเส้นคงวา

1.2 เมื่อใช้ผู้ประเมินหลายๆคน คอยสังเกตผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกันในการทำงาน และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกัน ถ้าสอดคล้องกันก็แสดงว่ามีความคงเส้นคงวา

2. ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง ความตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน กล่าวคือในการประเมินต้องการให้ผลประเมินเป็นเครื่องแสดงคุณค่าของคนที่ทำงานที่มีต่อหน่วยงานได้จริง ผลประเมินที่ปรากฏอยู่ในเกณฑ์ที่ดี หมายความว่าบุคคลนั้นทำงานดีจริงๆ การวัดเทียบให้เห็นอย่างเด่นชัด ความเที่ยงตรงในการประเมิน อาจจะวัดได้โดยประเมินเปรียบเทียบกับบันทึกของคณานและการปฏิบัติงาน เช่น บันทึกผลการผลิตซึ่งหาได้สำหรับงานบางอย่างเท่านั้นงานอีกหลายอย่างที่ไม่สามารถแสดงให้เห็นเป็นจำนวนที่ใช้วัดได้ วิธีการที่จะตัดสินความเที่ยงตรงของการประเมินก็คือการเปรียบเทียบกับความก้าวหน้าของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการเพิ่มเงินเดือน ดังนั้น การที่จะวัดความเที่ยงตรงของแบบการประเมินจึงต้องอาศัยระยะเวลาก่อนที่จะสรุปออกมาได้

3. สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ คือแบบการประเมินนั้นจะต้องสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มงานที่จะประเมิน มีองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้วัดลักษณะงานนั้นๆ ได้นอกจากนั้น ยังจะต้องสามารถเข้าใจได้ง่าย ประหยัด สะดวกในการใช้ การแปลความหมายของคะแนน และมีความยืดหยุ่น ในการใช้กับผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทางด้านความสามารถ และประสบการณ์เช่น คนทำงานใหม่ เป็นต้น

องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

เฮอร์แมน (Herman, 1973 : 201) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบดังนี้ คือ

1. องค์ประกอบด้านข้อมูลในปัจจัยนำเข้า (Information inputs component) ซึ่งเป็นข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นผู้พิจารณาว่า ข้อมูลใดจำเป็นจะต้อง นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งควรจะประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1.1 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งสามารถนำมาตรวจสอบได้ว่าผลการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเช่นไร

1.2 การพรรณนางาน ซึ่งบ่งบอกถึงหน้าที่การกิจต่างๆ ของครูแต่ละคนที่จะต้องรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ

1.3 มาตรฐานของงาน ในแต่ละตำแหน่งที่จำเป็นจะต้องมีระบบมาตรฐานของงานในแต่ละตำแหน่งนั้น ๆ ให้ชัดเจน

1.4 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยที่ใช้ในการประเมินรวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

1.5 เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินการปฏิบัติงานของครูตามการพรรณนางานและตามมาตรฐานของงาน

1.6 ขั้นตอนและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Information analysis component) เมื่อได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ก็นำมาวิเคราะห์ว่าข้อมูลต่าง ๆ นั้นเหมาะสมหรือไม่ ครอบคลุมในเนื้อหาสาระของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมากน้อยเพียงใด โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และครูผู้รับการประเมินผล ซึ่งจะเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้

3. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจสั่งการ (Decision making component) มีส่วนประกอบต่าง ๆ คือ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โดยคณะกรรมการจัดการศึกษาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ระยะเวลาในการประเมินผล เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผล บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนทุกขั้นตอน

4. องค์ประกอบด้านการดำเนินการประเมินผล (Implementation component) โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามระยะเวลา วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้

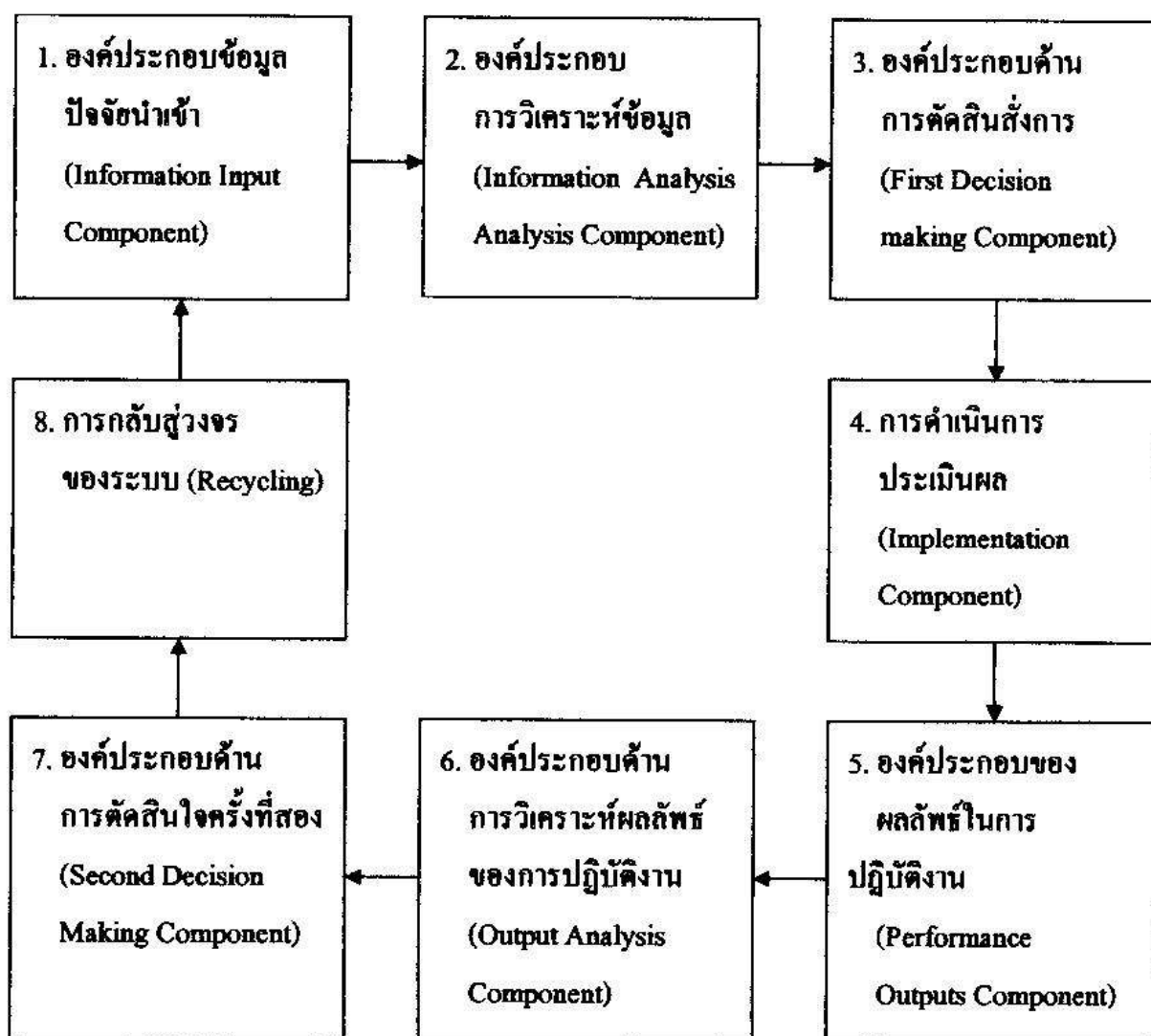
5. องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (Performance output component) ได้แก่

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่ามีลักษณะเช่นไร ทั้งในด้านคุณภาพและในด้านปริมาณ ซึ่งผลจะออกมาในรูปของคะแนน

6. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (Output analysis component) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ถึงผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าสอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายไว้มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากการพรรณนางาน และจากเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู

7. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจครั้งที่สอง (Second decision making component) ซึ่งเป็นการตัดสินใจสั่งการ โดยกลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูตามที่ได้ผลจากการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพราะเมื่อทราบถึงข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนในการปฏิบัติงาน ก็จะสามารถหาวิธีการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น โดยวางแผนร่วมกันระหว่างครูผู้รับการประเมินและผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน

8. การกลับสู่วงจรระบบ (Recycling) ซึ่งเป็นการกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ โดยเริ่มตั้งแต่การให้ข้อมูลในด้านปัจจัยนำเข้า เพื่อจะนำไปพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวความคิด
ของเฮร์แมน

ที่มา : Herman, 1973 : 20

บอริช (Borich, 1977 : 209) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้ชัดเจนองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และตัวบ่งชี้รวมทั้งเครื่องมือใช้วัดตัวบ่งชี้ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 2 การออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการรวบรวมแหล่งข้อมูลที่จะทำการประเมินผล ออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยก็นำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขั้นที่ 3 การนำเครื่องมือออกไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

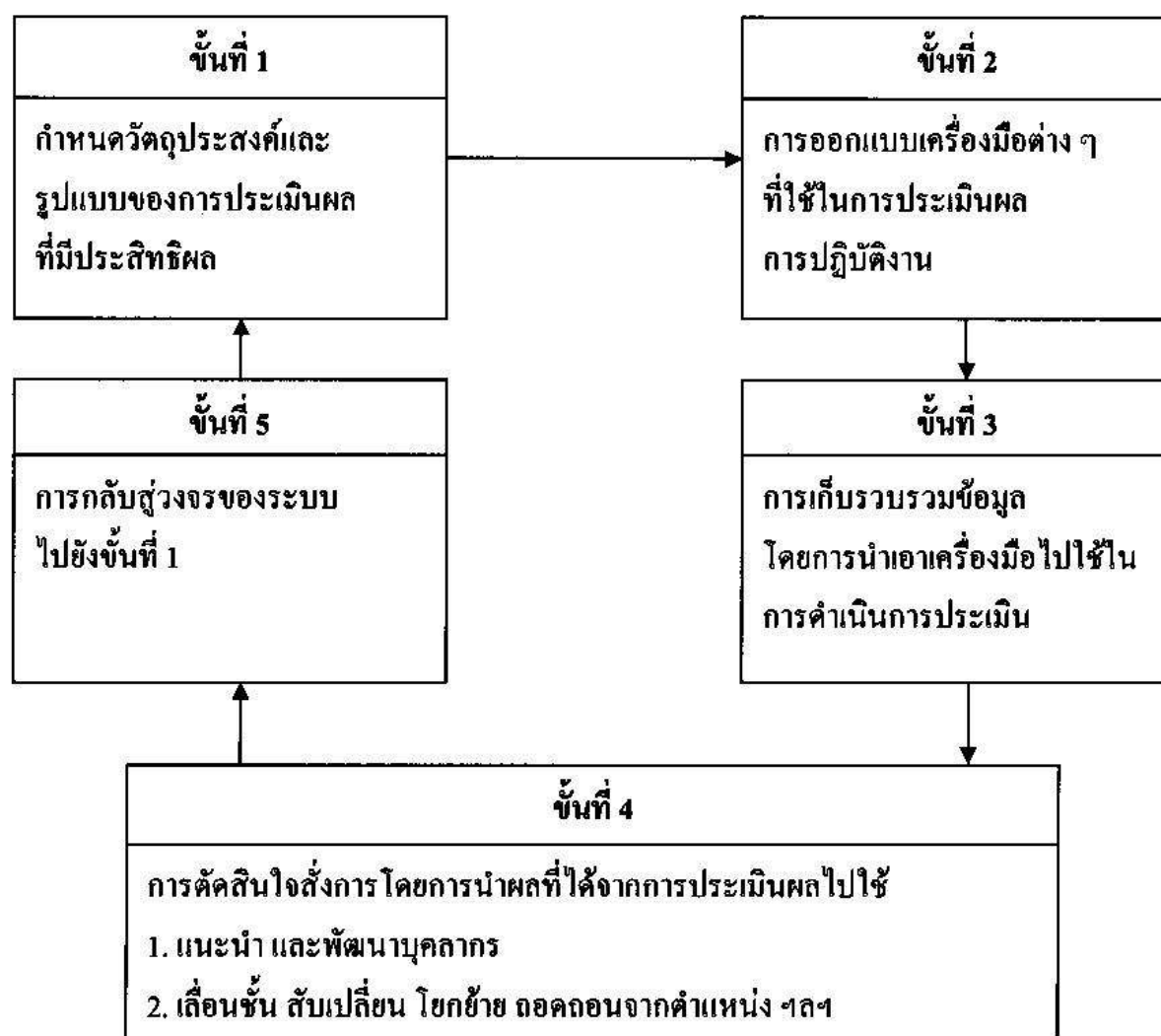
ขั้นที่ 4 การตัดสินใจสั่งการเพื่อนำผลการประเมินไปใช้หลังจากที่ทำการประเมินผลแล้ว ผู้ประเมินผลทำการตัดสินใจสั่งการ โดยวิธีการดังนี้ คือ

4.1 จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านที่เป็นจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น

4.2 จัดให้มีเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

4.3 พิจารณาลดเงินเดือนจากตำแหน่ง หรือลดชั้น ลดตำแหน่งลง

ขั้นที่ 5 การกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขั้นที่ 1 ซึ่งสามารถเขียนให้เห็นเป็นแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของบอริช

ที่มา : Borich, 1977 : 209

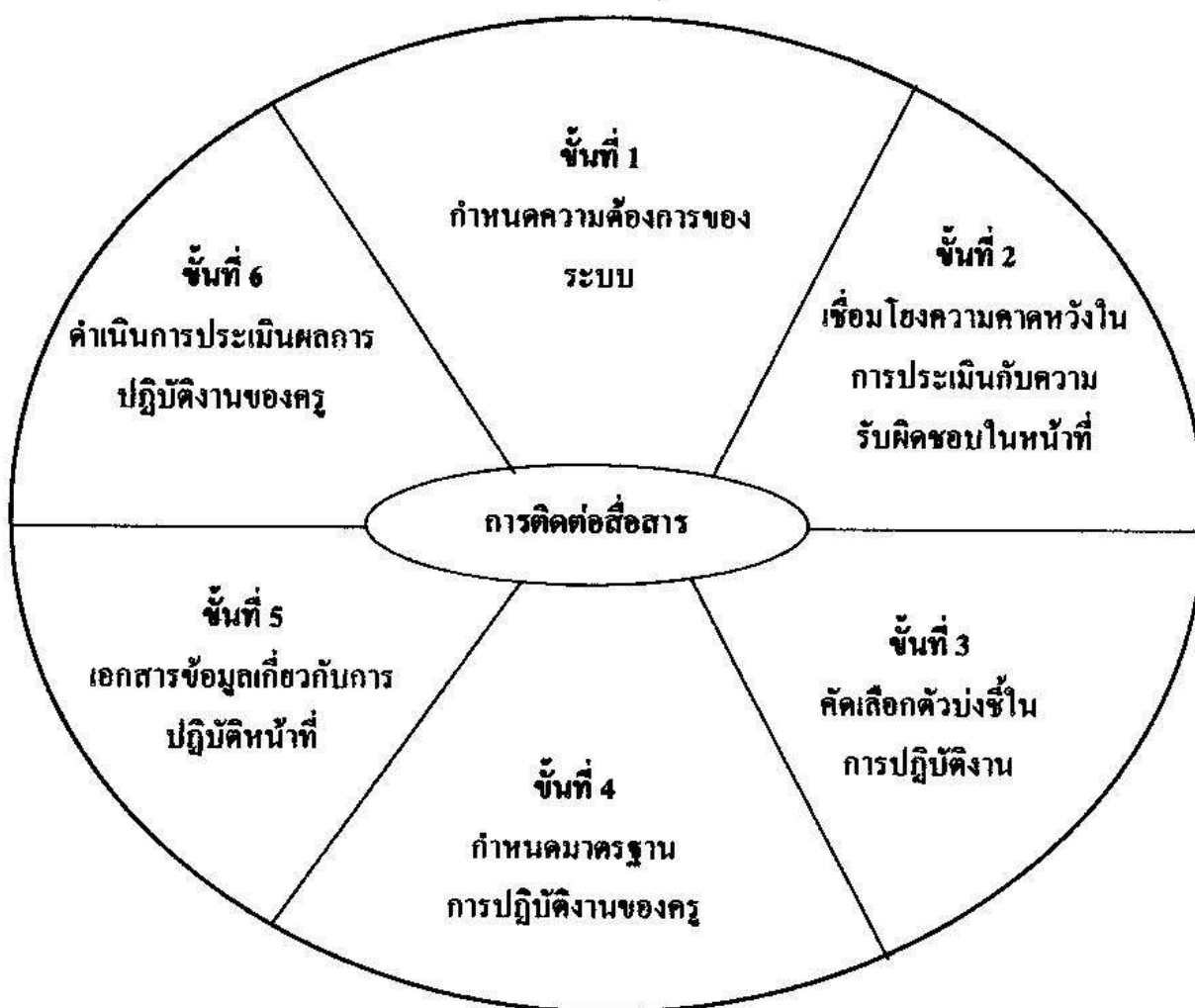
ฮอลเลย์และเจนนิงส์ (Holley & Jennings, 1983 : 75) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ต้องชัดเจนเพื่อไปสู่การออกแบบระบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน สามารถประเมินผลบนพื้นฐานของพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่การงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรือประเมินจากผลผลิตที่ได้
3. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินผล ซึ่งมีอยู่หลายวิธีการ เช่น แบบประเมินลักษณะมาตรฐานค่า การใช้แบบสอบถาม แบบสำรวจ
4. การเลือกผู้ประเมิน เพื่อให้มีความเหมาะสมและสามารถประเมินให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงของผู้รับการประเมินมากที่สุด ซึ่งในการประเมินทั่ว ๆ ไปแล้วมักจะให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินตนเองด้วย (Self – appraisals)
5. จำนวนครั้งที่จะประเมิน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมว่าจะประเมินกี่ครั้งในรอบ 1 ปี เพื่อให้การประเมินผลนั้นเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง
6. ควบคุมให้ระบบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิธีการที่จำเป็นคือ การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ดูแลรับผิดชอบระบบ เพื่อให้ทราบถึงผลของการใช้ระบบว่ามีข้อดีข้อบกพร่องอย่างไร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดในระบบการประเมินผล คือ การควบคุมระบบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

สตรองและเฮลม (Stronge & Helm, 1991 : 38) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

1. กำหนดความต้องการของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. เชื่อมโยงความคาดหวังของโครงการประเมินผลกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู
3. คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับความต้องการของครู
4. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู
5. เอกสารข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
6. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์ประกอบทั้ง 6 ประการที่ได้กล่าวไว้สามารถสรุปได้ ดังแผนภูมิที่ 6



แผนภูมิที่ 6 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของสตรองและเฮม

ที่มา : Stronge & Helm, 1911 : 38

นอกจากนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแล้ว ยังมีนักวิชาการที่กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูซึ่งมีนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ดังนี้

เฮเยล (Heyel, 1963 : 654-655) ได้ให้แนวคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ทั่วไป มีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ประการดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. กำหนดแบบและลักษณะของงานที่จะประเมินผล
3. กำหนดตัวผู้ประเมินผลและฝึกอบรมผู้ทำการประเมินผล
4. กำหนดวิธีการประเมินผล
5. การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์

มอนดีและนอร์ (Mondy & Noe, 1990 : 389) ให้ความเห็นว่า กระบวนการประเมินผลบุคลากร มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน
3. รวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
4. ประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. แจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมิน

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al., 1993 : 5) ได้เสนอองค์ประกอบของกระบวนการประเมินผลไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพบปะระหว่างผู้ประเมินผลและผู้รับการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลและวิธีต่าง ๆ อย่างถูกต้องชัดเจน

ขั้นที่ 2 ผู้รับการประเมิน ประเมินผลตนเองในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ผู้ประเมินทำการประเมินผลของผู้รับการประเมินโดยการสังเกต สัมภาษณ์ ตรวจสอบข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 4 ชี้แจงผลการประเมิน โดยการพบปะสนทนากันถึงสิ่งที่ผู้ประเมินได้พบเห็น เพื่อพิจารณาพร้อมกับผู้รับการประเมินว่ามีความเห็นสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้ทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 ผู้ประเมินทำการประเมินผลอีกครั้ง โดยใช้เครื่องมือการประเมินผลที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาวิเคราะห์ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้รับการประเมินได้รับการพัฒนาขึ้นมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะหาแนวทางพัฒนาแก้ไขต่อไป

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 43) ได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการประเมินผลไว้ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการประเมินผลงาน โดยในขั้นนี้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจะเข้าร่วมประชุมร่วมกัน เพื่อทราบถึงกระบวนการและวิธีการประเมินผล ความต้องการของหน่วยงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงานภารกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมทั้งงานต่าง ๆ ที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวิธีอยู่หลายประการคือ จากการสังเกต การปฏิบัติงานจากการสัมภาษณ์ คู่มืองานที่ปรากฏและการประเมินผลด้วยตนเอง

ขั้นที่ 3 การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน

ขั้นที่ 4 การจัดโครงการเพื่อพัฒนาตัวบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากขั้นที่ 3 หลังจากที่ได้ทำการประเมินและทราบผลการประเมินแล้ว จึงหาวิธีปรับปรุงบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ยังบกพร่องให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ขั้นที่ 5 การประชุมปรึกษาหารือหลังจากเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาตัวบุคคล ขั้นนี้เป็นการตรวจสอบผลของโครงการที่จะทำได้ในขั้นที่ 4 โดยทำเป็นระยะ ๆ แล้วแต่เรื่องที่จะต้องปรับปรุงว่า มีมากน้อยเพียงใด

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 140) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้
ขั้นตอน ต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน
2. เลือกวิธีการประเมินผลที่ดีเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน และความต้องการขององค์การ

3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
4. ทำความเข้าใจให้กับผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินถึงหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน
5. กำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในระหว่างปีภาคเรียน การศึกษาครูอื่นจะไม่ได้ประโยชน์

6. กำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานที่บุคคลปฏิบัติ อย่างเช่นกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในระหว่างปีภาคเรียน การศึกษาครูอื่นจะไม่ได้ประโยชน์

7. กำหนดผู้ประเมินผล ซึ่งอาจจะทำได้ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวจนถึงการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

8. การเตรียมแบบฟอร์มที่มีรายละเอียดมากพอที่จะให้ข้อมูลประกอบการพิจารณาในการปฏิบัติงาน

9. จ้างเนกผู้ถูกประเมินตามประเภทเกณฑ์ที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงไว้ในกลุ่มเดียวกัน
10. การฝึกอบรมผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินให้รู้ขอบเขตวิธีการประเมินการกำหนดน้ำหนักและการสร้างแบบฟอร์มเพื่อกำหนดคะแนนตลอดจนการสร้างคู่มือเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากแนวความคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถนำมาสรุปให้เห็นภาพรวมของแนวคิดในด้านองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
5. กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
6. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
7. ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องมียุทธประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การดำเนินการงานประเมินผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพราะในการประกอบกิจการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน องค์การทางธุรกิจหรือองค์การทางการศึกษา จำเป็นที่สถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เฮนเดอร์สัน (Henderson, 1984 : บทนำ) ได้กล่าวถึง ยุทธประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยสรุปได้ดังนี้ คือ

1. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน
2. ยุทธประสงค์ของการฝึกอบรม
3. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
4. การตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร
5. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลด

ตำแหน่ง การให้พ้นจากงาน

6. การวางแผนกำลังคนขององค์กร

เครน (Crane, 1986 : 400-401) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เพื่อที่จะเป็นข้อมูลป้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน
2. เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมอันจะทำให้ผลการปฏิบัติงาน

มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่งและการให้ค่าตอบแทน
4. เพื่อชี้ชัดผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือน้อยเกินไป
5. เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. เพื่อปรับปรุงการให้ค่าตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงาน

7. เพื่อเป็นข้อมูลในการคาดคะเนเกี่ยวกับการคัดเลือกและโยกย้ายบุคคล
 ประชुर บุญประเสริฐ (2523 : 153) กล่าวว่า วัดอุปประสงค์ของการประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจจะประเมินวัดอุปสงค์ใด
 วัดอุปสงค์หนึ่งเช่น

1. เพื่อความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ
2. เพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลที่จะแสดงต่อผู้ปฏิบัติงานเมื่อเกิดข้อขัดแย้ง หรือความไม่พอใจ
 ขึ้นว่าใครเหมาะสมที่จะได้รับความดีความชอบระดับนั้น ๆ
3. เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น สับเปลี่ยนงานหรือให้ออกจากงาน
4. เพื่อเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันอย่างไร
 ใครเป็นบุคคลที่เหมาะสม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 153) ได้กล่าวว่า วัดอุปสงค์ของการประเมินผลการ
 ปฏิบัติงาน มี 6 ประการ คือ

1. เพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
2. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน
3. เพื่อพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี
6. เพื่อพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่ห่อสมรรถภาพและไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเอง
 ให้ดีขึ้นได้พ้นจากหน้าที่การงานไป

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่เสนอเกี่ยวกับวัดอุปสงค์ของการประเมินผล
 การปฏิบัติงานดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีวัดอุปสงค์ที่สำคัญ สรุป
 ได้ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน
2. เพื่อพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
3. เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน
4. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี
5. เพื่อพิจารณาสมรรถภาพของครูจะได้ปรับปรุงแก้ไขตนเองหรือให้พ้นจากหน้าที่
6. เพื่อพิจารณาจัดสวัสดิการให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงาน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินประกอบไปด้วย ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน (Conley, 1987 : 29, Vecchio, 1988 : 37) ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายคนได้เสนอแนวคิดไว้หลายประการเกี่ยวกับผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ทั้งในแง่ของบุคลากร ที่จะทำหน้าที่ประเมินและคุณลักษณะของผู้ประเมิน ดังจะนำเสนอต่อไปนี้

1. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีนักการศึกษาได้ทำการศึกษาและให้แนวคิดไว้ดังนี้

อีสท์มอนด์ (Eastmaond, 1968 : 107) ได้เสนอบุคคลที่ควรทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ครูเป็นผู้ประเมินผลตนเอง
2. นักเรียนเป็นผู้ประเมินผลงานของครู
3. ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินผล
4. ที่ปรึกษาของโรงเรียนเป็นผู้ประเมินผล
5. เพื่อนครูด้วยกันเป็นผู้ประเมินผล
6. คณะกรรมการพิเศษเป็นผู้ประเมินผล
7. ผู้เชี่ยวชาญภายนอกโรงเรียนเป็นผู้ประเมินผล
8. ประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ประเมินผล

เฮอร์แมน (Herman, 1973 : 201) ได้เน้นว่าผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูควรประกอบขึ้นเป็นคณะกรรมการซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูนี้จะประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ให้คำปรึกษา (ผู้นิเทศก์) ครู และนักเรียนให้มีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน

แมคกริล (Mc Greal, 1983 : 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าควรเป็นบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้ที่มิหน้าที่ดูแลรับผิดชอบครูโดยตรงตามสายงาน เช่น หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับชั้น เป็นต้น
2. เพื่อนครูด้วยกันเป็นผู้ประเมินซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะเพื่อนครูที่อยู่ใกล้ชิดจัดในหมวดเดียวกันในระดับเดียวกัน
3. นักเรียนเป็นผู้ประเมินครู ซึ่งแม้ว่าโดยทั่วไปยังไม่เป็นที่ยอมรับกันมากนัก แต่ถึงอย่างไรก็ได้มีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งไม่ว่าจะเป็นแนวคิดของวอลท์เบอร์ก

(Wallberg, 1974 : 157) คอลตัน (Dalton, 1971 : 251) และฟาร์เลย์ (Farley, 1981 : 98) ก็ได้ให้แนวคิดว่าควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

4. ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปแล้วมักจะเห็นพ้องต้องกันว่าควรให้ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง เพราะครูจะเป็นผู้ที่ทราบดีที่สุดถึงการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเอง

5. ผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งน่าจะเป็นผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพราะผู้ปกครองได้มอบบุตรหลานตนไว้ในความดูแลเอาใจใส่ของครูก็น่าที่จะให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

วอลล์แลนและแกรนดอลล์ (Wallance & Crandall, 1983 : 86) ได้ให้หลักในการพิจารณาบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลไว้ดังนี้

1. ผู้รับผิดชอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป หน้าที่ในการวางแผนการควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามระบบการประเมินผลซึ่งมักจะเป็นหน้าที่หลักของฝ่ายบุคคล ส่วนวิธีการกระจายความรับผิดชอบของฝ่ายบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะและขนาดของพนักงานทั้งองค์การได้ 2 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่ ลักษณะรวมเข้าสู่ศูนย์กลาง ซึ่งฝ่ายบุคคลหรือสำนักงานใหญ่จะเป็น ผู้รับผิดชอบ ส่วนอีกลักษณะหนึ่งเป็นการกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานหรือสาขาต่าง ๆ

2. ผู้บริหารระดับสูง จำเป็นจะต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับ การวางระบบประเมินผล การปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุด กล่าวคือถ้าผู้บริหารระดับสูงเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติเน้นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคล การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในหน่วยงานนั้นจะง่ายขึ้น

3. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยหลักการแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาโดยตรง อย่างไรก็ตามหน้าที่การประเมินผล การปฏิบัติงานอาจประเมินผลของแต่ละองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งอาจแบ่งประเภทผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการหรือลูกค้า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและการประเมินตนเอง

เวคชีโอ (Vecchio, 1988 : 37) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลว่าควรประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม คือ

1. ผู้ประเมินที่เป็นผู้ใกล้ชิดระดับหัวหน้างาน ซึ่งสามารถรู้และเข้าใจถึงการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของผู้รับการประเมินได้เป็นอย่างดีสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้รับการประเมิน ได้อย่างชัดเจนและใกล้เคียงความเป็นจริง

2. ผู้รับการประเมินควรเป็นผู้ประเมินตนเอง (Self – Appraisal) ซึ่งมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ผู้รับการประเมินสามารถยอมรับพฤติกรรมที่ตนเองปฏิบัติ

โดยนำเปรียบเทียบกับผู้ประเมินไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้ช่วย หรือหัวหน้าหมวดก็ตามเพื่อ ก่อให้เกิด การยอมรับในการปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่ตนแสดงออกมากขึ้น

3. ผู้ประเมินควรเป็นผู้ร่วมงาน เพราะผู้ร่วมงานจะเป็นผู้หนึ่งที่ใกล้ชิดกับผู้รับ การประเมิน เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน แต่ในการให้ผู้ร่วมงานประเมิน ย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสีย เพราะถ้า ใกล้ชิดสนิทกันมาก การประเมินก็อาจเกิดการเบี่ยงเบนไปในทางบวก แต่ถ้าขัดแย้งกันก็ ก่อให้เกิด การเบี่ยงเบนไปในทางลบ และก่อให้เกิดผลเสียแก่ผู้รับการประเมินด้วย

จากแนวความคิดต่าง ๆ ของนักการศึกษาที่เกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้บริหาร คือ ผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยบริหารฝ่ายต่าง ๆ หรือจะมีลักษณะเป็นการประเมิน ของแต่ละบุคคล โดยมีผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยบริหารฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับชั้น เพื่อนครูที่ทำงานในหมวดวิชาเดียวกัน นักเรียน ผู้ปกครอง และครูเป็นผู้ประเมินตนเอง

2. ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหมดได้มีความคิดเป็น แนวเดียวกัน คือ ครูปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ซึ่งทำหน้าที่ต่าง ๆ โดยมีได้ทำหน้าที่ทางการบริหารใด ๆ ใน โรงเรียน

เนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเนื้อหาสาระหรือรายการที่จะนำมาใช้ ในการประเมินผล ซึ่งหมายถึง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ของครูที่พึงมีต่อโรงเรียน ดังนั้นจึงมีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจที่ต้องประเมินครูในด้านต่าง ๆ ดังนี้

กิบสันและฮันท์ (Gibson & Hunt, 1965 : 243) มีความเห็นว่าครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีจะต้อง มีลักษณะ 3 ด้านคือ

1. ด้านความรู้ เช่น มีความรู้ด้านวัฒนธรรม ความรู้ด้านการสอนเป็นอย่างดี และ เชี่ยวชาญ เป็นพิเศษในสายงานของตน มีความรู้ด้านปฏิบัติงาน เทคนิคด้านการสอน

2. ด้านทักษะ คือ มีทักษะด้านภาษาพูด ภาษาทำให้เด็กเข้าใจง่าย มีทักษะในการเข้ากับ ผู้คน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในด้านการค้นคว้าวิจัย การหาความรู้เพิ่มเติม การหาทางแก้ปัญหา และ จะต้องมินิสัยรักงานครู

3. ด้านความสนใจ ได้แก่ ความพอใจนักเรียน สนใจวิชาที่สอนทุกวิชา สนใจชุมชนที่เป็น ที่ตั้งของโรงเรียน สนใจเพื่อนร่วมอาชีพ สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า

เอเวอร์ราร์ด (Everard, 1990 : 114) ได้ให้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาถึงการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูไว้ 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ

1.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง

1.2 สามารถปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

- 1.3 มีระเบียบในตนเอง
- 1.4 มีความเชื่อถือได้
- 1.5 มีความจำดี
- 1.6 มีความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น
- 1.7 มีอารมณ์ขัน
- 1.8 มองโลกในแง่ดี
- 1.9 สามารถผสมผสานความคิดอ่านต่าง ๆ ได้
- 1.10 สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
2. องค์ประกอบทางด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - 2.1 การวางแผน
 - 2.2 การริเริ่มสร้างสรรค์
 - 2.3 การติดต่อสัมพันธ์
 - 2.4 การควบคุม
 - 2.5 การให้แรงจูงใจ
 - 2.6 การจัดการในเรื่องต่าง ๆ

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

(2530 : 32) ได้เสนอประเด็นที่จะใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1. ผลงาน ได้แก่ การประเมินผลงานในปัจจุบันในตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยประเมินในด้านต่าง ๆ เช่น คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ประสิทธิภาพของงาน ความรวดเร็วทันเวลา

2. คุณลักษณะของคนที่ต้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณลักษณะต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความรอบคอบ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความอดุสาหะ

ครูสภา (2534 : 3) ได้เสนอเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ได้แบ่งออกเป็น 3 หมวด คือ

หมวดที่ 1 รอบรู้ สอนดี โดยเน้นคุณลักษณะด้านความรู้และความสามารถในการวิชาชีพครู และด้านสนับสนุนการสอน รวมทั้งรอบรู้สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

หมวดที่ 2 มีคุณธรรม จรรยาบรรณ โดยเน้นคุณลักษณะที่มีความเมตตา กรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ มีวินัย ความขยัน อดทน ประหยัด มีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานและการดำเนินชีวิต

หมวดที่ 3 มุ่งพัฒนาโดยเน้นคุณลักษณะในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาชุมชน

ฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร (2534) ได้ออกแบบ ประเมินผลบุคลากรครู โดยเสนอแนวทางในการประเมินผลบุคลากรครูออกเป็นหมวดต่าง ๆ ดังนี้

หมวดที่ 1 ด้านความประพฤติ วินัย และจรรยาบรรณครู

หมวดที่ 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครู โดยพิจารณาความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ คือ ฝ่าย วิชาการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายธุรการและการเงิน ฝ่ายกิจกรรมนักเรียน

หมวดที่ 3 ด้านความร่วมมือและความสัมพันธ์

อุทุมพร จามรมาน (2536 : 36) ได้เสนอเกณฑ์ขั้นต่ำในการประเมินการปฏิบัติงานของ ครูไว้ดังนี้

1. เจริญปริมาณ

1.1 จำนวนวันที่มาทำงาน วันลาต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาอุปสมบท ลา ไปประกอบพิธีทางศาสนา

1.2 จำนวนครั้งที่ประพฤติดี / ชอบ

1.3 จำนวนครั้งที่ได้รับรางวัล

1.4 จำนวนครั้งที่ได้รับอนุญาตให้เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การอบรม การสัมมนา

2. เจริญคุณลักษณะ

2.1 การทำงานด้วยความเต็มใจและรับผิดชอบ

2.2 การแต่งกาย

2.3 การแสดงออกต่อบุคคลอื่น

2.4 การใฝ่หาความรู้และปรับปรุงตนเอง

2.5 ลักษณะการสอน การเตรียมการสอน การวัดผล

2.6 งานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษานักวิชาการในหัวข้อเนื้อหาสาระในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน

1.1 การเขียนแผนการสอน

1.2 การเตรียมสื่อการสอน

1.3 การจัดกระบวนการเรียนการสอน

1.4 การใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการสอน

1.5 การประเมินการสอนตามสภาพจริง

2. การปกครองดูแลเอาใจใส่นักเรียนด้านระเบียบวินัยและพฤติกรรมในการเรียน

3. ด้านความประพฤติกรรยาบรรณของครู อุทิศตน เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ทำงานที่ได้รับมอบหมาย ประสานกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จำเป็นจะต้องมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล เพราะเครื่องมือคือสิ่งที่จะใช้ตัดสินการปฏิบัติงานของครูว่ามีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จเพียงใด เครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินจะต้องมีความเที่ยงตรง ครบคลุม และเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีนักวิชาการให้แนวคิดในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

เลวิส (Lewis, 1973 : 24) ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1. แบบตรวจสอบรายการ (Checklists) ซึ่งผู้ประเมินผลจะเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลในลักษณะที่เป็นรูปธรรมในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
2. แบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questionnaire) ซึ่งผู้ประเมินจะเป็น ผู้กรอกข้อมูลในลักษณะเชิงบรรยายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
3. แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) โดยผู้ประเมินเป็นผู้ให้น้ำหนักคะแนนตามมาตรวัดที่มีอยู่ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ
4. การสังเกต (Observation) เป็นการสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ครูปฏิบัติไม่ว่าจะอยู่ภายในชั้นเรียนหรือภายนอกชั้นเรียน

เคท และเกิลลิง (Keith & Girling, 1991 : 237) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การสังเกต (Observation) โดยการสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อสังเกตพฤติกรรมต่างในการปฏิบัติงานของครู
2. การตรวจสอบข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ (Documentation) ซึ่งเป็นการพิจารณาจากเอกสารต่าง ๆ ที่ครูจะต้องปฏิบัติและภารกิจหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ
3. การทดสอบ (Testing) เป็นทดสอบความรู้ความสามารถของครูในด้านวิชาการที่สอนว่าถูกต้องมากน้อยเหมาะสมเพียงใด ซึ่งจะมีการใช้แบบทดสอบมาตรฐานรายวิชาของครูแต่ละคน
4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เพื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูที่ปฏิบัติหรือแสดงออกว่ามีลักษณะอย่างไร

ซีริลและพอสเตอร์ (Cyril & Poster, 1993 : 200) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูดังนี้

1. การสังเกตการณ์ในห้องเรียน (Classroom Observation) ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญมาก เพราะครูส่วนใหญ่ใช้เวลาในด้านการเรียนการสอนในห้องเรียน

2. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในลักษณะต่าง ๆ ที่ถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งท่าทีทัศนคติต่าง ๆ บุคลิกลักษณะ

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al., 1993 : 38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. แบบสอบถาม ซึ่งเป็นมาตราประมาณค่า (Rating & Scales) เพื่อสอบถามถึงพฤติกรรมของครูที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2. การสังเกตการสอน (Observation) เป็นการสังเกตถึงพฤติกรรมในการสอนของครู ในห้องเรียน

3. การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ผู้รับการประเมินผลในด้านการปฏิบัติงาน รวมทั้งท่าที ทัศนคติต่อวิชาชีพครู

4. การบันทึกภาพและเสียงจากวีดิทัศน์เพื่อทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูในห้องเรียนว่าได้แสดงพฤติกรรมอะไรบ้าง ตลอดเวลาการเรียนการสอนในแต่ละชั่วโมง

กัญญา สาร (2516 : 430) ได้สรุปเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง 8 วิธี คือ

1. มาตราประเมินค่า (Rating Scales) มีหลายแบบส่วนมากมักจะจัดพิมพ์เป็นแบบฟอร์ม ชุดหนึ่งจะใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคนหนึ่ง ในแบบฟอร์มประกอบด้วยคุณภาพงานและลักษณะสำคัญที่ต้องการประเมินเขียนไว้ แบบฟอร์ม มี 2 ชนิด คือ

1.1 เป็นมาตราแสดงระดับเพิ่มขึ้นตามลำดับความสำคัญ

1.2 เป็นมาตราตายตัว โดยกาเครื่องหมายตามช่องที่ต้องการแบบฟอร์มทั้ง 2 นี้ บางแบบมีช่องว่างให้ผู้กรอกแสดงเหตุผลด้วย

2. การเปรียบเทียบบุคลากร (Employee Comparison) จัดเปรียบเทียบบุคลากรที่มีอยู่ภายในหน่วยงานแต่ละหน่วยว่าใครมีผลงานดีเด่นกว่ากันโดยวิธีจัดอันดับ (Ranking) หรือใช้วิธีจัดเข้าโค้งปกติตามหลักวิชาสถิติ (Forced Distribution)

3. แบบสอบถาม มี 2 ชนิด คือ

3.1 ชนิดกำหนดน้ำหนัก (Weighted Checklist) ประกอบด้วยข้ออธิบายการปฏิบัติงานหรือการวางตัวในหน่วยงานจำนวนหลาย ๆ ข้อทุกข้อมีมาตรหรือเกณฑ์ประเมินค่า (Scale Value) ควบคุมมาด้วย ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่กาเครื่องหมายตามเกณฑ์ที่ตนเห็นว่าตรงกับลักษณะการทำงานของบุคลากรแต่ละคน เสร็จแล้วจึงนับคะแนนที่ได้ทั้งหมดตามค่าประจำเกณฑ์นั้น ๆ

3.2 แบบกำหนดข้อได้ตอบ (Forced - Choice List) คล้ายชนิดกำหนดน้ำหนักต่างกัน ตรงที่ไม่มีเกณฑ์การประเมินค่าตามหลัก แต่กลับมีข้อตอบให้เลือกแทน ส่วนมากจำนวน ข้อตอบให้

เลือกมีเพียง 4 ข้อ เท่าทุกข้อและนิยมแต่งข้อเลือกมีแสดงความคิดในการปฏิบัติงานอีก 2 ข้อ เพื่อเปิดโอกาสให้ตอบเลือกตามเครื่องหมายตามข้อเท็จจริง

4. บันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) เป็นการประเมินระยะยาว โดยการกำหนดให้หัวหน้าหรือผู้บริหารทุกระดับจัดทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานไว้ทุกครั้ง

5. การสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานย่อย (Field Review) หัวหน้าหน่วยงานย่อย หรือผู้บริหารที่ต้องอยู่ใกล้ชิดบุคลากรที่สุด ไม่จำเป็นต้องกรอกแบบฟอร์มใด ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือฝ่ายกองการเจ้าหน้าที่จะส่งผู้แทนมาสัมภาษณ์เป็นการซักถามหรือสนทนาปากเปล่า และผู้ที่จะจดบันทึกลงในสมุดหรือแบบฟอร์มก็คือผู้แทนฝ่ายบริหารงานบุคคลเท่านั้น เป็นการประเมินแบบเบ็ดเสร็จ โดยส่วนรวมเกณฑ์ประเมินค่ามี 3 ระดับ คือ ดีเด่น เป็นที่พอใจ และไม่เป็นที่พอใจ

6. การเขียนรายงาน (Free - Form Essay) ให้ผู้บริหารใกล้ชิดกับบุคลากรเขียนรายงานแบบเรียงความเกี่ยวกับบุคลากรที่ต้องการประเมิน

7. การประเมินผลแบบกลุ่ม (Group Appraisal) ให้หัวหน้าหน่วยที่เป็นหัวหน้าโดยตรง และใกล้ชิดกับบุคลากรทุกกลุ่มมาประชุมแล้วอภิปรายกันเกี่ยวกับผลงานหรือวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน

8. การประเมินโดยผลงาน (Appraisal by Results) เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอรายงานแจ้งผลงานในรอบปีที่ผ่านมาได้ทำไปแล้วคล้าย ๆ กับวิธีเขียนคำชี้แจงประกอบปริมาณและคุณภาพของงานเพื่อขอเลื่อนขั้นหรือเลื่อนอันดับ หรือเพื่อขึ้นเงินเดือนสองขั้นของข้าราชการ

ฝ่ายมาตรฐานกองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้สรุปวิธีการหลัก ๆ ไว้ 4 ประการ คือ

1. วิธีจดบันทึกปริมาณงานใช้กับงานประจำที่ทำตามแบบแผนทำซ้ำ ๆ กัน โดยผู้ปฏิบัติ นับจำนวนงานของคนที่ทำได้วันหรือสัปดาห์หรือเดือน แล้วหัวหน้าเก็บรายการของแต่ละคนไว้ เมื่อจะประเมินก็นำผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่หวังว่าจะทำได้ ซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วด้วยเทคนิคการวัดงาน

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด กำหนดรายการคุณลักษณะออกเป็นระดับตามความมากน้อย อาจจะให้คะแนนสำหรับแต่ละระดับก็ได้

3. วิธีพิจารณาโดยตรวจรายการวิธีนี้ ครูประเมินพิจารณาตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยกาเครื่องหมายลงในช่องคำถามที่เตรียมไว้แล้ว

4. วิธีเปรียบเทียบบุคคล เหมาะสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก ผู้ประเมินเปรียบเทียบคนทำงานทีละคู่

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. แบบประเมินผลมาตรฐานค่า (Rating Scales)
2. แบบตรวจสอบรายการ (Checklists)
3. แบบสัมภาษณ์
4. แบบสังเกตการสอน
5. แบบประเมินผลมาตรฐานค่าเชิงพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating

Scales)

กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จำเป็นต้องมีขั้นตอนและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ดำเนินการไปตามขั้นตอนและวิธีการอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จึงได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เฮเยล (Heyel, 1963 : 654) ได้กล่าวว่าขั้นตอนของการประเมินผลขั้นตอนหนึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ ผลการประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ต่อไป

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al, 1993 : 27) ได้กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการประเมินผลสรุปได้ว่าจะต้องมีการพบปะกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินและจะต้องมีการกำหนดวิธีการที่ถูกต้องชัดเจน จากนั้นผู้ประเมินจึงดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้

เมธี ปิตันธนานนท์ (2523 : 130) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการประชุมวางแผนก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 43) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปได้ว่าจะต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ในการประเมินผล

จากแนวคิดของนักการศึกษาในหัวข้อวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

1. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. มีการประชุมวางแผนชี้แจงก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหาร
3. ถ้าบุคคลยังไม่มีความรู้ในการประเมินผล ควรจัดอบรมวิธีการในการประเมินวิธีใช้เครื่องมือ ให้นักลากรที่รับผิดชอบเป็นผู้ประเมินผล

4. ดำเนินการประเมินตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน
5. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประเมินผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้
6. นำเสนอผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบ

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู เป็นการพิจารณาคุณค่าของผลงานที่ได้ปฏิบัติ (อนันต์ แจงกลีบ, 2514 : 133) มอนดีและนอ (Mondy & Noe, 1990 : 342) ได้กล่าวว่าควรมีการแจ้งผล การประเมินให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับบอลลิงตันและคณะ (Bollington et al, 1993 : 45) ซึ่งได้กล่าวว่าควรมีการชี้แจงผลการประเมินให้ผู้ประเมินทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

กล่าวโดยสรุปคือ เมื่อโรงเรียนได้ทราบผลการประเมินแล้วควรมีการแจ้งผลการประเมินนั้นให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบ เพื่อจะได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ข้อมูลป้อนกลับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งของระบบเพราะข้อมูลป้อนกลับจะเป็นตัวควบคุมคุณภาพการทำงานของระบบให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Classer, 1962) ดังนั้น ระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์จะต้องมีข้อมูลป้อนกลับเป็นส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการในส่วนใดซึ่งอาจยังมีข้อบกพร่อง ทั้งนี้ทำให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แมคกริด (Mc Greal, 1983 : 148) ได้กล่าวถึงการให้ข้อมูลกลับแก่ครูผู้รับการประเมิน ในกรณีเกิดการไม่เห็นด้วยในผลการประเมิน อาจจะมีวิธีการโดยให้การนิเทศแบบคลินิกแก่ผู้รับการประเมินเพื่อเป็นการได้ข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานของครูผู้รับการประเมินจะได้ถูกต้องและมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น โดยถือว่าการนิเทศแบบคลินิกเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

แฮร์ริส (Harris, 1986 : 186) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งหมายถึง การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปชี้แจงให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบผลการปฏิบัติงานของครูของตนเอง ซึ่งไม่ใช่เป็นการพูดในแง่ลบ ก่อให้เกิดผลเสียต่อระบบการประเมิน และก่อให้เกิดผลร้ายแก่ครูผู้รับการประเมินด้วย ดังนั้นการให้ข้อมูลป้อนกลับจึงเป็นการให้ข้อมูล ให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งมีใช้เพียงแต่ข้อมูลของผลการประเมินเท่านั้น แต่เป็นท่าที ทัศนคติ ความเข้าใจ และการให้ความสนใจในตัวบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับและสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาได้อย่างแท้จริง

มิลแมน (Millman, 1990 : 210) ได้ให้แนวคิดในการให้ข้อมูลป้อนกลับคือ หลังจากที่ได้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแล้ว ควรนำผลไปแจ้งให้ครูทราบ และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของครู โดยมีโครงการที่โรงเรียนจัดทำขึ้น เช่น การให้คำแนะนำแบบคลินิกในด้านการเรียนการสอน การใช้เทคนิควิธีการสอน อุปกรณ์และสื่อการสอน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครู ได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น หรือมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเพื่อให้การพัฒนางานของตนเองมีประสิทธิภาพชัดเจนขึ้น อันจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานของตนเองบังเกิดผลดียิ่งขึ้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นอกจากนี้มิลแมน ยังเสนอเนื้อหาสาระของข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้คือ เป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีเนื้อหาสาระต่อไปนี้

1. เนื้อหาสาระหรือข้อมูลที่จะต้องรับการพัฒนา
2. สาเหตุที่ต้องรับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ
3. สิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การพัฒนานั้นเกิดความสำเร็จ เช่น ความต้องการในด้านวัสดุ อุปกรณ์ กำลังคน เป็นต้น
4. ตัวอย่างแสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลง พัฒนาเจริญก้าวหน้าขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
5. บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ให้คำแนะนำ ศึกษาพิเศษ

เมอร์ฟีและเคลฟแลนด์ (Murphy & Cleveland, 1991 : 190) กล่าวถึงการประเมินตนเองทั่วไป คนทุกคนมักจะประเมินตนเองในเชิงบวกหรือมองตนเองสูงกว่าสภาพเป็นจริง ซึ่งก่อให้เกิดการขาดความเชื่อถือในข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินตนเอง หรือก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในผลของการประเมินและถ่วงน้ำหนักของการประเมินในลักษณะเชิงลบ หรือส่วนที่เป็นข้อบกพร่องของผู้รับการประเมินขึ้นมาชี้แจงให้กับผู้รับการประเมินทราบ จำเป็นจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสมในสภาพของบุคคลแต่ละคนด้วย เพื่อจะช่วยให้ข้อมูลป้อนกลับเกิดผลบวกแก่ผู้รับการประเมิน เพราะฉะนั้น จะทำให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในอนาคต

สรุปได้ว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการประเมินควรมีวิธีการดังนี้

1. ในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการประเมินควรเป็นข้อมูลในด้านดี ที่ผู้รับการประเมินได้รับ เพื่อจะได้เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้นและเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ในการให้ข้อมูลป้อนกลับในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องหรือในส่วนที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้รับการประเมินควรให้การยอมรับและรับฟังข้อบกพร่อง เพื่อจะได้นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาจะได้บังเกิดผลในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และบังเกิดผลกับผู้เรียนอย่างแท้จริง

3. ในการแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่เป็นด้านลบของการปฏิบัติงานนั้น ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจะต้องหารือ และร่วมมือในการแก้ไขข้อบกพร่อง และทางโรงเรียนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำความเข้าใจ เพื่อผู้รับการประเมินจะได้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านที่ยังบกพร่องให้ดีขึ้น

ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

นักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล ดังต่อไปนี้

เฮร์แมน (Herman, 1973 : 201) ได้ให้แนวคิดว่า ควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ปีละ 2 ครั้งเป็นอย่างน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าควรทำการประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ฮอลเลย์และเจนนิงส์ (Holley & Jennings, 1983 : 88) ได้กำหนดระยะเวลาในการประเมินผลให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของสถานศึกษาว่าในรอบ 1 ปี ควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานกี่ครั้ง โดยไม่ได้ระบุชัดเจนว่าควรเป็น 1 ครั้ง หรือ 2 ครั้ง

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al., 1993 : 50) ได้เสนอว่าควรจะทำการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบดูว่าการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มีความแตกต่างกันหรือไม่มากนักเพียงใด

ซุสัคคี เทียงตรง (2530 : 12) ได้กล่าวถึงกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล ควรให้ชัดเจนว่าจะใช้ช่วงเวลาใดในระหว่างช่วงแต่ละภาคเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษา สามารถสรุประยะเวลาในการประเมินผลได้ดังนี้

1. ภาคเรียนละ 3 ครั้ง
2. เดือนละ 1 ครั้ง
3. ภาคเรียนละ 2 ครั้ง
4. เดือนละ 1 ครั้ง

5. ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน

ในเรื่องของตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูนั้นเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะและนำเสนอวิธีการต่าง ๆ ดังได้อธิบายมาข้างต้น เพื่อที่จะกำหนดตัวบ่งชี้มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ

ในส่วนขอระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ก็ยังพบว่า มีข้อบกพร่องหลายประการในเรื่องของตัวบ่งชี้ที่

จะใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงตัวบ่งชี้ เพื่อให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวบ่งชี้ที่จะนำมาใช้ได้จากแนวคิดและการนำเสนอของนักวิชาการด้านต่างๆ ดังได้กล่าวถึงข้างต้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ

ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนวัดราชบูรณะ พระปลัดดาบจัดตั้งเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2437 (ร.ศ. 112) ที่หอกลางวัดราชบูรณะวรวิหาร (วัดเกี้ยว) มีพระภิกษุ สามเณร และศิษย์วัดเข้าเรียนหนังสือไทย ในชั้นประโยค 1 และประโยค 2 จำนวน 12 คน เปิดทำการสอนตามแบบเรียนหลวงเช่นเดียวกับโรงเรียนสวนกุหลาบ ต่อมาในปี พ.ศ. 2445 จึงได้ก่อสร้างอาคารเรียนชั้นเดียว 4 ห้องเรียนขนาดยาว 8 วา กว้าง 5 วา 2 สอก 8 นิ้ว จากเงินงบประมาณของกระทรวงธรรมการ เป็นเงิน 4,000 บาท (สี่พันบาทถ้วน)

ในปี พ.ศ. 2476 ได้ก่อสร้างอาคารเรียนใหม่ เป็นอาคารไม้ 2 ชั้น 4 ห้องเรียน ตั้งอยู่ข้างพระปรางค์วัดราชบูรณะวรวิหาร เปิดเป็นโรงเรียนประชาบาล ขึ้นอยู่กับจังหวัดพระนคร เปิดทำการสอน ป.1-4 เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2476 มีนักเรียน 114 คน ต่อมาในปี พ.ศ. 2487 ได้โอนเป็นโรงเรียนประชาบาล สังกัดจังหวัดพระนครอีกครั้งหนึ่ง จนเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2504 จึงได้โอนมาสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน

ในปี พ.ศ. 2507 พระครูอาจารย์วัด อคิตเจ้าอาวาสตั้งอาคารเรียนเดิมเพื่อกิจการของทางวัด จึงให้ที่ดินเนื้อที่ 1 ไร่ 47 ตารางวา ที่อยู่ทางทิศเหนือของพระอุโบสถเป็นที่ตั้งโรงเรียนวัดราชบูรณะใหม่ อยู่เลขที่ 133/8 ถนนตรีเพชร แขวงวังบูรพาภิรมย์ เขตพระนคร กรุงเทพมหานครและเทศบาล กรุงเทพมหานคร จึงได้สร้างอาคารเรียนให้ใหม่ ดังนี้

- อาคาร 1 ก่อสร้างเมื่อ พ.ศ.2507 เป็นตึก 3 ชั้น 9 ห้องเรียน ขนาดกว้าง 6 เมตร ยาว 21 เมตร
 - อาคาร 2 ก่อสร้างเมื่อ พ.ศ.2508 เป็นตึก 3 ชั้น 9 ห้องเรียน ขนาดกว้าง 6 เมตร ยาว 21 เมตร
 - อาคาร 3 ก่อสร้างเมื่อ พ.ศ.2511 เป็นตึก 3 ชั้น 9 ห้องเรียน ขนาดกว้าง 6 เมตร ยาว 21 เมตร
- สภาพปัจจุบัน

โรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร สังกัดกรุงเทพมหานคร เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษา ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2521 (ฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2533) และยังปฏิบัติตามนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีผลให้มีหน้าที่จัดการศึกษาภาคบังคับให้ประชาชนใน

กรุงเทพมหานครให้ได้รับการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โรงเรียนเกิดขึ้นจากความต้องการ และความจำเป็นของสังคมเพื่อรับใช้และ บริการสังคม โรงเรียนจึงมีบทบาทในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ประชญาของโรงเรียนคือ “การศึกษาอบรมเป็นเครื่องมือกำหนดอนาคตของชาติ” และมี วิสัยทัศน์ “ก้าวหน้าวิชาการ ประสานชุมชน เปี่ยมล้นวิสัย ใฝ่ใจหาความรู้ มุ่งสู่พลเมืองดี” และ โรงเรียนยังเป็นส่วนหนึ่งของสังคมสนองความต้องการของสังคมและสนองความต้องการของแต่ละ บุคคลอาจกล่าวได้ดังนี้

1. ให้ความรู้ทางวิชาการทั่วไปเกี่ยวกับการดำรงชีวิตในสังคมให้แก่ผู้เรียน
2. ฝึกอบรมเด็กให้มีทักษะและความสามารถในการประกอบอาชีพและทางเศรษฐกิจ
3. ฝึกอบรมเด็กให้มีวัฒนธรรมศีลธรรม จริยธรรมและมารยาทอันดีงาม
4. คำนึงงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ และระเบียบแบบแผนของ

ทางราชการ

5. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

โรงเรียนวัดราชบูรณะ มีครู 9 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน ครูปฏิบัติการสอน 8 คน นักเรียน 161 คน มีความมุ่งมั่นให้การศึกษาอบรมเยาวชนของชาติเพื่อ

1. พัฒนานักเรียนทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ตลอดจนเอกลักษณ์และบุคลิกภาพ
2. ปลูกฝังค่านิยมทางด้านจิตใจ ให้มีจริยธรรมและคุณธรรม มีความเคารพรักซึ่งกันและกัน

มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความรับผิดชอบ

3. ปลูกฝังให้เป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย โดยเน้นรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อันเป็นวิถีชีวิตคนไทย ในระบอบประชาธิปไตย รู้จักรักษาวัฒนธรรม ศีลธรรมและประเพณีที่ดีงามของชาติ

4. ส่งเสริมด้านวิชาการและการปฏิบัติ มุ่งให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถมีทักษะที่จำเป็น เพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพในอนาคต

5. ส่งเสริมด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะในการคิด มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ลึก ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และมีทักษะในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวนี้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2548-2559 (สนอง สิริฤกษ์วัฒนา 2548 : แผนการศึกษาแห่งชาติ 5-6)

1. มุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”

ชีวิตที่ดี เก่ง และมีความสุข เป็นวิสัยทัศน์ของการศึกษาไทย คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรม

ที่แสดงออก เช่น มีวินัย ประหยัด มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ใฝ่รู้ เรียนรู้ตลอดชีวิต รักประเทศ รักชาติ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีสันติสุข

คนเก่ง คือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือรอบด้าน หรือความสามารถพิเศษเฉพาะทางเช่น ทักษะและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นต้น เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี สามารถใช้สติและปัญญาในการเผชิญและพิชิตปัญหา พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ และทำประโยชน์ให้เกิดแก่คน สังคมและประเทศชาติได้

คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพปลอดพ้นจากการตกเป็นทาสของอบายมุข ได้ทำในสิ่งที่ตนสนใจตามความต้องการ สามารถเรียนรู้ให้รู้ความจริง บรรลุความดี ความงาม มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย และสามารถดำรงชีวิตอย่างพอเพียงร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

2. พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความแข็งแรงและมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือเป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

สังคมคุณภาพ มุ่งมั่นที่จะสร้างและพัฒนาให้คนไทยทุกคนมีโอกาส มีความเสมอภาคและสามารถพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ เพื่อเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข เป็นสังคมที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจเข้มแข็งและแข่งขันได้ และมีเสถียรภาพ เป็นระบบเศรษฐกิจที่มีการพัฒนาอย่างสมดุลกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่สามารถเชื่อมโยงเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ได้อย่างเหมาะสม รักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสมดุล มีชีวิตอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างกลมกลืนและเกื้อกูล สังคมคุณภาพต้องเป็นสังคมซึ่งส่งเสริม “ธรรมรัฐ” และ “สังคมประชาธิปไตย” ซึ่งทุกคนสามารถเข้าถึงบริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีระบบการเมืองการปกครองที่เปิดกว้าง โปร่งใส และอำนวยให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมทางการเมือง และกิจกรรมสาธารณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและชุมชนท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง

สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ จะสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ให้ก้าวทันกับโลกยุคข้อมูลข่าวสารและวิทยาการสมัยใหม่ มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ให้ทุกองค์การและทุกส่วนในสังคมมีความใฝ่รู้ และพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ มุ่งให้บุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นส่วนหนึ่งของแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ยิ่งขึ้นต่อไป

สังคมแห่งความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกัน เป็นสังคมซึ่งมุ่งฟื้นฟู สืบสานและธำรงไว้ซึ่ง คุณค่า เอกลักษณ์ ศิลปะ และวัฒนธรรมของไทย ที่ช่วยเหลือเกื้อกูลและพึ่งพากัน ไว้ให้มั่นคง รักษาไว้ซึ่งสถาบันครอบครัว มีการพัฒนาเครือข่ายชุมชนให้เข้มแข็ง สร้างจิตสำนึกแห่งความเป็นไทยให้มากยิ่งขึ้น มีเจตคติ และค่านิยมของสังคมที่คำนึงถึงประโยชน์

นโยบายการศึกษาของโรงเรียนวัดราชบูรณะ

เนื่องจากโรงเรียนวัดราชบูรณะ ตั้งก่อกองเทพมหานคร จึงต้องปฏิบัติตามนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ตามรายงาน จากกรุงเทพมหานคร ➡ สำนักการศึกษา ➡ สำนักงานเขตพระนคร ➡ โรงเรียนวัดราชบูรณะ แล้วโรงเรียนนำมาบูรณาการเป็นนโยบายของโรงเรียนวัดราชบูรณะดังนี้

1. สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมเสรีภาพและส่งเสริมการเรียนรู้
2. ส่งเสริมอบรมนักเรียนให้รู้จักรับผิดชอบในส่วนตัวและส่วนรวมตามวัยและสภาวะของแต่ละบุคคล
3. ส่งเสริมอบรมนักเรียนให้มีความเลื่อมใสศรัทธา เคารพรักในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
4. ส่งเสริมการปฏิบัติและปลูกฝังค่านิยมของการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำความดีร่วมกันพัฒนาชุมชนที่ตนอาศัยอยู่
5. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพื่อการประกันคุณภาพ
6. ส่งเสริมความเข้มแข็งทางกาย ทางจิตใจ ของบุคลากรในโรงเรียน
7. ส่งเสริมอบรมให้นักเรียนเลื่อมใส ศรัทธาในพุทธศาสนา และศาสนาอื่นที่ตนนับถือ นำวัฒนธรรมของชาติมาบูรณาการ มีการปฏิบัติศาสนกิจ
8. ส่งเสริมการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตมาใช้ประกอบการเรียนการสอน

9. ส่งเสริมและเน้นการจัดการศึกษาหรือการทำงานแบบมีส่วนร่วม

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ

แนวปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ มีการปฏิบัติเช่นเดียวกับโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ภาคบังคับ) ทั่วไป ของไทย คือ ยึดแนวปฏิบัติตามกฎระเบียบดังต่อไปนี้

1. ระเบียบกรุงเทพมหานคร
2. ระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539

3. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย จรรยา มารยาท วินัย และหน้าที่ของครู
4. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
5. ธรรมนูญโรงเรียนวัดราชบูรณะ หรือหนังสือคู่มือครูของโรงเรียน

โดยเฉพาะหน้าที่การสอน การอบรมนักเรียนให้ไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ที่กำหนดไว้ ได้แก่ ปรัชญาโรงเรียน วิสัยทัศน์โรงเรียน นโยบายโรงเรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดให้มีชีวิตดี เก่ง มีความสุข สอดคล้องตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 2545-2559

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะในปัจจุบัน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ เป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชา หรือตนเองได้พิจารณาหรือตีราคาผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผลงานตนเอง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครู นอกจากนั้นข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ ยังสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปรับปรุง เพิ่มพูนประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง การฝึกอบรม การให้รางวัลของใจการปฏิบัติงาน การให้ออกจากราชการ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของครู

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนนี้ที่ปฏิบัติกันอยู่เสมอ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อกำหนดของ ก.ก. และ ก.ค. ได้กำหนดวิธีการให้หัวหน้าสถานศึกษากับข้าราชการครู ไม่ต่ำกว่าระดับ 7 อีก 2 คนเป็นผู้ประเมินเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร ได้มีหนังสือสั่งการกำหนดแนวทางดำเนินการสำหรับผู้ประเมินเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธาน กรรมการ รอง ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการกอง การเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ระดับสำนักงานเขต ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขต เป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วย ผู้อำนวยการเขต (รับผิดชอบงานฝ่ายการศึกษา) ผู้แทนผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นกรรมการ เจ้าหน้าที่ บริหารการศึกษา 7 (ศึกษานิเทศก์) เป็นกรรมการเลขานุการ บุคลากรฝ่ายการศึกษา เป็นกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ระดับโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารในสถานศึกษา (ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่) เป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วยผู้บริหารในสถานศึกษา หัวหน้าสายระดับชั้น หรือตัวแทนข้าราชการครู (กรณีไม่มีผู้ช่วยผู้บริหารในสถานศึกษาหรือหัวหน้าสายระดับชั้น) จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ ประธานกรรมการ เลือกกรรมการ 1 คน เป็นเลขานุการ

จากแนวความคิดต่างๆ ของนักการศึกษาที่เกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปได้ดังนี้ ผู้ประเมินผลควรเป็นกลุ่มบุคคล คือ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูควรประกอบด้วย ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่างๆ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับชั้น เพื่อนครูที่ทำงานในหมวดวิชาเดียวกันหรือสายชั้นเดียวกัน นักเรียน ผู้ปกครอง และครูเป็นผู้ประเมินตนเอง

ส่วนผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน นักการศึกษาทั้งหมดได้มีความคิดเป็นแนวเดียวกัน คือ ครูผู้ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียน ซึ่งทำหน้าที่ต่างๆ ทุกหน้าที่

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน โรงเรียนวัดราชบูรณะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และก.ก. กำหนด และปฏิบัติตามหนังสือสั่งการของสำนักงานการศึกษาหรือกรุงเทพมหานคร

1. วัตถุประสงค์ของการประเมิน

การประเมินผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และนำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังที่กล่าวข้างต้นด้วย

2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

โรงเรียนปฏิบัติตามหนังสือสั่งการจากกรุงเทพมหานคร กำหนดแนวทางดำเนินการสำหรับผู้ประเมิน 3 ระดับ สำหรับระดับโรงเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้บริหารเป็นประธาน หัวหน้าสายระดับชั้น 4 คน เป็นกรรมการ เลือกจากคณะกรรมการ 1 คน เป็นเลขานุการ และให้คณะครูทุกคนได้ประเมินตนเองและเพื่อนครูทุกคน (ครูทุกคนมีส่วนร่วม) ประกอบการพิจารณา

3. เนื้อหาสาระในการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้แบบสอบถามมี 4 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้น (สำหรับผู้รับการประเมิน)

1. ชื่อผู้รับประเมิน
2. ตำแหน่ง ระดับ รับเงินเดือน
3. การรับราชการ
4. การ ไปศึกษาอบรม ศึกษาดูงาน ในรอบปีที่ผ่านมา
5. ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมา

6. สถิติการเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลัง 3 ปีงบประมาณ
7. ปริมาณงาน
8. การกระทำผิดวินัย การลงโทษ การตักเตือน

ตอนที่ 2 สอบถามเนื้อหาสาระการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลงาน	(80 คะแนน)
1. คุณภาพของงาน	40 คะแนน
2. ปริมาณงาน	40 คะแนน
คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	(120 คะแนน)
1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	30 คะแนน
2. การรักษาวินัย	30 คะแนน
3. ความซื่อสัตย์	30 คะแนน
4. ความรับผิดชอบ	30 คะแนน
รวมคะแนนทั้งหมด	200 คะแนน

สรุปผลการประเมิน ระบุคะแนนที่ประเมินได้อยู่ในระดับผลการประเมินใด คือ คะแนนระดับดีเยี่ยม (180-200) คะแนนระดับดี (160-179) คะแนนระดับปกติ (120-149) คะแนน ระดับที่ต่ำกว่าปกติ (ต่ำกว่า 120 คะแนน)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอ ความเห็นของผู้ประเมิน

ข้อเสนอในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มี 3 ระดับ

1. ไม่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน (การประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ คือต่ำกว่า 120 คะแนน)
2. สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ปกติ 120-149 คะแนน)
3. สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น (ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีขึ้นไป คือ 150-200 คะแนน)

ตอนที่ 4 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

1. เห็นด้วย
2. ไม่เห็นด้วย ให้เหตุผลและเสนอแนะ ตามเนื้อหาสาระที่กำหนดมาในแบบ

ฟอร์ม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

ใช้เป็นแบบสอบถามเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. กระบวนการในการประเมิน

ประชุมกรรมการประเมินผล เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ แล้วลงมือประเมินตามแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ส่วนตอนที่ 1 คณะกรรมการตรวจสอบ ความถูกต้อง ประสานหรือผู้บริหารเป็นผู้สรุป และให้ความเห็นเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

6. ผลการประเมินผล

โรงเรียนจะเก็บผลการประเมิน โดยผู้บริหารหรือประธานการประเมินผล สรุปตามเกณฑ์คะแนน แล้วรายงานการรวบรวมพิมพ์ เพื่อเสนอระดับสูงขึ้นไป

7. ข้อมูลป้อนกลับ

โรงเรียนใช้วิธีแจ้งผลการประเมินโดย ปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน โดยแบ่งเป็นกลุ่ม ดีเด่น (90-100 %) กลุ่มดี (75-89%)

8. ระยะเวลาในการประเมิน

โรงเรียนดำเนินการปีละ 2 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ผลงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป ดำเนินการประเมินในเดือนมีนาคม

ครั้งที่ 2 ผลงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ดำเนินการประเมินในเดือนกันยายน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนครที่ผ่านมา จะเป็นการประเมินเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นส่วนมาก เนื้อหาสาระมาจากเบื้องสูงกำหนดเสนอมา แล้วโรงเรียนนำมาเพิ่มเติมหรือบูรณาการเป็นของโรงเรียน

เนื่องด้วยการบริหารงานของโรงเรียนวัดราชบูรณะเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารและคณะครูจึงร่วมกันกำหนดแนวคิดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาหน่วยงานและปรับปรุงงาน เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงาน เรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ด้านการเรียนการสอน
2. ด้านการสนับสนุนการสอน
3. ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม
5. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
6. ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

แต่ละปัจจัยของการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านดังกล่าวแล้ว บุคลากรของโรงเรียนอาจจะให้ความสำคัญหรือจำเป็นในการประเมินแตกต่างกันได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึง ทำการวิจัยสภาพการประเมินผลบุคลากรในปัจจุบัน และความคาดหวังว่า ควรจะให้ความสำคัญแต่ละด้านทั้ง 6 ด้านเป็นเท่าใด ทั้งนี้เพื่อหาความเหมาะสมของการประเมินผลการปฏิบัติงานในสภาพที่แท้จริง และความคาดหวังให้สอดคล้องหรือใกล้เคียงกัน เพื่อจะเกิดความเข้าใจตรงกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ศุภิน ภูมิรินทร์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสภาพและปัญหา ในการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการประเมินผลตามระเบียบข้อกำหนดของ ข้าราชการมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและ เลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู ส่วนการนำผลไปใช้เพื่อประโยชน์อย่างอื่นมีน้อยมาก วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่ใช้ได้แก่ การประเมินสิ่งที่เป็นามธรรมและปัญหา ข้อจำกัดด้านโควตา 2 ชั้น รวมทั้งการแบ่งกลุ่มของระดับข้าราชการ

วิเชียร ชุ่มช่วย (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการ ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด” พบว่า ปัญหาการปฏิบัติที่พบมากในงานบริหารทั่วไปคือ การขาด ทัศนคติอันดีต่อกำลังเจ้าหน้าที่ การจัดเก็บและทำลายหนังสือราชการ การฝึกอบรมและ การพัฒนา บุคลากร การประชาสัมพันธ์และการจัดสวัสดิการสำนักงาน โดยให้แนวทางแก้ไขคือ เร่งรัด ติดตาม การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ สรุประเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการให้ ผู้เกี่ยวข้องให้ทราบและถือปฏิบัติ ปัญหาด้านการเงินบัญชีและพัสดุคือ การดำเนินการเกี่ยวกับการรับ เงิน จ่าย ฝาก ถอน การส่งเงิน การตรวจสอบและการรายงาน การจัดทำเอกสารทางการเงิน แนว ทางแก้ไขที่เสนอคือ ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่การเงินของสำนักงานและหน่วยงานย่อยจัดระบบการเงินให้ ถูกต้องด้านการบริหาร ปัญหาการจัดทำแผนงานและวิชาการ คือ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผน

ปฏิบัติการประจำปีและปฏิทินปฏิบัติงาน การสำรวจและจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์งบประมาณ การติดตามและประเมินผล แผนงานและโครงการ แนวทางในการแก้ปัญหา คือ จัดสำรวจ รวบรวมและประมวลข้อมูลสถิติพื้นฐาน เพื่อการวางแผนการบริหารและการประเมินผลพัฒนาบุคลากรทางด้านการวางแผน ตรวจสอบเพื่อพบปะระดับรับฟังข้อคิดเห็น ส่งเสริมขวัญและกำลังใจข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมการจัดการศึกษาระดับต่าง ๆ ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ปัญหาในการประสานงานและกิจกรรม

สมคิด พรหมจู้ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินตนเองสำหรับศูนย์ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินตนเองสำหรับศูนย์ประสานงานอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบนและอำเภอบ้านแพ้ว การวิจัยดำเนินไปเป็นระยะเวลา 6 เดือน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์เนื้อเรื่อง จัดหมวดหมู่และการแจกแจงความถี่ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ระบบการประเมินตนเองสำหรับศูนย์ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบของความสำเร็จของการประเมินตนเอง การบรรยายงาน เกณฑ์ในการประเมินจำแนกตามภารกิจ การดำเนินการประเมินและการนำผลการประเมินตนเองไปใช้

2) การประเมินผลการใช้ระบบการประเมินตนเองสำหรับศูนย์ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอพบว่า ระบบการประเมินตนเองนี้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง ง่ายต่อการทำความเข้าใจและเป็นประโยชน์ต่อการประเมินงานในระดับมาก ผลการประเมินตนเองเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน และผู้ทดลองใช้ระบบการประเมินตนเองมีความพึงพอใจระบบการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ผลการประเมินการเรียนรู้พบว่าผู้ทดลองใช้ระบบ การประเมินตนเองมีความรู้ด้านการประเมินตนเองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินตนเองเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 15 ของการปฏิบัติงานก่อนทดลองใช้ระบบการประเมินตนเอง

ประกิน วีระศิลป์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร ได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 5 ขั้นตอน นั้นมีส่วนที่ควรปรับปรุงคือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำโดยผู้ร่วมงานทุกกลุ่ม
2. ควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
3. กำหนดวิธี และเกณฑ์ในการประเมิน
4. การอภิปรายผลการประเมินกับครูผู้ถูกประเมินในบรรยากาศเปิด

สุธี บุญญะกิติ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอทั่วประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอเรื่อง การศึกษาและเปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามองค์ประกอบที่สำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติ ได้แก่ การพิจารณา การพรรณนางาน การกำหนดนโยบาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดกิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีการปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับน้อย คือ การพรรณนางาน การกำหนดนโยบาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดในประเทศไทย พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05

รัตนา เชาวน์ปรีชา (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “การศึกษากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ตามขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดรูปแบบและลักษณะของสิ่งที่จะประเมิน การกำหนดตัวผู้ประเมินและการฝึกอบรมผู้ประเมิน การกำหนดวิธีการประเมินผลการวิเคราะห์ผล และการนำผลการประเมินไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติทั้ง 5 ขั้นตอน มีส่วนที่ควรปรับปรุง คือ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมิน การกำหนดสิ่งที่จะประเมินให้ครอบคลุมทุกด้าน การจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมิน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยกลุ่มผู้ร่วมงาน การจัดให้มีการวิเคราะห์ผลการประเมินและ แจ้งผลการประเมินให้ทุกบุคลากรทราบ

วิทยา คู่วิรัตน์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยมีส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร และสามารถนำระบบการประเมินผลที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนคาทอลิก

2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการสอน

3. รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) โดยเน้นการประเมินผลด้านการสอนของครูเป็นหลัก

4. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ของระบบประกอบด้วยผู้ประเมินคือ หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนครู และครูประเมินตนเอง คณะกรรมการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อสรุปผลการประเมินให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู

5. กระบวนการ (Process) ของระบบประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการตัดสินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การชี้แจงรายละเอียดของระบบ การประเมินผลการดำเนินการประเมิน การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครู

6. ผลผลิต (Outputs) ของระบบ ประกอบด้วย สรุปและรายงานผลปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล สรุป และรายงานผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

7. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) ของระบบ ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู แต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับกันกลับในระดับโรงเรียน

สมชาย ทับไกร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) 2. การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) 3. การออกแบบระบบ (System Design) 4. การตรวจสอบระบบ (System Verification) 5. การประเมินระบบ (System Evaluation)

ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดบ้านไร่ สรุปได้ดังนี้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks)

3. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ของระบบประกอบด้วย บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

4. กระบวนการ (Process) ของระบบประกอบด้วย ขั้นตอนต่างๆ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การชี้แจงรายละเอียดของระบบการประเมินผลการดำเนินการประเมินผล การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครู

5. ผลผลิต (Outputs) ของระบบ ประกอบด้วยสรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล และครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

6. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) ของระบบ ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูแต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับระดับโรงเรียน

สนภูมิ ไวยธรรม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นดหาราราม (สืบ ลูกจันทร์จึงประไพ) สำนักงานเขตรบุรี กรุงเทพมหานคร” มีวิธีการดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) 2. การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) 3. การออกแบบระบบ (System Design) 4. การตรวจสอบระบบ (System Verification) 5. การประเมินระบบ (System Evaluation) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นกระบวนการเชิงระบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และสภาพแวดล้อม

1.1 ปัจจัยนำเข้าของระบบประกอบด้วย

1.1.1 วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

1.1.2 ผู้ประเมินได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วย 2 ฝ่าย ครูหัวหน้าสายชั้น และครูประเมินตนเอง

1.1.3 เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 กระบวนการของการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการตามลำดับดังนี้ คณะกรรมการประเมินผลจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการประเมิน ดำเนินการประเมินและรวบรวมวิเคราะห์สรุปผลการประเมิน

1.3 ผลผลิตคือ ผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย การสรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลและภาพรวมทั้งโรงเรียน

1.4 ข้อมูลป้อนกลับ คือ การรายงานผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบเป็นรายบุคคล และในภาพรวมทั้งโรงเรียน

2. ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน หัวหน้าสายชั้น และผู้บริหาร มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

อรุณ พงษ์สิทธิพล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546 ประชากรที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติของครู มี 5 กลุ่ม ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ครูหัวหน้าสายชั้น ครูประเมินตนเอง ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนโรงเรียนวัดบางสะแกใน จำนวนทั้งสิ้น 862 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบประเมิน 5 ชุด เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินผลโดยฝ่ายบริหาร พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก พฤติกรรมในระดับปานกลางมี 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ

2. การประเมินผลโดยครูหัวหน้าสายชั้น พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก พฤติกรรมในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ

3. การประเมินตนเองของครู พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก พฤติกรรมในระดับปานกลางมี 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความรับผิดชอบและด้านความเสียสละ

4. การประเมินผลโดยผู้ปกครองนักเรียน พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก พฤติกรรมในระดับปานกลางคือ ด้านความรับผิดชอบ

5. การประเมินผลโดยนักเรียน พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง พฤติกรรมในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความเสียสละ

6. ผลการปฏิบัติงานหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู พบว่า ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ซึ่งจะต้องใช้รับการพัฒนาต่อไป คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความรับผิดชอบและด้านความเสียสละ แต่หลังจากได้ใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และดำเนินการพัฒนาเป็นเวลา 6 เดือนแล้ว ผลการประเมินพบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนาขหรือญ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดย

ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 3. การศึกษาสภาพและความต้องการรวมทั้งปัญหาในการประเมินผล 4. การกำหนดเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการศึกษาจากข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนาขเหนียว จำนวน 22 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านกระบวนการ วัดอุปสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ เพื่อพัฒนางาน เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เพื่อนครู และตนเอง เครื่องมือใช้แบบตรวจสอบรายการ และแบบสังเกตการสอน วิธีดำเนินการประเมิน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง แต่งตั้งโดยรูปคณะกรรมการ เมื่อได้ผลแล้วให้สรุปเป็นภาพรวมทั้งโรงเรียน และรายบุคคล แจ้งให้ครูทราบด้วยวาจา

2. ด้านเนื้อหาสาระที่ประเมินประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1. หน้าที่สอนทั่วไป ได้แก่ ปริมาณการสอน คุณภาพการสอน การพัฒนาการสอน การสอนเน้นหลักสูตร ความรู้ความสามารถในการสอน และมีผลงานด้านการสอน 2. งานพิเศษนอกเหนืองานสอน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3. คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ การเป็นผู้มีอารมณ์มั่นคงไม่อ่อนไหว การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียน และเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู

งานวิจัยต่างประเทศ

วอร์เรน (Warren, 1974 : 3561 - A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5-9 ทุกมลรัฐของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า

1. ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. ควรมีการประเมินความต้องการของครูเป็นรายบุคคล
3. ควรมีโอกาสเข้าร่วมในการวางแผนและเสนอวิธีการส่งเสริมครูประจำการ
4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดแต่ละครั้งให้ชัดเจน
5. ควรมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้
6. ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง

โรไมน์ (Romine, 1974 : 39-43) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู ได้กล่าวสรุปว่าบรรยากาศเกี่ยวกับการสอนที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้บุคลิกของผู้สอน วิธีสอนการวัดผล และการประเมินผลมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ด้านบุคลิกภาพของผู้สอน เป็นผู้มีความกระฉับกระเฉง มีอารมณ์ขัน สนใจวิธีสอน มีความจริงใจ และเป็นกันเองกับนักเรียน ด้านการสอนเตรียมการสอนมาดี ชี้แจงวัตถุประสงค์ในวิชาที่เรียนให้แก่ผู้เรียนทราบทุกครั้ง รวมทั้งแนะนำหนังสืออ้างอิงต่างๆ ด้านผลการเรียนการสอนที่ผู้เรียนได้รับ ผู้เรียนได้รับผลประโยชน์สมควรตั้งใจด้านเนื้อหาวิชา มีการอธิบายชัดเจนกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดในการแก้ปัญหา มีเทคนิควิธีการหลายๆแบบที่สามารถทำให้ผู้เรียน

เข้าใจเนื้อหาได้แจ่มแจ้งและรวดเร็ว ด้านการประเมินผล การนำข้อมูลป้อนกลับ มีการเสริมแรงทางการเรียน มีการทำรายงาน หรือทดสอบ เมื่อตรวจเสร็จแล้วรีบแจ้งผลการเรียนให้แก่ผู้เรียนทราบทันที ผู้สอนมีการยอมรับความคิดเห็นตลอดจนผลงานของผู้เรียนอย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน เนื่องจากนักศึกษามีระยะเวลาเรียนจำกัดและเพื่อให้คุ้มค่ากับเวลาและเงินทองที่เสียไป หลักสูตรที่กำหนดไว้ในวิชาพื้นฐานจึงควรเกี่ยวข้องกับวิธีการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่วนวิชาชีพควรฝึกให้นักศึกษาให้มีทักษะอย่างเพียงพอในการประกอบอาชีพนั้นๆ

มิลเลอร์ (Miller, 1977 : 134) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่และครูในโรงเรียนของรัฐในเมืองซานฟรานซิสโก ผลจากงานวิจัยพบว่า ครูใหญ่และครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู ไม่ทราบว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูได้อย่างไร โดยครูส่วนใหญ่ทำการประเมินผลในลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ หรือประเมินผลไปตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น และกลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก่อให้เกิดผลเสียต่อโรงเรียนมากกว่าผลดี

แมททีส (Mattes, 1983 : 940 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาครูภายใต้การนิเทศแบบคลินิก และการนิเทศแบบเดิมของโรงเรียนในมลรัฐโคโรราโด สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรครูสรุปได้ว่า การนิเทศช่วยให้ผลการรับรู้ของบุคลากรครูดีขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราปกติ และการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรครูเป็นกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ ที่จะนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งถ้าครูมีความมั่นใจและได้แนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนางานแล้ว จะส่งผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กรที่มีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนามีหลายรูปแบบ เช่น การศึกษา อบรม สัมมนา ฝึกงาน หรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ เป็นต้น และผู้บริหาร โรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการศึกษาแนวทางให้บุคลากรในโรงเรียนได้เกิดการพัฒนาทั้งตนเอง และพัฒนางานอย่างมีขั้นตอนและกระบวนการเชิงระบบ โดยตั้งอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่โรงเรียนต้องการ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบัน ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษากับประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรในโรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร 1 คน ครูปฏิบัติการสอน 8 คน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส
ตำแหน่ง

ประชากร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	4	44.44
1.2 หญิง	5	55.56
2. วุฒิทางการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	7	77.78
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	2	22.22
3. อายุ		
3.1 20-30	3	33.33
3.2 31-40	3	33.33
3.3 41-50	3	33.33
4. อายุราชการ		
4.1 ไม่เกิน 5 ปี	5	55.56
4.2 6-10 ปี	1	11.11
4.3 16 ปีขึ้นไป	3	33.33

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประชากร	จำนวน	ร้อยละ
5. สถานภาพการสมรส		
5.1 โสด	5	55.56
5.2 สมรส	3	33.33
5.3 หม้าย	1	11.11
6. ตำแหน่ง		
6.1 ผู้บริหาร	1	11.11
6.2 ครูปฏิบัติการ	8	88.89

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลเป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ วุฒิทางการศึกษา

อายุ อาชีพ สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ การปฏิบัติงานของครู 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

การปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

การปฏิบัติงานในระดับมาก ให้ 4 คะแนน

การปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ให้ 3 คะแนน

การปฏิบัติงานในระดับน้อย ให้ 2 คะแนน

การปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สูตรหาค่าร้อยละ

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2. สูตรหาค่าเฉลี่ย (μ)

$$\mu = \frac{\sum fx}{N}$$

เมื่อ μ แทน คะแนนเฉลี่ยของประชากร
 $\sum fx$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนประชากร

3. สูตรหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N^2}}$$

เมื่อ σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
 $\sum fx$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $\sum fx^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนประชากร

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้น (บุญชม ศรีสะอาด 2544 : 162) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง มีคุณลักษณะ/มีการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง มีคุณลักษณะ/มีการปฏิบัติในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง มีคุณลักษณะ/มีการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง มีคุณลักษณะ/มีการปฏิบัติในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง มีคุณลักษณะ/มีการปฏิบัติในระดับ น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ

การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ ทางด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ ด้านการเรียนการสอน

รายการ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. การจัดทำเอกสารประกอบการสอน	3.44	1.65	ปานกลาง	4.44	1.75	มาก
2. การจัดทำแผนการสอน	3.44	1.65	ปานกลาง	4.22	1.84	มาก
3. การจัดทำสื่อและจัดหาสื่อการเรียนการสอน	3.56	1.55	มาก	4.33	2.08	มาก
4. การสอนซ่อมเสริม	3.11	1.09	ปานกลาง	3.89	1.36	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
5. การเตรียมการสอน	3.78	0.20	มาก	4.33	2.08	มาก
6. การจัดกิจกรรมการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.67	1.22	มาก	4.56	0.22	มากที่สุด
7. การวัดและการประเมินผล	3.56	1.55	มาก	4.56	0.22	มากที่สุด
รวม	3.51	1.27	มาก	4.33	1.38	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะตามสภาพที่เป็นจริงด้านการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.51$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเตรียมการสอนอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=3.78$) รองลงมาคือการจัดกิจกรรมการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\mu=3.67$) และรองลงมาอีกตามลำดับคือ การจัดทำและจัดหาสื่อการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผล ($\mu=3.56$) การจัดทำเอกสารประกอบการสอน ($\mu=3.44$) และการสอนซ่อมเสริม ($\mu=3.11$) ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยกว่าทุกรายการหรืออยู่ในระดับต่ำสุด

สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะตามสภาพที่คาดหวังด้านการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.33$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดผลและการประเมินผลอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.56$) รองลงมาคือ การจัดทำเอกสารประกอบการสอน ($\mu=4.44$) รองลงมาอีกตามลำดับคือ การเตรียมการสอน การจัดทำและจัดหาสื่อการเรียนการสอน ($\mu=4.33$) และการจัดทำแผนการสอน ($\mu=4.22$) ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยกว่าทุกรายการ หรืออยู่ในระดับต่ำสุด

ตารางที่ 3 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
วัดราชบูรณะ ด้านสนับสนุนการสอน

รายการ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. งานปกครอง	4.22	0.26	มาก	4.44	0.10	มาก
2. งานธุรการ	3.78	1.75	มาก	4.11	1.44	มาก
3. งานโภชนาและอาหารกลางวัน	3.78	1.75	มาก	4.33	2.12	มาก
4. งานห้องสมุด	3.44	1.21	ปานกลาง	4.33	2.12	มาก
5 งานสุขภาพและอนามัย	4.22	0.26	มาก	4.44	0.10	มาก
6 งานบริการและแนะแนว	4.00	1.73	มาก	4.44	0.10	มาก
7 งานนวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.00	1.73	มาก	4.33	2.12	มาก
รวม	3.92	1.24	มาก	4.35	1.16	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะตามสภาพที่เป็นจริงด้านสนับสนุนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.92$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานปกครอง งานสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.22$) รองลงมาคือ งานบริการและแนะแนว งานนวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\mu=4.00$) รองลงมาอีกตามลำดับคือ งานธุรการ งานโภชนาการและอาหารกลางวัน ($\mu=3.78$) และงานห้องสมุด ($\mu=3.44$) ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยกว่าทุกรายการ หรืออยู่ในระดับต่ำสุด

สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะตามสภาพที่คาดหวังด้านสนับสนุนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.35$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับงานปกครอง งานสุขภาพและอนามัย งานบริการและแนะแนวอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.44$) รองลงมาคือ งานโภชนาการและอาหารกลางวัน งานห้องสมุด งานนวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\mu=4.33$) และรองลงมาอีกคือ งานธุรการ ($\mu=4.11$) ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยกว่าทุกรายการ หรืออยู่ในระดับต่ำสุด

ตารางที่ 4 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
วัดราชบูรณะ ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ

รายการ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ความตรงต่อเวลา	4.33	0.10	มาก	4.67	1.96	มากที่สุด
2. การประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่นักเรียน	4.22	2.04	มาก	4.67	1.96	มากที่สุด
3. การแต่งกายเหมาะสมกับการเป็นครู	4.00	1.40	มาก	4.44	1.56	มาก
4. การมีกิริยาวาจาเหมาะสมกับการเป็นครู	4.33	0.10	มาก	4.67	1.96	มากที่สุด
5. การมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.11	1.83	มาก	4.67	1.96	มากที่สุด
6. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.22	2.04	มาก	4.78	0.10	มากที่สุด
7. ความสุภาพเรียบร้อย	4.33	0.10	มาก	4.78	0.10	มากที่สุด
รวม	4.22	1.09	มาก	4.67	1.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะตามสภาพความเป็นจริงด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.22$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความตรงต่อเวลา การมีกิริยาวาจาเหมาะสมกับการเป็นครู ความสุภาพเรียบร้อย อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.33$) รองลงมาคือ การประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่นักเรียน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\mu=4.22$) รองลงมาอีกตามลำดับคือ การมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($\mu=4.11$) และการแต่งกายเหมาะสมกับการเป็นครู ($\mu=4.00$) หรืออยู่ในระดับต่ำสุด

สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะตามสภาพที่คาดหวังด้านความประพฤติและความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.67$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความสุภาพเรียบร้อย อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.78$) รองลงมาคือ ความตรงต่อเวลา การประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่นักเรียน การมีกิริยาวาจาเหมาะสมกับความเป็นครู และการมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($\mu=4.67$) และรองลงมาอีกคือ การแต่งกายเหมาะสมกับการเป็นครู ($\mu=4.44$) ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยกว่าทุกรายการ หรืออยู่ในระดับต่ำสุด

ตารางที่ 5 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
วัดราชบูรณะ ด้านคุณธรรมจริยธรรม

รายการ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ความซื่อสัตย์	4.22	1.39	มาก	4.67	2.03	มากที่สุด
2. ความยุติธรรม	3.89	1.80	มาก	4.67	2.03	มากที่สุด
3. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4.11	1.74	มาก	4.67	2.03	มากที่สุด
4. ความประหยัดและมัธยัสถ์	3.56	1.58	มาก	3.56	1.24	มาก
5. ความอดทน อดกลั้น	3.44	1.20	ปานกลาง	4.78	0.40	มากที่สุด
6. ความรักและความสามัคคี	4.33	0.32	มาก	4.78	0.40	มากที่สุด
7. ความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น	4.11	1.74	มาก	4.56	1.24	มากที่สุด
รวม	3.95	1.40	มาก	4.53	1.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะตามสภาพที่เป็นจริงด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.95$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรักและความสามัคคีอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.33$) รองลงมาคือความซื่อสัตย์ ($\mu=4.22$) รองต่อกันลงมาตามลำดับคือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น ($\mu=4.11$) ความยุติธรรม ($\mu=3.89$) ความประหยัดและมัธยัสถ์ ($\mu=3.56$) ความอดทนอดกลั้น ($\mu=3.44$) หรืออยู่ในระดับต่ำสุด

สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานครูโรงเรียนวัดราชบูรณะตามสภาพที่คาดหวังด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.53$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่คาดหวังเกี่ยวกับความอดทนอดกลั้น ความรักความสามัคคีอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.78$) รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\mu=4.67$) รองลงมาตามลำดับคือ ความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น ($\mu=4.56$) ความประหยัดและมัธยัสถ์ ($\mu=3.56$) หรืออยู่ในระดับต่ำสุด

ตารางที่ 6 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
วัดราชบูรณะ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

รายการ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ	4.33	2.12	มาก	4.56	2.26	มากที่สุด
2 การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และองค์การต่างๆ	4.33	2.12	มาก	4.56	2.26	มากที่สุด
3 การมีความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน	4.11	1.44	มาก	4.56	2.26	มากที่สุด
4 การต้อนรับชุมชนด้วยไมตรีจิต	4.33	2.12	มาก	4.67	2.27	มากที่สุด
รวม	4.28	1.95	มาก	4.59	2.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะตามสภาพที่เป็นจริงด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.28$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์การต่างๆ การต้อนรับชุมชนด้วยไมตรีจิตอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.33$) รองลงมาคือการมีความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน ($\mu=4.11$) หรืออยู่ในระดับต่ำสุด

สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.59$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการต้อนรับชุมชนด้วยไมตรีจิต อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.67$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์การต่างๆ การมีสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน ($\mu=4.56$) หรืออยู่ในระดับต่ำสุด

ตารางที่ 7 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
วัดราชบูรณะ ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

รายการ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.11	1.42	มาก	4.56	2.26	มากที่สุด
2 เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน	4.11	1.42	มาก	4.67	1.61	มากที่สุด
3 เป็นผู้รักการอ่าน	3.89	1.85	มาก	4.56	2.26	มากที่สุด
4 เป็นผู้รักความก้าวหน้า	4.00	1.78	มาก	4.78	0.10	มากที่สุด
5 เป็นผู้มีความทะเยอทะยานใฝ่ดี	4.11	1.42	มาก	4.67	1.61	มากที่สุด
6 เป็นผู้มีความกระตือรือร้น	4.11	1.42	มาก	4.56	2.26	มากที่สุด
7 รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	4.33	0.14	มาก	4.56	2.26	มากที่สุด
รวม	4.09	1.35	มาก	4.62	1.77	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะตามสภาพที่เป็นจริง ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.09$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.33$) รองลงมาคือมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นผู้มีความทะเยอทะยานใฝ่ดี และเป็นผู้มีความกระตือรือร้น ($\mu=4.11$) รองลงมาอีกคือเป็นผู้รักความก้าวหน้า ($\mu=4.00$) และรองลงมาอีกคือเป็นผู้รักการอ่าน ($\mu=3.89$) หรืออยู่ในระดับต่ำสุด

สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะตามสภาพที่คาดหวังด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.62$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับเป็นผู้รักความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.78$) รองลงมาคือเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นผู้มีความทะเยอทะยานใฝ่ดี ($\mu=4.67$) และรองลงมาอีกคือมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้รักการอ่าน เป็นผู้มีความกระตือรือร้น และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ($\mu=4.56$) หรืออยู่ในระดับต่ำสุด

ตารางที่ 8 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
วัดราชบูรณะ รวมทุกด้าน

รายการ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการเรียนการสอน	3.51	1.27	มาก	4.33	1.38	มาก
2. ด้านสนับสนุนการสอน	3.92	1.24	มาก	4.35	1.16	มาก
3. ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ	4.22	1.09	มาก	4.67	1.37	มากที่สุด
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.95	1.40	มาก	4.53	1.34	มากที่สุด
5. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	4.28	1.95	มาก	4.59	2.26	มากที่สุด
6. ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	4.09	1.91	มาก	4.62	1.55	มากที่สุด
รวม	4.00	1.91	มาก	4.52	1.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.00$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.28$) รองลงมาคือ ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ ($\mu=4.22$) รองต่อๆมาตามลำดับคือ ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ($\mu=4.09$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\mu=3.95$) ด้านสนับสนุนการสอน ($\mu=3.92$) และด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu=3.51$)

สภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu=4.67$) รองต่อๆมาตามลำดับคือ ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ($\mu=4.62$) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ($\mu=4.59$) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\mu=4.53$) ด้านสนับสนุนการสอน ($\mu=4.35$) และด้านการเรียนการสอน ($\mu=4.33$) หรืออยู่ในระดับต่ำสุด

การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสภาพความเป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ และหาค่าพิสัย

รายการ	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่คาดหวัง	
	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการเรียนการสอน	3.51	1.27	4.33	1.38
2. ด้านสนับสนุนการสอน	3.92	1.24	4.35	1.16
3. ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ	4.22	1.09	4.67	1.37
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.95	1.40	4.53	1.34
5. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	4.28	1.95	4.59	2.26
6. ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	4.09	1.91	4.62	1.55
รวม	4.00	1.91	4.52	1.55

จากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบการประเมินผลตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ โดยรวมและรายด้านสูงกว่าค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงทุกข้อ

ค่าพิสัยของการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} \\ \text{พิสัยของค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง} &= 4.28 - 3.51 = 0.77 \\ \text{พิสัยของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง} &= 4.67 - 4.33 = 0.34 \end{aligned}$$

พิสัย (Range) บอกให้ทราบถึงช่วงความห่างของคะแนนระหว่างสูงสุดกับต่ำสุด ตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่อยู่ในระดับสูงสุดกับด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุดแตกต่างกัน (0.77) มากกว่า ตามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านที่อยู่ในระดับสูงสุดกับด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุดต่างกัน (0.34)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ของวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรในโรงเรียนวัดราชบูรณะ จำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คน ครูปฏิบัติการสอน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามการปฏิบัติงานของครู 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

การส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้จัดส่งและรับแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ได้รับคืนเป็นฉบับสมบูรณ์ใช้ในการวิจัยได้จำนวน 9 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ ด้านการเรียนการสอนตามสภาพที่เป็นจริงและตามสภาพที่คาดหวังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านสนับสนุนการสอนตามสภาพที่เป็นจริงและความสภาพที่คาดหวังมีอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบตามสภาพที่เป็นจริงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามสภาพที่คาดหวังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านคุณธรรมจริยธรรมตามสภาพที่เป็นจริงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามสภาพที่คาดหวังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนตามสภาพที่เป็นจริงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามสภาพที่คาดหวังมีการ

ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ตามสภาพที่เป็นจริงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามสภาพที่คาดหวังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยรวมการปฏิบัติงานของครูทุกด้านตามสภาพที่เป็นจริงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามสภาพที่คาดหวังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและตามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะโดยรวม และรายด้าน สูงกว่าค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงทุกข้อ แต่ค่าพิสัยของสภาพที่เป็นจริงสูงกว่าค่าพิสัยของสภาพที่คาดหวัง

อภิปรายผล

จากการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะตามสภาพที่เป็นจริง และตามสภาพที่คาดหวังพบว่า ครูปฏิบัติงานตามสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการเรียนการสอน และด้านการสนับสนุนการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ สามารถบอกให้รู้ถึงระดับของการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะได้ตามสภาพที่เป็นจริง และตามสภาพที่คาดหวัง ซึ่งเป็นสภาพตามอุดมคติที่ตั้งไว้ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่าการบริหารงานโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็น และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมในการประเมิน จะช่วยทำให้ผลการประเมินผลการปฏิบัติของครูออกมา มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริงและตามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ทำให้เห็นความแตกต่าง เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ตามสภาพที่เป็นจริงเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ตามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะเห็นว่ามี ความแตกต่าง ผลการวิเคราะห์ตามสภาพที่เป็นจริงโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานครูแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน ล้วนแต่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิเคราะห์ตามสภาพที่คาดหวัง โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตามสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมากปลาซๆคือด้านการเรียนการสอนและด้านสนับสนุนการสอน อีก4ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดปลาซๆ

จะเห็นว่าตามสภาพที่คาดหว้งนั้น ครูให้ผลการคาดหว้งด้านการเรียนการสอนและด้านสนับสนุนการสอน ซึ่งเป็นงานหลักวิชาชีพของครูน้อยกว่าด้านอื่น เพราะงานทั้ง 2 ด้านนี้เป็นงานหนักสำหรับครู ต้องใช้ความอดทนขยัน ความรักความพอใจเป็นอย่างมาก

การเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหว้งเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ พบว่าผลการวิเคราะห์ตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่าตามสภาพที่คาดหว้ง อะไรเป็นอุปสรรคหรือปัญหาทำให้การปฏิบัติงานของครู ไม่ได้ผลตามที่คาดหว้ง ซึ่งครูมีความคาดหว้งว่าการปฏิบัติงานควรจะอยู่ในระดับมากที่สุด

สาเหตุเป็นเพราะว่าสภาพปัจจุบันระหว่างปฏิบัติงานจะมีเหตุการณ์หรือปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นแทรกเข้ามา ทำให้การปฏิบัติงานห่อ่นลง ครูจะต้องมีความมุ่งมั่นอดทนขยัน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูประสบความสำเร็จตามที่คาดหว้งและมีคุณภาพ โดยครูต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ อย่างต่อเนื่อง และศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ตลอดจนผลงานการวิจัย หรือ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหว้งเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ พิสัยของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพที่เป็นจริง ($4.28-3.5 = 0.77$) แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน และพิสัยของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพที่คาดหว้ง ($4.67-4.33 = 0.34$) แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับใกล้เคียงกันมากยิ่งขึ้นกว่า

ผลการวิจัย การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใช้เป็นข้อมูลในการให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานและผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการบริหารงานของโรงเรียนวัดราชบูรณะ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ต่อโรงเรียนอย่างมาก ทำให้ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้รับทราบจุดเด่น จุดด้อยของการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงตน พัฒนาปรับปรุงงานและหน่วยงาน ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติในการประเมินครั้งต่อไปมีดังนี้

1. ก่อนการประเมินควรกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นข้อตกลงร่วมกันก่อน และวัตถุประสงค์ต้องมีความชัดเจน
 2. ควรให้ผู้ปกครอง นักเรียน และกรรมการศึกษา เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 3. ควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 4. ควรนำผลการประเมินไปจัดทำฐานข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่างๆของครู เพื่อวางแผนและพัฒนาให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพบังเกิดผลอย่างถาวร
 5. ควรจัดเก็บข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบันและครบถ้วน
 6. ผู้ทำหน้าที่ประเมินควรปราศจากอคติ ทำตามเกณฑ์ที่กำหนด
 7. ควรกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินให้เข้าใจตรงกันและชัดเจน
- ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป
1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ ในลักษณะของการศึกษาเฉพาะกรณี เช่น การปฏิบัติงานการสอนเป็นรายวิชา เป็นต้น
 2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ
 3. ควรมีการวิจัยเพื่อนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ
 4. ควรมีการวิจัยวิเคราะห์เครื่องมืออบรมและตรวจสอบข้อมูลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การศึกษา, สำนัก. วิสัยทัศน์การศึกษากรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2544.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครระยะแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6
พ.ศ. 2545 – 2549. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด,
2545.
- คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พรินทวาทกราฟฟิค, 2545.
- _____. การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,
2540.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. “มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู,”
ในเอกสารทางวิชาการ ก.ค. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2530.
- คุรุสภา, สำนักงาน. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.
- คำหมาน คนโต. ทวงก้าวหน้าของครูมืออาชีพ กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2543.
- จำเนียร จวงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. “การประเมินผลการปฏิบัติงาน,” ใน เอกสารทางวิชาการหมายเลข 13.
กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2530.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยสำหรับครู กรุงเทพฯ : สุวีริยา สาสน์, 2546.
- บุญทัน คอกโชสง และ เอ็ด สาระภูมิ. ประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ :
รัชดา 84 แมเนจเม้นต์ 2528.
- ประภิน วีระศิลป์. การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก
กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2536.
- ประยูร บุญประเสริฐ. “การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายแต่ละคน,” วารสาร
บริหารธุรกิจ 2. (มีนาคม – พฤษภาคม 2520).
- กัญญา สารร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.
- เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.
- พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : คุรุสภา, 2533.

- พรชัย เอี่ยมสาย การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูช่าง ประจำการผ่านการศึกษาและฝึกอบรม
โครงการเงินยืม เพื่อพัฒนาการศึกษาระดับช่างเทคนิคในวิทยาลัยภาคเทคโนโลยีและ
อาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ : พระจอม
เกล้าพระนครเหนือ, 2529.
- ยุพิน จาชะภูมิ. การศึกษาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- รัตนา เชาวน์ปรีชา. การศึกษาการประเมินผลของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- โรงเรียนวัดราชบูรณะ. ธรรมเนียมโรงเรียน ปี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงเรียนวัดราชบูรณะ, 2544.
- เริงศักดิ์ ปานเจริญ หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน กรุงเทพฯ : บริษัทจีเอ็ม ซีเคชั่น จำกัด,
2535.
- วันชัย คนัดดโมนุท ผอจาก พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติที่มีต่อการศึกษาไทย กรุงเทพฯ : วิญญูชน
2542.
- วิทยา คู่วิวัฒน์. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาซอลิก
อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- วรภัทร ภู่อเจริญ แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด, 2541.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2542.
- สนานจิตร สุนทรทรัพย์. “การวางแผนงานและการทำงานอย่างเป็นระบบ,” ในเอกสาร
ประกอบการสอนวิชาวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สันต์ ธรรมบำรุง. หลักการนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2526.
- สนอง สิริกุลวัฒนา และคณะ. กฎหมายการศึกษา โรงพิมพ์ หจก. คุณพินอักษรกิจ. กรุงเทพฯ : 486,
2548.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย การบริหารบุคคลในโรงเรียน. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนภาพพิมพ์, 2530.
- สุบิน ภูมิรินทร์. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2532.

- สุนทร วงศ์บุญยั้ง. การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2524.
- สุวิทย์ สุวรรณศิลป์. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2547.
- สมคิด พรหมจ้อย. การพัฒนาระบบการประเมินตนเอง สำหรับศูนย์ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- สมชาย หทัยไกร. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง สมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2545.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมภูมิ ไวยธรรม. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตถาราราม (สีป ลูกจันทร์) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2545.
- สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. ยุทธศาสตร์การประเมินคุณภาพการบริหารในสถานศึกษาระบบการประเมินผลคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (U.S.A.) กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2543.
- _____. “ครู : ก้าวสู่วิชาชีพชั้นสูง” วารสารการศึกษาไทย ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 มกราคม 2548 หน้า 34 โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน. รายงานการวิจัยทุนวิจัยมณฑลภิเษก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537.
- เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2532.
- อนันต์ แจ่มกสิป. หลักเบื้องต้นทางการบริหาร. ธนบุรี : รุ่งเรืองการพิมพ์ 2514.
- อรุณ พงษ์สิทธิผล. การศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกในสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2547.

- อุดมพร จามรมาน. “การติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู,” ใน เอกสารประกอบการบรรยายการสัมมนาผู้บริหารของโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แสงธรรม, 2536.
- Beach, Dale S. **Personnel : The Management of People at Work**. New York : Mcmillan, 1975.
- Bllington, Rob & hopkings. David & West, Mel. **An Introduction to Teacher Appraisal**. London Gassell Educational Limited, 1993.
- Bolton, Dale L. **Evaluating Administrative Personnel in School System**. New York : Teachers College Press, 1980
- Borich, Gary D. **The Appraisal of Teaching Concepts and Process**. Phillippines : Addison Publishing, 1977.
- Conley, Robert J. **The Eassay : Structure and Purpose**. Boston : Houghon Miffin, 1975.
- Crane, Dandid P. **Personnel. The Management of Human Resourses**. Boston : Kent Publishing, Co., 1993.
- Cyril & Poster. Dorean. **Teacher Appraisal : Training and Implementation**. New York : Roulledge, 1963.
- Debenham, K John. **Knowledge System Design**. New York : Pentice – Hall Lnc., 1989.
- Eastmond, Jefferson N. **The Teacher and School Administration**. Boston : Houghton Miff Co., 1968.
- Everard, Bertie & Morris, Geoffery. **Effective School Management**. Lodon : Paul Chapman Publishing Ltd., 1990.
- Farley, J. **Students Interviews as an Evaluation Tool Educational Leadership**. (9 December 1981).
- Gibson, Oliuer R. and Harold C. Hunt. **The School Personnel Administration**. Boston : Houghton Miffin Co., 1965.
- Harris, Ben M. **Developmental teacher Evaluation**. Massachusetts : Allyn and Bacon. Lnc., 1986.
- Henderson, Richard I. **Performance Appraisal**. 2nd ed. Virginia : Prentice – Hall, 1984.
- Herman, Jerry J. **Developing An Effective School Staff Evaluation Program**. New York : Parker Publishing Co., 1973.
- Heyel, Carl. **Encyclopedia of Management**. New York : Reinhold Publishing Co., 1963.

- Holley, William H. & Jennings, Kenneth M. **Personnel Management**. New York : CBC College Publishing, 1983.
- Keith, Sherry & Girling, Robert Heniques. **Education Management and Participation** . Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Kingbury Josesb B. **Personnel administration for Thai students**. Bangkok : Thammasat University Press, 1957.
- Lewis Janes, Sr. **Apprasing. Teacher Performance** New York : Parker Publishing Co., 1973.
- Lunenburg, Fred C, & Ornstein, Allan C. **Education Administration; Concepts and Peactices**. California : Wadsworth Inc, 1991.
- Mc Greal, Thomas L. **Successful Teacher Evaluation**. Virginia : ASCD Publications, 1983.
- Mattes, Reinhold Gustay. **A Comparative Study of Teacher Perception of teacher Development and supervisory Practies Under Clinicial and Tradilinal Superisory Practies in Selected Colorado Schools Dessertation**. Colorado : University of Colorado At Boulder, 1983.
- Miller, Mary Michaelle. **"The Evaluation Styles, Method Preferred by Middle School Teacher and Administration in an urbansetting"** Dissertation Abstracts Internation 4 November 1882 – A, 1981.
- Millman, Jason. **The New Hand Book of Teacher Evaluation**. London : Sage Publication, 1990.
- Mondy, Wayne R. and Noe. Robert M. **Human Resource Management**. Boston : Aallyn and Bacon, 1990.
- Murphy, Kevin R.& Cleveland Jeanette N. **Performance Appraisal : An Organizational Perspective**. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Schoderbek, Peter P. & Schoderbek, Charles G. & Kefalas, Asterios G. **Management System : Conceptual Considerations**. Bonton VA. Richard D. Irwin Inc., 1990.
- Smith, August W. **Management System : Analyses and application**. New Pork : The Dryden Press. 1982.
- Stronge, James H.& Helm, Virginia M. **Evaluation Professional Support Personal in Education**. California. Sage Publicationinc, 1991.
- Walbery, Herbert. **Evaluation Educational Performance**. Berkey CA : Mc Cutchan Publishing. 1974.

Wallanes, Maoe J. & Crandall, Frederic N. **Administering Human Resource**. NewYork :
Random House 1983

Warren, Feinbury Marvin **"An Analysis of Guidelines for in Service Teacher Education
Practics Selected School Grades 5-9 Dissertation,"** Dissertation Abstract International
316 (December, 1974) : 361 – A.

Werther, William Jr. and Keith Daris. **Human Resources and Personal, Management**. 3rd ed. New
York : Mc Graw – Hill, 1989.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. นายอุดมศักดิ์ นาคี | หัวหน้าฝ่ายวัดผลและประเมินผล
กองวิชาการ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 2. นายเฉลิม คูนสกุล | ผู้อำนวยการโรงเรียน วัดอัมพวา
สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร |
| 3. นายมานะ มั่งมีทรัพย์ | อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดศรีสุदारาม
สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร |



ที่ ศร บส.0564.11.1/242

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอุดมศักดิ์ นาคี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอารยา ธีรวิทย์ ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ |

บัณฑิตศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรยุทธ์ เครษฐธร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ บส.0564.11.1/243

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเฉลิม ดันสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอัมผวา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอารยา ธิราวิทย์ ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ |

บัณฑิตศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ บส.0564.11.1/244

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงศิริบุญชัย
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 มีนาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายมานะ มั่งมีทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีสุตาาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอารยา อธิวิทย์ ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการประเมินผลกาปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร" ตามหลักสูตรครุ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ |

บัณฑิตศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ บส.0564.11.1/245

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 มีนาคม 2548

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาของท่าน

เรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดราชบูรณะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอารยา จิราวิทย์ ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|--------------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ | หลาบมาลา | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ | ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความร่วมมือมายังท่าน ขออนุญาตแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาของท่าน เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ บส.0564.11.1/245

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

25 มีนาคม 2548

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาของท่าน

เรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดราชบูรณะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอารยา จิราวิทย์ ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|--------------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ | หลาบมาลา | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ | ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความร่วมมือมายังท่าน ขออนุญาตแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาของท่าน เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดราชบูรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2547 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการทำวิจัยเฉพาะเรื่องนี้เท่านั้น ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏผลในภาพรวมและไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ตอนให้ครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ
ผู้วิจัย

แบบสอบถาม
การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบูรณะ
สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. วุฒิทางการศึกษา

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ปริญญาตรี

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

3. อายุ

☐

20 – 30

☐

31 – 40

☐

41 – 50

☐

51 – 60

4. อายุราชการ

☐

ไม่เกิน 5 ปี

☐

6 – 10 ปี

☐

11 – 15 ปี

☐

16 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพการสมรส

☐

โสด

☐

สมรส

☐

หม้าย

6. ตำแหน่ง

☐

ผู้บริหาร

☐

ผู้ช่วยผู้บริหาร

☐

ครูปฏิบัติการสอน

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางอารยา ชีราวิทย์

วันเกิด 1 มิถุนายน 2486

สถานที่เกิด ต.หมากแข้ง อ.เมือง จ.อุดรธานี

ที่อยู่ปัจจุบัน 34/35 หมู่บ้าน เคอะ แกรนด์ ไพรเวท วรังกุล รังสิต-คลอง 3 หมู่ 10
ถ.ชลมารคพิจารณ์ ต. บึงลาดสวาย อ. ลำลูกกา จ. ปทุมธานี 12150

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2502 สำเร็จการศึกษาชั้น ม.6 จากโรงเรียนสตรีอุดมวิทยา จ.อุดรธานี

พ.ศ. 2504 สำเร็จ ป.กศ. ดัชนี จากวิทยาลัยครูสวนสุนันทา (นักเรียนทุนส่วนกลางจาก
จังหวัดอุดรธานี)

พ.ศ. 2505 สำเร็จ พ.ม. กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2506 สำเร็จ อ.กศ. (ฟิสิกส์-คณิตศาสตร์) จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร

พ.ศ. 2510 สำเร็จ กศ.บ. (วิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์) จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร

พ.ศ. 2516 สำเร็จ Certificate of English language จาก A.U.A. Language Center

พ.ศ. 2518 สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาชีพการตัดเย็บเสื้อผ้าสตรีชั้นสูง จากโรงเรียนสอน
ตัดเสื้อผ้า กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2544 สำเร็จ น.บ. จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2507 ครูโรงเรียนวัฒนาเวชซ์ เขตคลองสาน

พ.ศ. 2508 ครูตรี โรงเรียนวัดสุทธาราม เขตคลองสาน

พ.ศ. 2518 ครูโท โรงเรียนวัดกำแพง เขตบางขุนเทียน

พ.ศ. 2522 หัวหน้าหมวดวิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนวัดมงคลวราราม เขตจอมทอง

พ.ศ. 2523 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดมงคลวราราม เขตจอมทอง

พ.ศ. 2525 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมงคลวราราม เขตจอมทอง

พ.ศ. 2530 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดยางสุทธาราม เขตบางกอกน้อย

พ.ศ. 2534 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคอนเมือง เขตคอนเมือง

พ.ศ. 2539 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดศาลาครีน เขตจอมทอง

พ.ศ. 2543 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดราชบุรณะ เขตพระนคร

พ.ศ. 2545 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดรวก เขตบางพลัด