



วิทยานิพนธ์

V 71787

การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม กรุงเทพมหานคร

THE STUDY OF THE TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL
IN WATARWUTWIKASITARAM SCHOOL.
BANGKOK METROPOLITAN AUTHORITY

วิทยานิพนธ์
ของ
นางสุภา เจริญภักดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2548

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ISBN 974-373-469-4

วันเดือนปี 21 ส.ค. 2551

เลขทะเบียน.....ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
00212047

เลขเรียกหนังสือ

๑๖
371.477
63 540
๑๖

วิทยานิพนธ์ การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม
กรุงเทพมหานคร

โดย นางสาว เจริญศักดิ์

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.วาสนา รัชอินทร์
กรรมการ อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต



ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา
(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบลมาลา ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบลมาลา)

กรรมการ
(ดร.วาสนา รัชอินทร์)

กรรมการ
(อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ)

กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)

กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ดร.วาสนา รัชอินทร์ และ อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำตลอดระยะเวลาของการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณแต่อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ทั้ง 2 ท่าน ไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.วีระ ประเสริฐศิลป์ ที่มีความห่วงใย ติดตาม ทวงถาม ความก้าวหน้า และให้ความช่วยเหลือทั้งร่างกายและแรงใจแก่ผู้วิจัย จนสามารถทำการวิจัยสำเร็จได้ ด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณ คณะครูโรงเรียนวัดอาวูรวิกลีธาราม ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แปลผลการวิจัย และจัดพิมพ์จนสำเร็จ

ความสำเร็จของการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เกิดจากความเสียสละและกำลังใจจาก ครอบครัว ซึ่งเป็นพลังที่สำคัญในการฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ

ท้ายที่สุด คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ คุณพ่อ – คุณแม่ ที่ให้ชีวิต ความรัก ความเมตตา และให้การสนับสนุนการศึกษาเล่าเรียนจนเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาตราบนานทุกวันนี้

นางสุภา เจริญภักดี

การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม
กรุงเทพมหานคร

THE STUDY OF THE TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL IN WATARWUTWIKASITARAM SCHOOL,
BANGKOK METROPOLITAN AUTHORITY

บทคัดย่อ
ของ
นางสุภา เจริญภักดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2548

สุภา เจริญศักดิ์ (2548). การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน

วัดอาวุธวิกสิตาราม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา คณะกรรมการควบคุม : ดร.วาสนา รัชอินทร์

อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสภาพการปฏิบัติ ความต้องการ และปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม เพื่อได้แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสม กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1. การศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 3. การศึกษาสภาพการปฏิบัติ ความต้องการ และปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. การนำเสนอผลการศึกษา มาพัฒนาเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม 2 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม คือ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนางาน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ประเมิน ใช้แบบสังเกตการสอนเป็นเครื่องมือให้จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการประเมินให้สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล ให้ข้อมูลป้อนกลับโดยแจ้งเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ระยะเวลาการประเมินผลให้ประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2. สภาพการปฏิบัติงานและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลด้านข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับหน้าที่สอนด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน และด้านคุณลักษณะส่วนตัว สภาพการปฏิบัติโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับความต้องการ ยกเว้นด้านคุณลักษณะส่วนตัว มีความต้องการในระดับมากที่สุด

3. ปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องเกณฑ์การประเมินผล และขาดการนำผลการประเมินมาพัฒนางาน ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหามีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ควรจัดประชุมทำความเข้าใจเรื่องเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินให้เข้าใจตรงกัน โดยกำหนดตัวชี้วัดให้เป็นรูปธรรม

4. แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

4.1 ด้านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานควรกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนา
งานพัฒนาตนเอง และใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินควรประกอบด้วย ผู้บริหาร
โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนครู และตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ควรใช้แบบสังเกต
การสอน และแบบตรวจสอบรายการ สำหรับขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ควรจัดตั้งคณะกรรมการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดประชุมชี้แจงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู
โดยประเมินจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการประเมิน ควรสรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครู
แต่ละบุคคล สรุปเป็นสายชั้น และสรุปในภาพรวมทั้งโรงเรียน วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรแจ้ง
ด้วยวาจา และแจ้งประกาศให้ทราบทั่วกัน ระยะเวลาในการประเมิน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

4.2 ด้านเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ
หน้าที่สอน ประเมินจากปริมาณการสอน คุณภาพการสอน พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร ความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน และผลงานด้านการสอน ส่วนงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน
ประเมินจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความคิดสร้างสรรค์ในงานพิเศษ และความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงานพิเศษ และด้านคุณลักษณะส่วนตัว ประเมินจากการปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์
ความรับผิดชอบ ความอดุทน อดทน อดทน จริยธรรม ความประพฤติและการรักษาวินัย

THE STUDY OF THE TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL IN
WATARWUTWIKASITARAM SCHOOL, BANGKOK METROPOLITAN AUTHORITY

AN ABSTRACT
BY
MRS. SUPA CHAROENPUKDEE

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

2005

SUPA CHAROENPUKDEE (2005). THE STUDY OF THE TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL IN
 WATARWUTWIKASITARAM SCHOOL, BANGKOK METROPOLITAN AUTHORITY,
 GRADUATE SCHOOL, BANSOMDEJCHAOPRAYA RAJABHAT UNIVERSITY.
 ADVISORS : DR. WASANA RATCH-INTRIA; MR. THAWEEESAK CHONGPRADAPKIAT

The purposes of this research were to study the state of practice, demand and problems in evaluating the teacher performance in WatArwutwikasitaram School to find out the guidelines for developing the teacher performance appraisal appropriately and to evaluate the performance of the teachers in WatArwutwikasitaram School. The procedure of the study consisted of four stages which were 1) The study of documents, theories and researchers concerned 2) The design of conceptual framework of the research 3) The study of the state of practice, demand and problems in evaluating the teacher performance and 4) Presentation of the research results in order that they would be used as the guideline for evaluating the teacher performance. Twenty teachers in WatArwutwikasitaram School were selected to be the sample of this study. The research instruments were two sets of questionnaire. The data were analyzed by means of the distribution of frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation.

The research results were as followed:

1. The demand for the teacher performance appraisal concerning the process of performance appraisal of the teachers in WatArwutwikasitaram School was aimed at work development evaluated by the school administrators. The observation protocols were used as the research instrument. The Committee was appointed for the teacher performance appraisal. Then the evaluation results concluded and reported will be informed to the teachers as the feedback of their performance. The teacher performance appraisal would be conducted once a semester.

2. The state of practice and demand for the teacher performer appraisal concerning general information, teaching load, extra work apart from teaching responsibility and teacher's personal characteristics. The overall practice was at the high level as well as the demand. The demand for the evaluation of teacher's personal characteristics was at the highest level.

3. In the aspect of problems and guidelines for solutions dealing with the teacher performance appraisal, it was found out that the authorities concerned lacked the knowledge and understanding of the criteria used for evaluating and did not know how to make use of the evaluation results to develop their work. The solution to the problem concerning the teacher performance appraisal was to organize a meeting to discuss about the criteria used for appraisal so that everyone could understand and see things in the same light by determining more concrete indicators.

4. The guidelines used for developing the performance appraisal to be appropriate to evaluate the teacher's performance included:

4.1 The process of the performance appraisal should include the purposes of the appraisal which were work development, self-development and decision-making for salary increase. The evaluators should consist of the school administrators, assistants of school administrators, teacher peers and the teacher himself / herself. The instruments used for evaluation should include the observation protocol and the checklist. For the stages of procedure, the Committee for Performance Appraisal should be appointed. Then the meeting should be conducted to inform the appraisal process and methods of collecting the results of teacher's performance evaluated by the determined criteria. The appraisal result of each teacher should be concluded and reported, classified by discipline line and as a whole school. The method of providing feedback should be done by verbally informing and formally announcing all teachers. The teacher performance appraisal should be conducted once a semester.

4.2 The content of the performance appraisal should consist of general information of teaching responsibility determined by teaching quantity and quality, teaching behavior emphasizing the teaching practice in accordance with the curriculum, the ability in teaching and teaching pursuits. The extra work apart from teaching load should be evaluated by work quantity and quality, creativity in the extra work and knowledge as well as ability in performing it including teacher's personal characteristics which were evaluated by teacher's self -- adjustment, human relationship, responsibility, persistence, ethics, morality, behavior and maintenance of self-discipline.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข-ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ-ช
สารบัญ.....	ช-ณ
สารบัญตาราง.....	ญ-ฎ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฏ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	13
องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การศึกษาสภาพการปฏิบัติและความต้องการ ปัญหาและแนวทางแก้ไขใน	
การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุทวิกลิตาราม	61
การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
ของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุทวิกลิตาราม	61
การศึกษาสภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการ	
ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุทวิกลิตาราม	68
การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผล	
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุทวิกลิตาราม	79
แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการนำไปใช้	
ประเมินผล	81
ความเหมาะสมในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	81
แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ	
การนำไปใช้	90
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	93
สรุปผลการวิจัย.....	93
อภิปรายผลการวิจัย.....	96
ข้อเสนอแนะ.....	98
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	107
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	108
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	115
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	130

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ การศึกษาและตำแหน่งปัจจุบัน...	56
2	ความต้องการเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุธิ์วิสุทธิดาราม.....	62
3	ความต้องการเกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน วัดอาวรุธิ์วิสุทธิดาราม	63
4	ความต้องการเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุธิ์วิสุทธิดาราม	64
5	ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดอาวรุธิ์วิสุทธิดาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านขั้นตอนและวิธีการต่างๆ.....	65
6	ความต้องการเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน วัดอาวรุธิ์วิสุทธิดาราม	66
7	ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุธิ์วิสุทธิดาราม	67
8	ความต้องการเกี่ยวกับระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุธิ์วิสุทธิดาราม	68
9	สภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุธิ์วิสุทธิดาราม จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน.....	69
10	สภาพการปฏิบัติและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุธิ์วิสุทธิดาราม ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน...	71
11	สภาพการปฏิบัติและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุธิ์วิสุทธิดาราม ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน....	74
12	สภาพการปฏิบัติและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุธิ์วิสุทธิดาราม ด้านคุณลักษณะส่วนตัว.....	76
13	ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดอาวรุธิ์วิสุทธิดาราม.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	แนวทางแก้ไขปัญหาลึกเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม	80
15	ความเหมาะสมเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	81
16	ความเหมาะสมเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตารามเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	84

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของเฮอร์แมน...	23
3	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิด ของบอริช.....	25
4	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของ สดรองและเอ็ม	27
5	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	54

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินกิจการใด ๆ ก็ตาม เมื่อมีงานที่จะต้องทำเป็นการถาวรต่อเนื่องกันไป ก็มักจะอาศัยหน่วยงานอันรับผิดชอบดำเนินการ การจัดองค์การเพื่อดำเนินกิจการด้านต่าง ๆ มีรูปแบบแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และลักษณะของกิจการ ตัวอย่างเช่น กิจการด้านการศึกษา องค์การที่จัดตั้งขึ้นมักจะจัดในรูปสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย สถาบัน และมหาวิทยาลัย เป็นต้น ตามทฤษฎีองค์การแล้ว ถือว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์การมีสองส่วนคือ “งาน” และ “คน” หมายความว่า องค์การทุกประเภทจะต้องประกอบด้วยงาน ซึ่งได้แก่ ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์แล้ว การจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สองที่ดีคือ มีคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน

หน่วยงานด้านการศึกษา เช่น โรงเรียน มีภารกิจหลักในการให้การศึกษาแก่เยาวชน การที่โรงเรียนจะกระทำภารกิจหลักได้ดีมีประสิทธิภาพ โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา สุขุทัยธรรมมาธิราช (2525 : 28) ซึ่งในการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับใดก็ตาม จำเป็นต้องมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับผู้เรียน รวมทั้งบริหารจัดการซึ่งมีการระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 7 ว่าด้วยครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในมาตรา 52 กำหนดไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนามูลฐานบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง...” ซึ่งสอดคล้องกับพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2535 : 15) ที่ได้กล่าวไว้ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ วิธีการสำคัญที่จะสามารถพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสมต่อเนื่องและเป็นระบบได้คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะเหตุว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะทำให้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ทราบความรู้ ความสามารถ ตลอดจนได้ศึกษาบุคลิกลักษณะด้านอื่น ๆ ที่แท้จริงของครู ซึ่งจะช่วยสนับสนุน

ส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ครูด้วย ดังที่ พยอม วงศ์สารศรี (2533 : 23) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสรุปได้ว่า ช่วยให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนาบุคลากรให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง ช่วยในการตัดสินใจเลื่อนขั้น หรือปรับเปลี่ยน โยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่ ช่วยในการพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม และสามารถปรับปรุงวิธีการเลือกบุคลากรได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตารามเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ที่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู ปีละ 2 ครั้ง เพื่อนำผลการประเมินประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเพื่อใช้พัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแต่ละคนและทั้งโรงเรียน แต่ทางโรงเรียนก็ได้ประสบกับปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานหลายประการ โดยได้สำรวจพบว่า ข้าราชการครูร้อยละ 38 ไม่พึงพอใจในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ ได้แก่เรื่อง วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม (2546 : 52) ซึ่งสอดคล้องกับวรกร รื่นกมล (2542 : 88) ที่พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีส่วนที่ควรปรับปรุงคือ 1) การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมิน 2) การกำหนดสิ่งที่จะประเมินให้ครอบคลุมทุกด้าน 3) การจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินผล และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยกลุ่มผู้ร่วมงาน 5) การจัดให้มีการวิเคราะห์ผลการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2545 : 56) ที่ได้กล่าวไว้ว่า แม้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะไม่ใช่เรื่องที่แปลกใหม่สำหรับประเทศไทย เพราะมีการนำมาใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นระยะเวลานานพอสมควรแล้วก็ตาม แต่วิธีการจะนำมาใช้ให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิผล อย่างจริงจังแก่หน่วยงานต่าง ๆ มิใช่เรื่องง่าย เนื่องจากขนาด ประเภท และลักษณะของหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ฉะนั้น การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ จำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ติดตามมาในภายหลัง จากที่นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ เช่น การต่อต้านจากผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ประเมิน การไม่ยอมรับของพนักงานผู้รับประเมิน การไม่สามารถสรุปผลการประเมินได้ หลังจากที่ทำกาประเมินแล้ว

ด้วยเหตุผลและความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียน จึงมีความสนใจและเห็นความจำเป็นในการที่จะต้องศึกษาว่าสภาพการปฏิบัติงาน เนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีสภาพการปฏิบัติเป็นอย่างไร ข้าราชการครูต้องการอะไร และสิ่งที่ข้าราชการครูต้องการนั้นเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งจะได้นำข้อมูลนั้นมากำหนดแนวทางการประเมินผลของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดอาวูธวิกลิตารามให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติ ความต้องการ และปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดอาวูธวิกลิตาราม
2. เพื่อได้แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวูธวิกลิตาราม

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยสถาบัน มุ่งศึกษาเฉพาะโรงเรียนวัดอาวูธวิกลิตาราม สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 139 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวูธวิกลิตาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2547 จำนวนทั้งสิ้น 20 คน
3. การศึกษาครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ประการ คือ
 - 3.1 องค์ประกอบเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผล ผลที่ได้จากการประเมินผล วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล
 - 3.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ งานในหน้าที่ งานพิเศษ และคุณลักษณะส่วนตัว
4. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย
 - 4.1 สภาพการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวูธวิกลิตาราม

4.2 ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียน
วัดอาวุธวิภิสิตาราม

4.3 ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิภิสิตาราม

4.4 แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการประเมินผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิภิสิตาราม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาตัดสินคุณค่าของผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมินผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผล ผลที่ได้จากการประเมินผล วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ และระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล และองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหา สาระของการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยงานในหน้าที่ งานพิเศษ และคุณลักษณะส่วนตัว

2. การพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำผลการศึกษการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาสรุปเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

3. ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิภิสิตาราม หมายถึง ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนวัดอาวุธวิภิสิตาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2547

4. เนื้อหาสาระในการประเมิน หมายถึง รายละเอียดต่าง ๆ ในหน้าที่ที่นำมาประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

4.1 ข้อมูลทั่วไปด้านการสอน

4.1.1 ปริมาณการสอน

4.1.2 คุณภาพงานสอน

4.1.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป

4.1.4 พฤติกรรมการสอนเป็นหลักสูตร

4.1.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน

4.1.6 ผลงานด้านการสอน

4.2 งานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน

4.2.1 ปริมาณงาน

4.2.2 คุณภาพงาน

4.2.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.2.4 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

4.3 คุณลักษณะส่วนตัว

4.3.1 การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์

4.3.2 ความรับผิดชอบ

4.3.3 ความอดทน

4.3.4 คุณธรรมจริยธรรมและความประพฤติ

4.3.5 การรักษาวินัย

5. **สภาพการปฏิบัติ** หมายถึง การดำเนินงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ในปีการศึกษา 2547

6. **ความต้องการ** หมายถึง ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

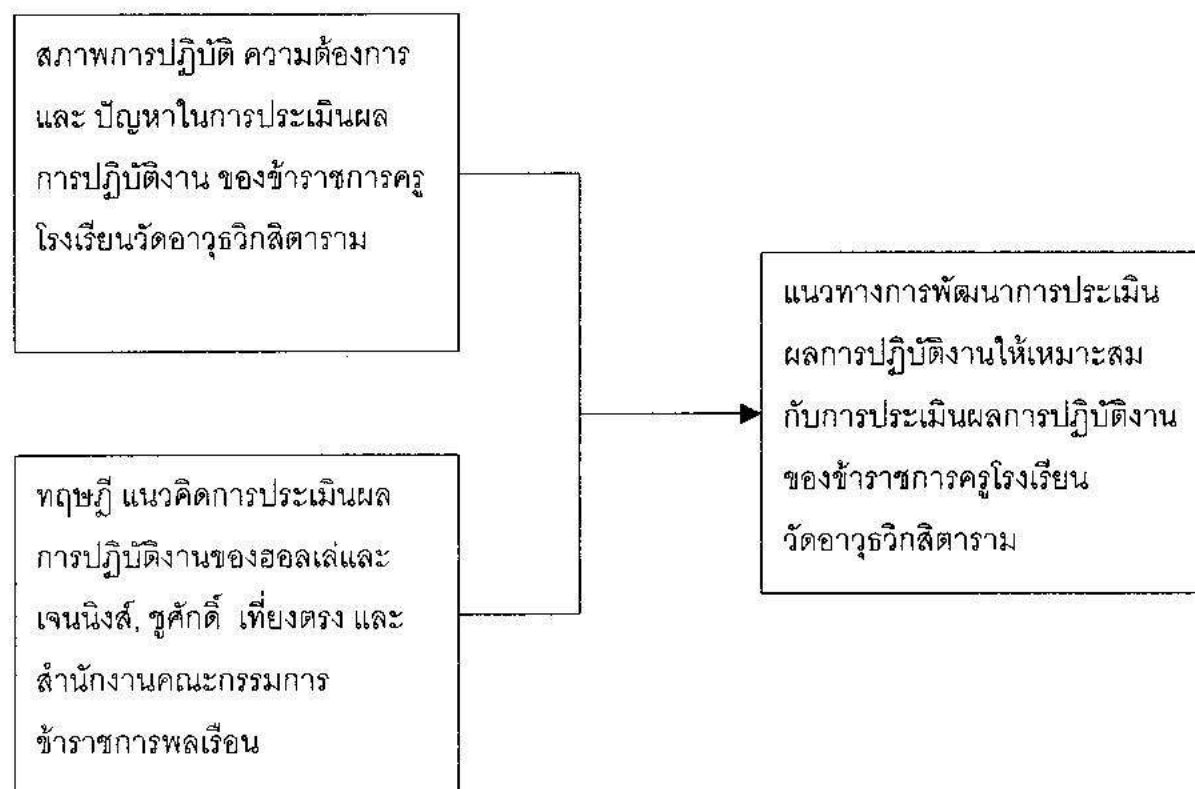
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสภาพการปฏิบัติ ความต้องการและปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและได้นำข้อมูลนี้ไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนต่อไป

2. ได้พัฒนาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ให้เหมาะสมกับการนำไปใช้มากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิภิสิตาราม กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอ ดังนี้

1. ความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มอนดี้และนอ (Mondy & Noe, 1990 : 336) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล

ภิญโญ สาร (2517 : 425) ให้ความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรและเป็นการประเมินสมรรถภาพของบุคลากรไปด้วยในตัว การประเมินดังกล่าวเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคลากร ส่วนการวินิจฉัยขั้นสุดท้ายเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในระดับสูง

ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 40) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางด้านบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะประเมิน เพื่อให้ทราบว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 150) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนว่ามีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ต่อความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

เกียรติทอง คุ่มไพโรจน์ (2537 : 23) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นการวัดผลการทำงานของลูกจ้างคนหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง กับมาตรฐานงานที่ประสงค์จะได้รับของแต่ละชิ้นงาน โดยสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะ

เวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

พัชรี สว่างทรัพย์ (2539 : 9) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินคุณค่าการทำงานของบุคคลว่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย

เสนาะ ดิยาว (2539 : 177) ให้ความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือ ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานที่จะระบุได้ว่าการปฏิบัติงานนั้นสูงหรือต่ำ กว่าเงินที่จ่ายให้สำหรับงานนั้น และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง กล่าวง่าย ๆ เป็นการหาประโยชน์ หรือตีราคาผลงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยปกติผู้ที่ประเมินก็คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของคนนั้น การประเมินผลงานอาจไม่กระทำเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงิน และไม่จำเป็นต้องอาศัยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การประเมินผลที่ใช้กันมากก็คือ ประเมินจากผลที่ได้ โดยการเปรียบเทียบผลงานกับวัตถุประสงค์ของงาน

สรุป การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบที่อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน ข้อมูลเหล่านี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน เช่น เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล ในการทำวิจัยด้านการบริหารงานบุคคล ใช้คาดการณ์ผลการปฏิบัติงานในอนาคตและใช้กำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมพัฒนามนุษย์

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 17 - 19) กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีความสำคัญต่อพนักงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อองค์การ ในเรื่องเดียวกันนี้คณะกรรมกรข้าราชการพลเรือน ระบุไว้ในหนังสือคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ. (2530 : 14 - 15) มีความสอดคล้องเกี่ยวกับความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น 3 แนวทาง คือ

1. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องการทราบผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร ถูกต้องหรือมีข้อบกพร่องที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างไร การประเมินผลการปฏิบัติงานจะให้คำตอบแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ และในกรณีการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่ำกว่ามาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ต้องการ ผู้บังคับบัญชาอาจจะช่วยให้ผู้นั้นได้มีโอกาสแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา การจัดการให้หน่วยงานของตนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ เป็นหน้าที่รับผิดชอบอันสำคัญของผู้บังคับบัญชา

และการประเมินการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายนั้น ๆ

3. ความสำคัญต่อหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคน ทุกระดับในหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละคน แต่ละตำแหน่ง ปฏิบัติงานของตนตามที่ได้รับมอบหมาย ได้ผล เมื่อทราบค่าผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนแล้ว ผู้บริหารของหน่วยงานก็สามารถหาทางปรับปรุงผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานให้ดีขึ้นได้ ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่อยู่แล้วก็สามารถใช้วิธีจูงใจ โดยการให้รางวัลตอบแทน เพื่อให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2545) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร ดังนี้คือ

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร มีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือต่อองค์กรมากน้อยเท่าใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ควรจะให้ทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ไปทำงานใด จึงจะได้ประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถจะพิจารณาในเรื่องเหล่านี้ได้

3. ความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน ดังที่กล่าวมา หน่วยงานต่าง ๆ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นภายในหน่วยงานของตนอย่างใดก็ตาม แม้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะไม่ใช่วิธีที่แปลกใหม่สำหรับประเทศไทย เพราะมีการนำมาใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นระยะเวลานานพอสมควรแล้วก็ตาม แต่วิธีการจะนำมาใช้ให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพอย่างจริงจังแก่หน่วยงานต่าง ๆ มิใช่เรื่องง่าย เนื่องจากขนาด ประเภทและลักษณะของหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ฉะนั้น การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ติดตามมาในภายหลังจากที่นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ เช่น การต่อต้านจาก

ผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ประเมิน การไม่ยอมรับของพนักงานผู้รับการประเมิน การไม่สามารถสรุปผลการประเมินได้หลังจากที่ทำการประเมินแล้ว ฯลฯ

สรุป การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมืออันสำคัญของผู้บริหารในองค์การ เพื่อทราบผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้หรือไม่ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคคน และพัฒนาคุณภาพงาน

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เยาวดี ราชย์กุล และคณะ (2522 : 10 - 11) กล่าวถึง ประโยชน์ที่ได้จากการประเมินบุคคล พอสรุปได้ว่า ถ้าการดำเนินการเป็นไปอย่างสุจริตรอบคอบ และด้วยความชำนาญการแล้ว ผลที่จะบังเกิดขึ้น คือ

1. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานเป็นที่น่าพึงพอใจ ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจว่าผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ติดตามผลความก้าวหน้าของตนอย่างใกล้ชิด
2. เป็นแนวทางอย่างเป็นระบบแบบแผนสำหรับผู้บังคับบัญชา จะวางแผนฝึกอบรมให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ของตนต่อไป
3. ให้ความมั่นใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ มากกว่าเป็นการตัดสินใจการกระทำเฉพาะหน้า
4. ช่วยในการโอนย้าย บรรจุบุคลากร ตามความสามารถและได้ประโยชน์มากที่สุด
5. ช่วยในการบันทึกความสามารถของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ว่ามีความสามารถด้านใด
6. ช่วยในการให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ได้มีโอกาสปรึกษาผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดในปัญหางาน การสนใจในงาน และอนาคต เป็นต้น

วิญญู สาธร (2526 : 285) กล่าวถึง ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

1. รักษาความเป็นธรรมของผู้บริหารไว้ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล ทั้งในด้านการขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งและการให้ลาศึกษาต่อ ซึ่งถือว่าเป็นการปูนบำเหน็จความชอบอย่างหนึ่งด้วย
2. สะดวกสำหรับผู้บริหาร ในการตัดสินใจเลือกปูนบำเหน็จบุคคลได้ถูกต้อง ทั้ง ๆ ที่ปรากฏว่ามีคนทำความดีทัดเทียมกันถ้ามองอย่างผิวเผิน
3. เป็นการบำรุงขวัญและกระตุ้นบุคคลให้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน เพราะทุกคนทราบดีว่าหน่วยงานนี้มีการประเมินผลงานอย่างมีระเบียบแบบแผน รอบคอบ และยุติธรรม ไม่มีการเห็นแก่หน้าคนด้วยความรักใคร่ส่วนตัว

4. ช่วยให้มีการควบคุมค่าจ้างให้เหมาะสมกับการทำงานของแต่ละบุคคล และลักษณะงานแต่ละอย่าง ไม่เป็นเหตุให้จ้างบุคคลแพงเกินไปหรือถูกเกินไป

5. เมื่อมีการหักทวงจากลูกจ้างหรือบุคคลว่าไม่ยุติธรรม ผู้บริหารมีหลักฐานยืนยันว่าได้ใช้หลักเกณฑ์ตามหลักวิชาแล้ว และมีความบริสุทธิ์ใจในการพิจารณาความดีความชอบ

6. เป็นการจูงใจให้บุคคลที่ดีและมีความสามารถเข้ามาสมัครงาน เพราะได้ยีนกิตติศัพท์ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบโดยระบบคุณความดี หรือระบบงานดี เงินดี งานเท่ากัน เงินเท่ากัน (Good Pay for Good Job and Equal Job)

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 164) อธิบายถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า

1. เพื่อให้การปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินไปด้วย ความยุติธรรม มีเหตุผล มีระบบเป็นแบบแผน

2. เพื่อให้การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม

3. เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่าบุคคลใดมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือผู้ใดหย่อนสมรรถภาพไม่สมควรจะให้ปฏิบัติงานในองค์การต่อไป

4. เพื่อประโยชน์ในการกำหนดวิธีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้ถูกต้องตามความจำเป็น และความต้องการในแต่ละประเภท

5. เพื่อประโยชน์ในการสับเปลี่ยน โยกย้าย ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อเกิดประสิทธิผลแก่งาน

6. เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคล

7. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การ ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2530) มีความเห็นในเรื่องประโยชน์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. รักษาระดับและเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงผลการประเมินให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของความสามารถและข้อดีข้อเสียของผลการประเมิน เพื่อให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

2. พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ผลการประเมินเป็นเครื่องชี้ให้ทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงาน

3. เลื่อนตำแหน่ง ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีความสามารถและศักยภาพเหมาะสมกับงาน ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือไม่

4. การโอนย้าย

5. การให้ออกจากงาน
6. การพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือน
7. การปรับปรุงโครงการและวิธีการต่าง ๆ

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 18) กล่าวว่า ประโยชน์ขึ้นอยู่กับการนำเอาผลที่ประเมินได้ไปใช้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประเมิน ซึ่งส่วนมากแล้วจะนำไปใช้สำหรับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีเท่านั้น

สดศรี พรประสิทธิ์ (2533 : 28) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า มีประโยชน์มากมายหลายประการ ทั้งต่อผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ในด้านผู้บังคับบัญชา

1. ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบได้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ปฏิบัติงานได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด
2. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคนอันจะเป็นแนวทางสำคัญในการฝึกอบรม พัฒนาและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
3. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างชัดเจน แม่นยำ จนสามารถนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปีได้อย่างถูกต้องยุติธรรม
4. ทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดบ้าง ที่มีคุณสมบัติหรือมีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือสมควรได้รับการพิจารณาโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่

ในด้านพนักงาน (ผู้ใต้บังคับบัญชา)

1. ช่วยให้พนักงานแต่ละคนทราบว่าเขาปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่เพียงใด และเขาจะยังสามารถแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม
2. ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่างานของเขาจะได้รับการวัด หรือการประเมินโดยวิธีที่ยุติธรรม มีหลักมีเกณฑ์ เป็นมาตรฐานเดียวกับพนักงานคนอื่น ๆ
3. ทำให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจสูงในการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุนให้เขาได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สรุป ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีประโยชน์อย่างยิ่งทั้งสองประการ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ป้องกันการเล่นพรรค

เล่นพวก เป็นเครื่องมือในการพิจารณาคำตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การพัฒนา และการให้พ้นจากงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 48) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น มีความมุ่งมั่นสำคัญอยู่ที่ต้องการระดมพลังของทุกคนในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถเพื่องานจักได้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์การซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นผลงานขององค์การเป็นส่วนรวมนั้น จึงจำเป็นต้องได้รับการตรวจตราและประเมินดูว่าผลงานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีคุณค่า ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใดหรือไม่

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อระบบคุณธรรมเป็นอย่างมาก เหตุว่าคุณสมบัติและความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน จะเป็นสิ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี และสิ่งเหล่านี้ก็จะสามารถใช้เป็นเครื่องประกอบพิจารณาที่จะปรับปรุงการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงานให้ดีขึ้นด้วย นอกจากนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานยังช่วยผดุงความยุติธรรม และทำนุบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มองเห็นแนวทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคตว่าจะเป็นเช่นไร เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานย่อมมีส่วนผูกพันกับการปูนบำเหน็จ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การพัฒนาบุคคล และการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน

พัชรี สว่างทรัพย์ (2539 : 35) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า

1. จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาคน คือ ผู้ปฏิบัติงานกับการพัฒนาหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรนำสิ่งที่ประเมินได้นั้นมาพิจารณา เพื่อช่วยเหลือ และสนับสนุนส่งเสริม ครู อาจารย์ และบุคลากรของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น มากกว่ามุ่งหวังเพื่อนำมาพิจารณาความดีความชอบหรือลงโทษเท่านั้น

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นแบบสองทาง กล่าวคือ การวางหลักเกณฑ์แนวทาง วิธีการประเมิน ผู้บริหารควรให้โอกาสผู้ถูกประเมินได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นตลถึงหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินด้วย แต่ถ้าเกิดปัญหาคงกันไม่ได้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นสุดท้าย

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรกระทำอย่างเปิดเผย กล่าวคือ เมื่อได้มีการตกลงกันในหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินแล้ว จะต้องแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องกระทำอย่างมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และเป็นไปตามหลักคุณธรรม คือ ประเมินค่าจากผลงานอย่างแท้จริง

สรุป การประเมินผลการปฏิบัติงานมีจุดมุ่งหมาย คือ เน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์การ จึงจำเป็นต้องปฏิบัติอย่างมีหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

หลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในเรื่องหลักการประเมินนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน รุ่งแก้วแดง 2525 : 53) ได้แนะนำหลักการประเมินไว้ว่า

1. ก่อนการประเมินทุกครั้ง ให้หน่วยงานระดับกองประชุมผู้ทำหน้าที่ประเมินเพื่อซักซ้อมทำความเข้าใจในวิธีการใช้แบบประเมินให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. ให้ผู้ประเมินพบปะสนทนากับผู้ถูกประเมิน เพื่อทำความเข้าใจกัน ในการจัดทำหน้าที่และความรับผิดชอบที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติ (Job Description) ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจริง ๆ

3. ควรจัดให้มีการจัดบันทึกการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินไว้ตลอดระยะเวลา ในรอบการประเมินในแต่ละครั้ง ทั้งในแง่ปริมาณ และคุณภาพของผลงาน

4. การสรุปผลให้ผู้ประเมินทำการประเมินตามข้อเท็จจริง และต้องระบุให้ชัดเจนด้วยว่าผู้ถูกประเมินควรได้รับการแก้ไขในเรื่องใด เป็นการริบดวงหรือไม่ว่างไร

5. ภายหลังการประเมินแล้ว ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน จะต้องพบปะสนทนากันเพื่อชมเชยในกรณีการปฏิบัติงานดีเด่น หรือชี้แจงให้เข้าใจถึงข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขปรับปรุงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมิน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 62) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานมิใช่ประเมินค่าบุคคล (Weigh the Work - Not the Worker) กล่าวคือ ผู้ประเมินจะคำนึงถึงการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานเท่านั้น มิได้มุ่งประเมินค่าของตัวบุคคลหรือพนักงาน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ หลักการนี้มักทำให้เกิดความสับสนอยู่เสมอ เพราะวิธีการวัดเพื่อการประเมินมีหลายวิธีซึ่งบางครั้งเราจำเป็นต้องใช้วิธีวัดโดยอ้อม กล่าวคือ วัดพฤติกรรมของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแล้วประเมินค่าออกมา จึงทำให้เกิดการสับสนขึ้นในบางครั้ง เช่น วัดความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม เป็นต้น ซึ่งความจริงแล้วเราวัดพฤติกรรมของพนักงานมิใช่ตัวพนักงานและอีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากในกระบวนการจัดการ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีได้มีหน้าที่เพียงแต่การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งงาน และการประสานงาน

เท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการและควบคุมงานในหน่วยงานของตนเองให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ผู้บังคับบัญชาจึงต้องคอยติดตามความก้าวหน้าของงานอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งควบคุม ดูแลงานที่ตนมอบหมายสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาไปนั้น ให้ดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ การจะควบคุมและติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดทำมาตรการในการควบคุมและติดตามงาน ซึ่งมาตรการที่สำคัญอันหนึ่งคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั่นเอง จึงนับได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน

เลนาะ ตีเยวี่ (2535 : 43) ได้เสนอหลักการที่ดีที่จะช่วยลดข้อผิดพลาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 5 ประการ คือ

1. การแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่การประเมินการปฏิบัติงาน จะต้องคัดเลือกให้เหมาะสมอย่างน้อยประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้บังคับบัญชาของฝ่ายงานหรือหัวหน้าแผนก
2. ทำหน้าที่พิจารณาการปฏิบัติงานควรจะมี ความเข้าใจในหลักการ วัตถุประสงค์ และวิธีการโดยตลอด ด้วยวิธีร่วมปรึกษาหารือกันเสียก่อนว่าจะดำเนินการกันอย่างไร
3. ต้องระลึกอยู่เสมอว่าการพิจารณาจะมีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของคนทำงาน การพิจารณาจะกระทำในรูปใดไม่สำคัญเท่ากับว่าวิธีการนั้นให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน
4. ผู้ทำหน้าที่ประเมินต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนทำงาน
5. ผู้พิจารณาจะต้องขจัดความรู้สึกที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวเองกับพนักงาน

สรุปได้ว่า หลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีวัตถุประสงค์เฉพาะ มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีขอบข่ายครอบคลุมลักษณะงานตามความมุ่งหมาย และเป็นเกณฑ์ที่ทุกฝ่ายยอมรับ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน กำหนดระยะเวลาในการประเมินอย่างแน่นอน และกระทำต่อเนื่องกัน มีวิธีการประเมินที่แน่นอนรัดกุมและวัดได้จริง ไม่ใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือในการจับผิด ประการสำคัญการประเมินผลจะต้องส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า

ลักษณะของระบบการประเมินผลที่ดี

ลักษณะของระบบการประเมินผลที่ดีมี ดังนี้

ซุคคิตี เทียงตรง (2530 : 27) มีความเห็นว่า

1. มีความเชื่อถือได้ (Reliability) ซึ่งหมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการประเมินหลาย ๆ ครั้ง ความคงเส้นคงวานี้ชี้ให้เห็นได้จาก

1.1 เมื่อผู้ประเมินประเมินบุคคลหลาย ๆ ครั้ง และผลที่ออกมาเหมือนกันเช่นนั้นมีความคงเส้นคงวา (Consistency) และผู้ประเมินกลับมาประเมินอีกหลังจากนั้น 2 - 4 สัปดาห์

โดยประเมินภายในขอบเขตของสิ่งที่ปรากฏอยู่เดิม คือ งานไม่เปลี่ยนไปและนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินเดิม ถ้าผลเหมือนกันอีกแสดงว่ามีความคงเส้นคงวา

1.2 เมื่อผู้ใช้หลาย ๆ คน คอยสังเกตผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกันในการทำงานและนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกัน ถ้าสอดคล้องกันแสดงว่ามีความคงเส้นคงวา

2. ความตรง (Validity) หมายถึง ความตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน กล่าวคือ ในการประเมินต้องการให้ผลประเมินเป็นเครื่องแสดงคุณค่าของคนทำงาน ที่มีต่อหน่วยงานได้จริง ผลการประเมินที่ปรากฏอยู่ในเกณฑ์ที่ดี หมายความว่า บุคคลนั้นทำงานดีจริง ๆ การวัดความเที่ยงตรงของการประเมินไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะว่่างานน้อยชนิดมักมีมาตรฐานสำหรับที่จะเทียบให้เห็นอย่างเด่นชัด ความเที่ยงตรงในการประเมิน อาจวัดได้โดยประเมินเปรียบเทียบกับบันทึกของคณงาน และการปฏิบัติงาน เช่น บันทึกการผลิต ซึ่งหาได้สำหรับงานบางอย่างเท่านั้น งานอีกหลายอย่างที่ไม่สามารถแสดงให้เห็นเป็นจำนวนที่ใช้วัดได้ วิธีการอื่นที่จะตัดสินความเที่ยงตรงของการประเมินก็คือ การเปรียบเทียบกับความก้าวหน้าของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการเพิ่มเงินเดือน ดังนั้น การที่จะวัดความเที่ยงตรงแบบการประเมินจึงอาศัยระยะเวลานานก่อนสรุปออกมาได้

3. ความสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ คือ แบบการประเมินนั้นต้องสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มงานที่จะประเมิน มีองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้วัดลักษณะงานนั้น ๆ ได้นอกจากนั้นยังจะต้องสามารถเข้าใจได้ง่าย ประหยัด สะดวกในการใช้ การแปลความหมายของคะแนน และมีความยืดหยุ่นในการใช้กับผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทางด้านความสามารถ และประสบการณ์ เช่น คนทำงานใหม่ เป็นต้น

สำหรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น (McGrensky, 1979 อ้างถึงใน ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2530 : 10) ควรประกอบด้วย

1. ส่วนประกอบของคำแนะนำและข้อมูลเกี่ยวกับงาน

1.1 คำแนะนำ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลและงาน

2. ส่วนประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคล (เช่น การศึกษา)

3. ส่วนประกอบเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

4. ส่วนประกอบเกี่ยวกับคำจำกัดความขององค์ประกอบในการปฏิบัติงานและผลการประเมิน

5. รู้ว่าลูกจ้างคนงานคนไหนมีผลงานดีเด่น

6. การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่น่าพึงพอใจ

7. ส่วนประกอบเกี่ยวกับการสื่อความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ
8. ส่วนประกอบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน
9. ส่วนประกอบเกี่ยวกับบทบาทของผู้มีหน้าที่ตรวจสอบรายงาน
- 10 ส่วนประกอบเกี่ยวกับ "การประเมินผลด้วยปากกา"

สรุป ระบบการประเมินผลที่ดี จะต้องมีความเชื่อถือได้ ซึ่งหมายถึง ความคงเส้นคงวาของ ผลการประเมินหลายครั้ง และความตรงซึ่งหมายถึง การปฏิบัติสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีหลายแบบ หลายวิธี ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการประเมินเป็นสำคัญ

ควิลเบิล (Quible, 1977 : 219) กล่าวว่า ลักษณะรูปแบบการประเมินผลสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ

1. ลักษณะการประเมินผลในรูปแบบที่มุ่งศึกษาคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล (Trait – Tating Instruments) ได้แก่ การเน้นการประเมินผลเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล (Characteristic) หรือบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่ผูกพันหรือมีผลกระทบต่อการทำงานและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น ๆ สรุปว่า อย่างน้อยควรคำนึงถึงความรู้ (Knowledge) ประสบการณ์ (Experience) สุขภาพ (Health) วุฒิภาวะ (Maturity) อารมณ์ขัน (Sense of Humor) การปรับตัว (Adaptability) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) ความคิดริเริ่ม (Initiative)
2. ลักษณะการประเมินผลในรูปแบบที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงาน (Job Performance Instrument) เป็นรูปแบบที่ประเมินผลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ทำให้งานสำเร็จผลเป็นสิ่งที่นิยมมาก เพราะไม่ได้เน้นถึงคุณลักษณะ ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนนามธรรมมากกว่า ในปัจจุบันองค์การต่าง ๆ เริ่มนำวิธีนี้เข้ามาใช้มากขึ้นแล้ว

เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติและไม่ยุ่งยากมากนัก ได้แก่

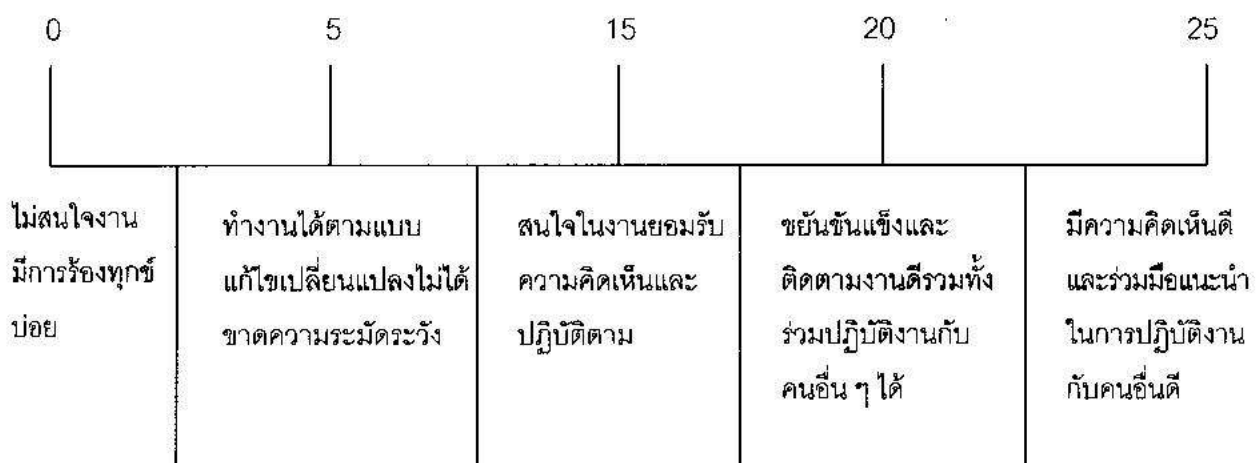
1. การให้คะแนนโดยตาราง (Graphic Rating) หลักการสำคัญของวิธีนี้อยู่ที่การกำหนดคุณสมบัติต่าง ๆ ไว้บนมาตราส่วน โดยเริ่มต้นจากด้านซ้ายมือสุดของแกนไปจนสุดขวามือของมาตราส่วน โดยจะแบ่งออกเป็นช่อง ๆ ระบุคุณสมบัติต่าง ๆ ไว้เพื่อให้ผู้ประเมินพิจารณาถึงคุณสมบัติของผู้ถูกประเมินว่าอยู่ในช่องใดหรือขั้นใด จากนั้นจึงรวมคะแนนของคุณสมบัติแต่ละช่องที่ผู้ถูก

ประเมินได้รับ ซึ่งมีกำหนดไว้บนแกนมาตราส่วนก็จะได้เป็นคะแนนรวมของผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินคนนั้น ๆ

ลักษณะโดยทั่วไปของมาตรา (Scale) ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอยู่ 2 ชนิด คือ Continuous Scale กับ Discontinuous Scale มาตราทั้งสองอย่างวัดคุณสมบัติในการปฏิบัติงานจากซ้ายมือสุดไปทางขวามือสุด ดังตัวอย่าง

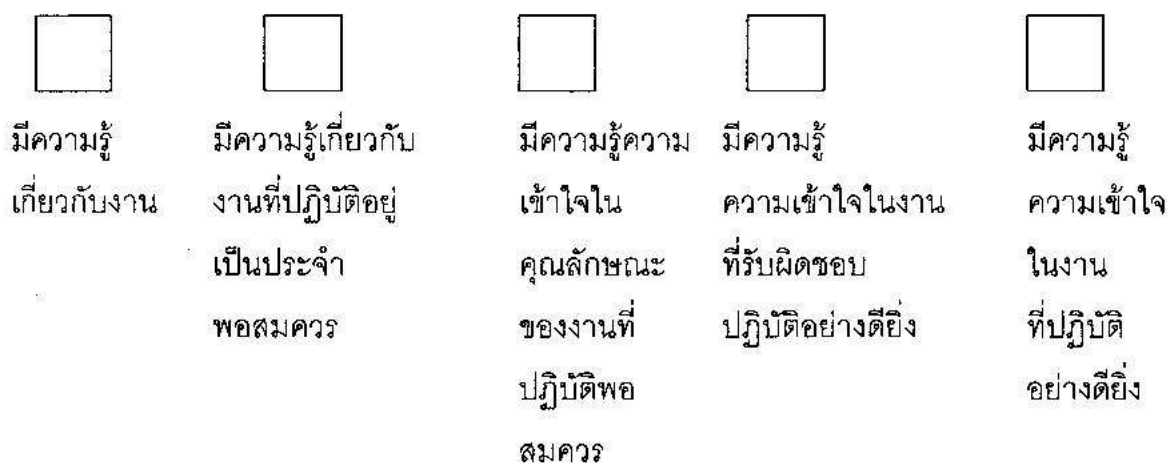
แบบประเมินผล ประเภท Continuous Scale

เจตคติ



แบบประเมินผล ประเภท Discontinuous Scale

ความรู้เกี่ยวกับงาน



2. การประเมินผลโดยหัวหน้างาน (Supervisor Rating) เป็นวิธีที่ให้หัวหน้างานประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่า มีความก้าวหน้าเพียงไร ดังนั้นอาจใช้วิธีสังเกตการณ์ (Observation Method) และในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นผู้ประเมินจะเป็นผู้สัมภาษณ์ หัวหน้างานถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงไร

3. วิธีการจัดอันดับ (Ranking System) เป็นวิธีการที่นำเอาผลงานของแต่ละคนมา เปรียบเทียบกัน เพื่อพิจารณาจัดอันดับหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน วิธีการจัดอันดับของงานนั้น ความสำคัญอยู่ที่ว่าผู้พิจารณาจัดจะเปรียบเทียบงานแต่ละชิ้นโดยถือเกณฑ์ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน ความชำนาญของการปฏิบัติงาน การฝึกฝนอบรม และสภาพการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ เมื่อได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อเท็จจริงตามเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว จึงจัดอันดับของงานและเมื่อจัดอันดับ เรียบร้อยแล้ว จึงนำอันดับดังกล่าวมาเฉลี่ยอีกครั้งเพื่อหาผลสรุป

4. วิธีจับคู่เปรียบเทียบ (Pair System) การจัดอันดับโดยวิธีเปรียบเทียบเป็นคู่นี้ คณะกรรมการหรือผู้พิจารณาจะต้องเข้าใจในงานที่จะจัดอันดับได้อย่างละเอียด ถูกต้องโดยต้องแท้ เพราะหากมองข้ามองค์ประกอบใด ๆ ไป ย่อมเป็นผลให้งานที่ถูกนำมาเปรียบเทียบเป็นคู่มักจะ แตกต่างกันได้ง่าย ซึ่งจะทำให้ยากแก่การพิจารณา ด้วยเหตุนี้วิธีแก้ความยุ่งยากควรจัดอันดับและ จับคู่งานอย่าให้มากนัก

ตัวอย่างในการเปรียบเทียบคู่งาน อาจทำได้ดังนี้

สมมุติว่ามีงานอยู่ 6 ชนิด คือ ก ข ค ง จ ฉ เมื่อทำแบบฟอร์มแล้ว เปรียบเทียบจัดคู่ เป็นคู่ ๆ โดยนำงาน ก เปรียบเทียบกับงานทั้งหมด เสร็จแล้วนำงาน ข เปรียบเทียบกับงานที่เหลือ ทั้งหมด (ยกเว้น ก) ต่อจากนั้น นำงาน ค เปรียบเทียบกับงานที่เหลือทั้งหมด (ยกเว้น ก และ ข) ตัวอย่าง

ก - ข	ก - ค	ก - ง	ก - จ	ก - ฉ
ข - ค	ข - ง	ข - จ	ข - ฉ	
ค - ง	ค - จ	ค - ฉ		
ง - จ	ง - ฉ			
จ - ฉ				

5. การกำหนดมาตรฐานของงาน (Setting Standard Rating) ในการกำหนดมาตรฐาน ของงาน ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมปฏิบัติงานจะต้องปรึกษากันว่าในการปฏิบัติงานควรมี มาตรฐานในการปฏิบัติอย่างไร และตั้งเกณฑ์ในการพิจารณาว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้นี้จะแสดงให้เห็น ถึงปริมาณของความตั้งใจปฏิบัติงานว่ามีมากน้อยเพียงไร เช่น ได้ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น

ร้อยละ 5 หรือร้อยละ 10 หรือได้พยายามที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้น โดยให้คะแนนเป็นร้อยละ อย่างไรก็ตาม การใช้วิธีประเมินผลโดยวิธีนี้อาจมีข้อยุ่งยากอยู่บ้างในการที่จะวัดจำนวนงานที่นับไม่ได้ หรือบางที่เป็นงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ กันหลายอย่าง วิธีการประเมินผลโดยวิธีนี้เหมาะสำหรับงานในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพราะเป็นงานที่เน้นในเรื่องการที่จะพัฒนาบุคคลและงานให้ก้าวหน้า รวมทั้งการส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างหัวหน้างานกับคนงาน

6. การประเมินผลโดยผู้ประเมินมากกว่า 1 คน (Multiple Rating) การประเมินผลโดยวิธีนี้ถือหลักในการที่จะทำให้เกิดความเป็นธรรม โดยให้บุคคลหลายคนร่วมกันพิจารณา ซึ่งในการพิจารณานี้อาจใช้หัวหน้างาน 3 - 4 คน ที่ทราบถึงการทำงานของคนงานเป็นอย่างดี ให้ร่วมกันประเมินผลงานอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ อาจใช้วิธีประชุมหัวหน้างาน แล้วเสนอผลการประเมินผลงานของคนงานแต่ละคน ซึ่งหัวหน้างานแต่ละคน ได้ประเมินมาให้ที่ประชุมพิจารณา ปรีksenหาหรือเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ถูกต้อง และเที่ยงตรงยิ่งขึ้น

7. การประเมินโดยการตรวจสอบ (Field Review) การปฏิบัติงานประเมินโดยวิธีนี้ผู้ประเมินผลงานจะต้องออกไปตรวจสอบการปฏิบัติงานจริง ๆ ในท้องที่ โดยการสอบถามตรวจตรา ดูแลการปฏิบัติงานของบุคคลที่ถูกประเมินผลงาน ดังนี้ เพื่อให้เห็นเหตุการณ์จริง ๆ ว่าเป็นเช่นไร ดังนั้นวิธีการนี้จึงอาจต้องการสอบถามหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน ด้วยวิธีการนี้จะช่วยให้การประเมินผลได้ผลดี และสามารถต่อเติมข้อบกพร่องจากการประเมินโดยวิธีอื่น ๆ ได้

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง (Self Appraisal) วิธีการนี้เป็นการมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนพิจารณาผลงานของตนเอง โดยวิเคราะห์ผลงานของตนในระยะเวลาที่ผ่านมา หรือบางแห่งอาจจะทำโดยการกำหนดแบบฟอร์มหรือโครงการขึ้น เพื่อให้แต่ละคนได้ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง หลังจากนั้นจึงนำผลการปฏิบัติงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในขั้นสูง พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

การประเมินโดยวิธีนี้ เป็นวิธีประนีประนอมที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้พิจารณาตนเองว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร และในอีกด้านหนึ่งก็ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย เพื่อช่วยทำให้เกิดความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเต็มไปด้วยความราบรื่น และสามารถให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

9. การประเมินผลตามผลการปฏิบัติงาน (Appraisal by Result) การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีนี้ เป็นวิธีเอาผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและช่วยทำให้เกิดสัมพันธภาพอันดี ทั้งเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย หลักเกณฑ์สำคัญของการประเมินผลแบบนี้มีดังนี้ คือ

9.1 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชร่วมกันศึกษาถึงลักษณะของงาน ที่จะต้องปฏิบัติเสร็จแล้วก็จะได้ทราบหน้าที่และปริมาณงานของแต่ละคน

9.2 ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา ในการนี้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความเห็นสอดคล้องกัน และความเห็นนั้นจะต้องไม่ขัดแย้งกับวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

9.3 กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดหรือสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของงานนั้นขึ้น

9.4 ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมในการประเมินผลงานด้วยกัน โดยอาศัยเกณฑ์ และวัตถุประสงค์ที่ได้กล่าวมาแล้วร่วมกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีนี้จะต้องกระทำเป็นงวด ๆ หรือคราว ๆ ไป

9.5 ผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยแนะนำสอนงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องที่อาจประสพ และเพื่อผลสำเร็จของงานด้วย

9.6 การประเมินผลด้วยวิธีนี้ จะคำนึงถึงผลงานเป็นหลัก แต่จะไม่คำนึงถึงวิธีการหรือการกระทำของแต่ละคน ดังนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ของงานจึงต้องกระทำโดยรอบคอบ

สรุป เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการประเมินเป็นสำคัญ เทคนิคที่สำคัญ ได้แก่ การให้คะแนนโดยตาราง การประเมินผลโดยหัวหน้างาน วิธีการจัดอันดับ วิธีจับคู่เปรียบเทียบ การกำหนดมาตรฐานของงาน การประเมินผลโดยผู้ประเมินมากกว่า 1 คน การประเมินโดยการตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และการประเมินผลตามผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

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

1. องค์ประกอบด้านข้อมูลในปัจจุบันนำเข้า (Information Inputs Component) ซึ่งเป็นข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นผู้พิจารณาว่าข้อมูลใดจำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งควรจะประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1.1 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งสามารถนำมาตรวจสอบได้ว่าผลการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะอย่างไร

1.2 การพรรณนางาน (Job Description) ซึ่งบ่งบอกถึงหน้าที่ภารกิจต่าง ๆ ของครูแต่ละคนที่จะต้องรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ

1.3 มาตรฐานของงาน (Job Standard) ในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ จำเป็นจะต้องมีระบบมาตรฐานของงานในแต่ละตำแหน่งนั้น ๆ ให้ชัดเจน

1.4 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

1.5 เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินการปฏิบัติงานของครูตามการพรรณนางาน (Job Description) และตามมาตรฐานของงาน (Job Standard)

1.6 ขั้นตอนและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Information Analysis Component) เมื่อได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วก็นำมาวิเคราะห์ว่าข้อมูลต่าง ๆ นั้น เหมาะสมหรือไม่ ครอบคลุมในเนื้อหาสาระของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมากน้อยเพียงใด โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร ในระดับต่าง ๆ และครูผู้รับการประเมินผล ซึ่งจะต้องเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้

3. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making Component) โดยที่ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการประเมินผล ซึ่งมีส่วนต่าง ๆ ดังนี้ คือ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โดยคณะกรรมการจัดการศึกษาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ระยะเวลาในการประเมินผล เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผล บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์ ครบถ้วนทุกขั้นตอน

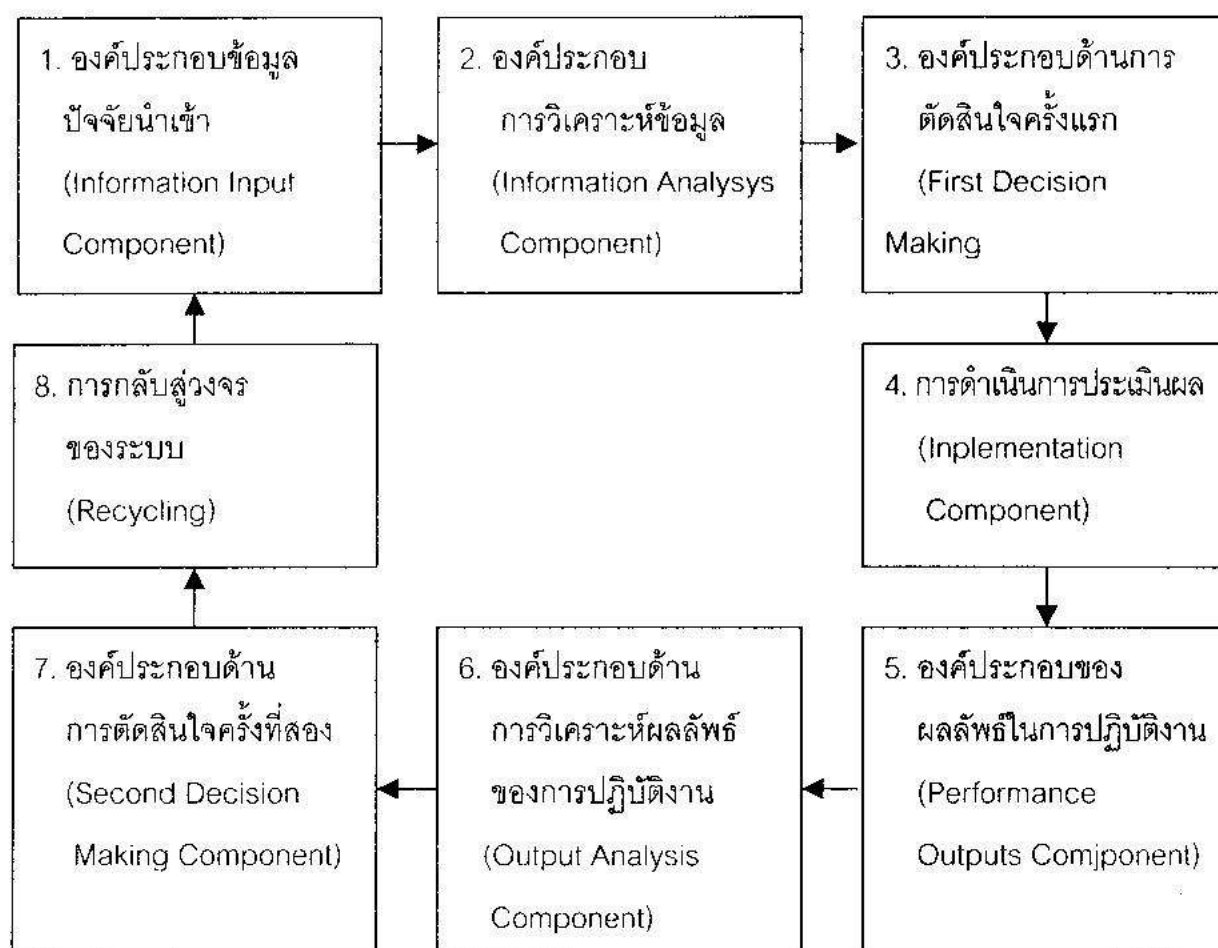
4. องค์ประกอบด้านการดำเนินการประเมินผล (Implementation Component) ซึ่งเป็นขั้นตอนของการดำเนินการประเมินผล โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามระยะเวลา วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้

5. องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Output Component) เมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งแรกเสร็จสิ้นลงแล้ว ก็จะทราบถึงผลผลิตที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูว่ามีลักษณะเช่นไร ทั้งในด้านคุณภาพและในด้านปริมาณในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลจะออกมาในรูปของคะแนน

6. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (Output Analysis Component) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ถึงผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าสอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามที่ได้รับมอบหมายไว้มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากการพรรณนางาน และจากเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู

7. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจครั้งที่สอง (Second Decision Making Component) ซึ่งเป็นการตัดสินใจสั่งการ โดยกลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู เพราะเมื่อทราบถึงข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนในการปฏิบัติงานก็จะสามารถหาวิธีการแก้ไข หรือพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น โดยวางแผนร่วมกันระหว่างครูผู้รับการประเมินและผู้ทำหน้าที่ประเมิน

8. การกลับสู่วงจรของระบบ (Recycling) ซึ่งเป็นการกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การให้ข้อมูลในด้านปัจจุบันนำเข้า (Information Inputs Component) เพื่อที่จะนำไปพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของเฮร์แมน
(Hernam, 1973)

ที่มา : Herman, 1973 : 201

บอริช (Borich, 1977 : 209) ได้เสนอระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้ชัดเจน องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและตัวบ่งชี้ รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้วัดตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ที่มีประสิทธิผล

ขั้นที่ 2 การออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการรวบรวมแหล่งข้อมูลที่จะทำการประเมินผล ออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การให้การอบรมแก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 การนำเครื่องมือออกไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

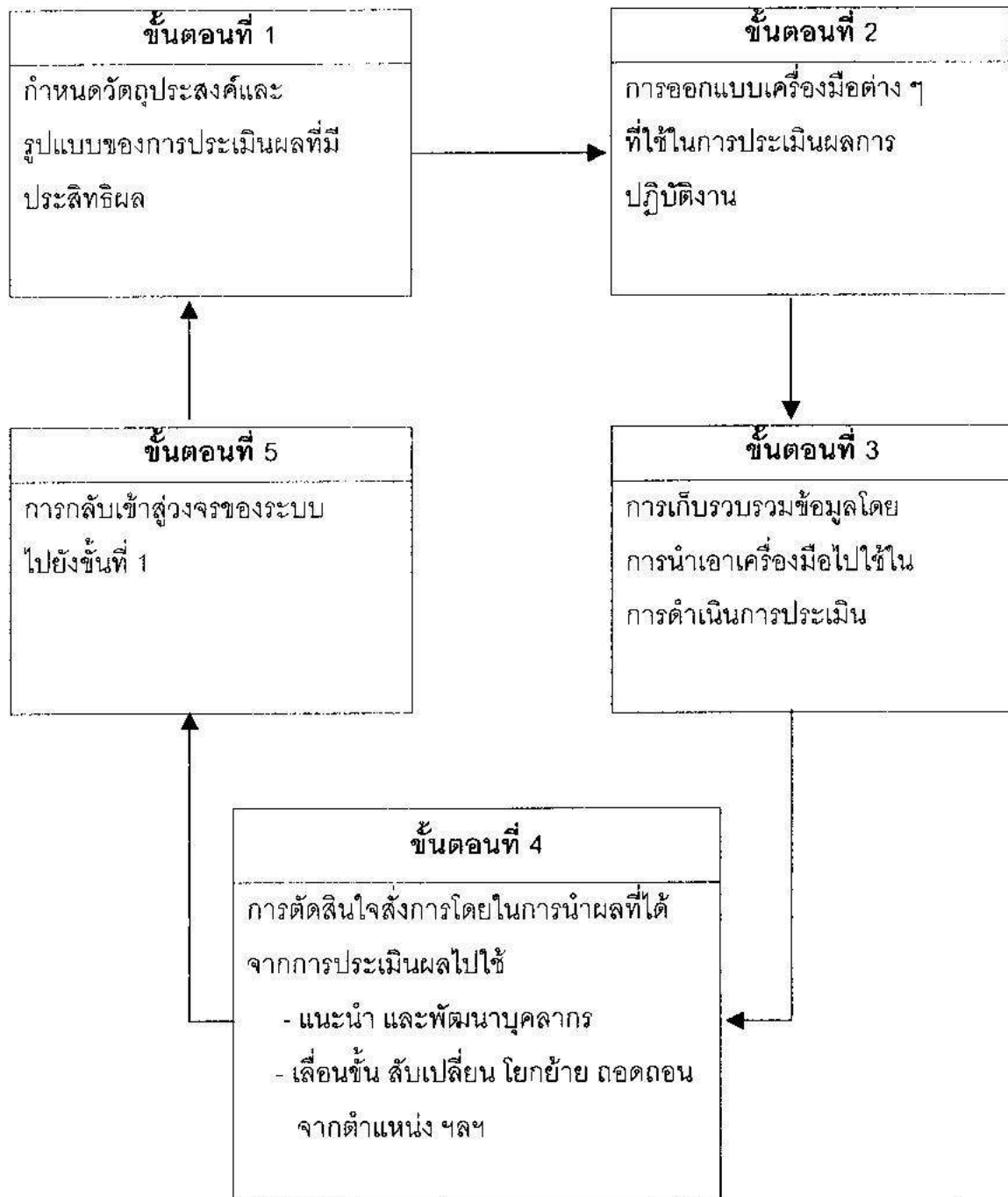
ขั้นที่ 4 การตัดสินใจสั่งการเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ หลังจากทำการประเมินผลแล้ว โดยผู้ประเมินผลทำการตัดสินใจสั่งการ โดยวิธีการดังนี้ คือ

4.1 จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านที่เป็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น

4.2 ให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

4.3 พิจารณาถอดถอนจากตำแหน่ง หรือลดขั้น ลดตำแหน่งลง

ขั้นที่ 5 การกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในขั้นที่ 1 ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของบอริช

(Borich, 1977)

ที่มา : Borich, 1977 : 209

บอิลตัน (Bolton, 1980 : 18) ได้รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาจากโรงเรียนในรัฐต่าง ๆ ทั้งหมด 15 รัฐในสหรัฐอเมริกา เช่น St. Andrew, Texas; Berverton, Oregon; Blomfield Hills, Michigan; Bloomington, Indiana :

Hyde Park, New York; Kent, Washington ; Madison, Wisconsin; Osccola, Indiana; Scattle, Washington. ซึ่งได้ผลสรุป ดังนี้คือ

1. มีลักษณะเป็นวงจรที่ต่อเนื่องกัน และทำกันอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เช่น เริ่มตั้งแต่หน้าร้อนเดือนเมษายน และจะทำการประเมินผลอีกครั้งในหน้าร้อนเดือนเมษายน ซึ่งถือว่าเป็น 1 ช่วงปีการศึกษา และกระทำต่อเนื่องกันทุกปี

2. มีลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งถือว่าเป็นระบบที่ใช้กันโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งทุกโรงเรียนที่ทำการประเมินผลอย่างเป็นระบบนั้นจะใช้องค์ประกอบของระบบใน 3 ส่วนนี้

3. มีการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งมีความสอดคล้องกันอย่างมาก ถ้าผลผลิตออกมาสูง ก็ย่อมต้องขึ้นอยู่กับกระบวนการ (Process) สูงด้วย คือ จะต้องเชื่อมต่อกันและกัน

4. ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ต้องมีวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาครู และพัฒนาองค์การไปพร้อมกัน

5. จำเป็นจะต้องมีการวางแผนในเรื่องของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน เพื่อสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ต้องการหรือตามที่ได้ตั้งไว้

6. การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถกระทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินโดยผู้บริหาร หรือในรูปของคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น รวมทั้งการตัดสินใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก็มีรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น ตัดสินใจโดยคณะกรรมการ หรือโดยผู้บริหารเท่านั้น

7. การประเมินผลควรที่จะให้ครูเป็นผู้ประเมินผลตนเองด้วย เพราะถือว่าไม่มีใครจะทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนอกจากตนเองเท่านั้นที่ทราบดีที่สุด แต่อาจจะไม่ยอมรับในบางประเด็น ซึ่งเน้นข้อบกพร่องของตนเองก็เป็นได้

8. จำเป็นจะต้องมีการพรรณนางาน (Job Description) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Job Standard) และเกณฑ์การตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

9. จำเป็นจะต้องมีการชี้แจงรายละเอียดให้กับครูผู้รับการประเมิน ได้ทราบหลังจากที่ทำการประเมินผลแล้ว โดยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เพื่อครูจะได้นำไปพิจารณาได้อย่างถูกต้อง

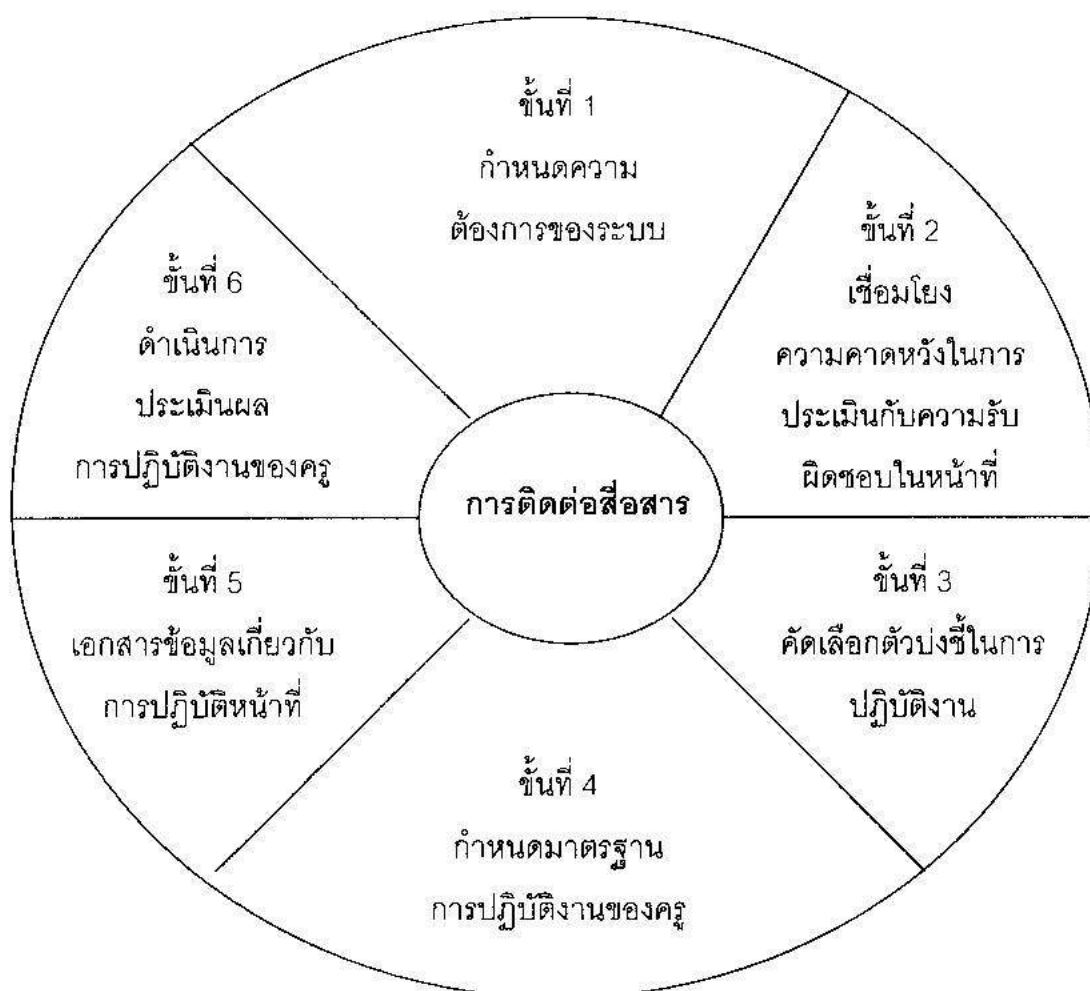
สตรองและเฮม (Stronge & Helm, 1991 : 38) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ คือ

1. กำหนดความต้องการของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. การเชื่อมโยงความคาดหวังของโครงการประเมินผลกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู
3. คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

4. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู
5. เอกสารข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
6. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์ประกอบทั้ง 6 ประการ ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น เขียนเป็นแผนภูมิ

ได้ ดังนี้



แผนภูมิที่ 4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของสตรองและเฮลม
(Stronge & Helm, 1991)

ที่มา : Strong & Helm, 1991 : 38

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

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อที่จะนำไปสู่การออกแบบระบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล บางหน่วยงานประเมินบนพื้นฐานของพฤติกรรมที่แสดงออก ประเมินผลผลิตที่ได้ พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่การงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินผล ซึ่งมีอยู่หลายวิธีการ เช่น แบบประเมินลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า การเขียนเป็นรายงาน การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน แบบวัดพฤติกรรมมาตราส่วนประมาณค่า การประเมินโดยการตั้งวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

4. การเลือกผู้ประเมิน เพื่อให้มีความเหมาะสมและสามารถประเมินให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงของผู้รับการประเมินมากที่สุด เพื่อให้ผลการประเมินออกมาใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งในการประเมินทั่ว ๆ ไป แล้วมักจะให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินตนเองด้วย (Self - appraisals)

5. จำนวนครั้งที่จะประเมิน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมว่าจะประเมินกี่ครั้งในรอบ 1 ปี เพื่อให้การประเมินผลนั้นเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

6. การควบคุมให้ระบบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการที่จำเป็น คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้ที่ดูแลรับผิดชอบระบบแก่ผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงผลของการใช้ระบบ ความเป็นไปของระบบ การดำเนินงานของระบบว่ามีข้อบกพร่อง จุดอ่อน ควรปรับปรุงแก้ไขในด้านใด จะได้รับแก้ไขมากที่สุด ดังนั้น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในระบบการประเมินผลคือการควบคุมระบบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

มอนดีและนอร์ (Mondy & Noe, 1990 : 340) เสนอว่ากระบวนการประเมินผลบุคลากรมี

5 ขั้นตอน ดังนี้

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

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 43) ได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการประเมินผลไว้ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการประเมินผลงาน โดยในขั้นนี้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินจะเข้าประชุมร่วมกันเพื่อทราบถึงกระบวนการและวิธีการประเมินผล ความต้องการของหน่วยงานกำหนดมาตรฐานในการทำงานภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งงานต่าง ๆ ที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีวิธีอยู่หลายประการ คือ จากการสังเกต การปฏิบัติงานจากการสัมภาษณ์ ดูผลงานที่ปรากฏ และการประเมินผลตนเอง

ขั้นที่ 3 การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน

ขั้นที่ 4 การจัดโครงการเพื่อพัฒนาตัวบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากขั้นที่ 3 หลังจากที่ได้ทำการประเมินและทราบผลการประเมินแล้วจึงหาวิธีปรับปรุงบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ยังบกพร่อง เพื่อจะได้ไปสู่เป้าหมายของสถาบันให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

ขั้นที่ 5 การประชุมปรึกษาภายหลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาตัวบุคคล ขั้นนี้เป็นการตรวจสอบผลของโครงการที่ได้กระทำในขั้นที่ 4 โดยกระทำเป็นระยะ ๆ ไปแล้วแต่เรื่องที่จะต้องปรับปรุงว่ามียากน้อยเพียงไร

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 10) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่ามีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน
2. เลือกวิธีการประเมินผลที่ดี เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน และความต้องการขององค์การ
3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
4. ทำความเข้าใจให้กับผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินถึงหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน
5. กำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง การงานที่บุคคลปฏิบัติ อย่างเช่นการกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลงานของครูในระหว่างการปิดภาคเรียน การศึกษาฤดูร้อนจะไม่ได้ประโยชน์
6. กำหนดผู้ประเมินผล ซึ่งอาจกระทำได้ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวจนถึงการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ
7. การเตรียมแบบฟอร์มที่มีรายละเอียดมากพอ ที่จะให้ข้อมูลประกอบการพิจารณาในการปฏิบัติงาน
8. จำแนกผู้ถูกประเมินตามประเภทที่จะประเมินบนเกณฑ์ที่เหมือนกัน หรือใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน
9. การฝึกอบรมผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินให้รู้ถึงขอบเขต และวิธีการประเมินการกำหนดน้ำหนัก ความสำคัญการสร้างแบบฟอร์ม เพื่อกำหนดคะแนนตลอดจนการร่างคู่มือเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากแนวความคิดทฤษฎีของนักการศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถนำมาสรุปให้เห็นภาพรวมของแนวคิดในด้านองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ 2 ประเภท ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - 1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 - 1.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 - 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 - 1.4 วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 - 1.5 ผลผลิตในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 - 1.6 ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.7 ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล
2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องมียุทธประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การดำเนินงานประเมินผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพราะในการประกอบกิจการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน องค์การทางธุรกิจหรือองค์การทางการศึกษา จำเป็นที่สถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

เครน (Crane, 1986 : 100 - 101) ได้กล่าวถึง ยุทธประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. เพื่อที่จะเป็นข้อมูลป้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน
2. เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลง แก้ไขพฤติกรรม อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ค่าตอบแทน
4. เพื่อขจัดผู้ที่มีการปฏิบัติงานต่ำหรือน้อยเกินไป
5. เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. เพื่อปรับปรุงการให้ค่าตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงาน
7. เพื่อเป็นข้อมูลในการคาดคะเนเกี่ยวกับการคัดเลือกและโยกย้ายบุคคล

ประยูร บุญประเสริฐ (2523 : 153) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจประเมินเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง เช่น

1. เพื่อความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ
2. เพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลที่จะแสดงต่อผู้ปฏิบัติงานเมื่อเกิดข้อขัดแย้งหรือความไม่พอใจขึ้นว่าใครเหมาะสมที่จะได้รับความดีความชอบระดับนั้น ๆ
3. เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น สับเปลี่ยนงาน หรือให้ออกจากงาน
4. เพื่อเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันอย่างไร ใครเป็นบุคคลที่เหมาะสม

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 150) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 6 ประการ คือ

1. เพื่อการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
2. เพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนเงินเดือน
3. เพื่อพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี
6. เพื่อพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่ย่อนสมรรถภาพและไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่เสนอเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อพิจารณาปรับปรุงพิจารณาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
3. เพื่อวางแผนพัฒนานักเรียนครูในโรงเรียน
4. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี
5. เพื่อพิจารณาสมรรถภาพครู เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขตัวเองให้พ้นจากหน้าที่
6. เพื่อให้พิจารณาจัดสวัสดิการให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงาน

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินประกอบไปด้วย ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายคนได้เสนอแนวคิดไว้หลายประการเกี่ยวกับผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ทั้งในแง่ของบุคลากรที่จะทำหน้าที่ประเมิน และคุณลักษณะของผู้ประเมิน ดังนี้

เฮร์แมน (Herman, 1973 : 201) ได้เน้นว่าผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรประกอบขึ้นเป็นคณะกรรมการซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูนี้จะประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ให้คำปรึกษา (ผู้นิเทศ) ครู และนักเรียน โดยมีกรมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน

แมคกริล (McGreal, 1983 : 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าควรจะเป็นบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารโดยเฉพาะที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบครูโดยตรงตามสายงาน เช่น หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับชั้น เป็นต้น
2. เพื่อนครูด้วยกันเป็นผู้ประเมินซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะเพื่อนครูที่อยู่ใกล้ชิดในหมวดเดียวกันในระดับเดียวกัน
3. นักเรียนเป็นผู้ประเมินครู ซึ่งแม้ว่าโดยทั่ว ๆ ไป ยังไม่เป็นที่ยอมรับกันมากนัก แต่ถึงอย่างไรก็ได้มีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไป แล้วมักจะเห็นพ้องต้องกันว่าควรจะให้ครูประเมินตนเอง เพราะครูเองจะเป็นผู้ที่ทราบดีที่สุด ถึงการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเอง
5. ผู้ปกครองนักเรียนซึ่งน่าจะเป็นผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพราะผู้ปกครองได้มอบคุณหลานของตนไว้ในความดูแลเอาใจใส่ของครู ก็น่าที่จะให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

อีสท์มอนด์ (Eastmond, 1968 : 107) ได้เสนอบุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้

1. ครูเป็นผู้ประเมินผลตัวครูเอง
2. นักเรียนเป็นผู้ประเมินผลงานครู
3. ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินผล
4. ที่ปรึกษาของโรงเรียนเป็นผู้ประเมินผล

5. เพื่อนครูด้วยกันเป็นผู้ประเมินผล
6. คณะกรรมการพิเศษเป็นผู้ประเมินผล
7. ผู้เชี่ยวชาญภายนอกโรงเรียนเป็นผู้ประเมินผล
8. ประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ประเมินผล

วอลเลนและแครนดอล (Wallance & Crandall, 1983 : 86) ได้ให้หลักการในการพิจารณาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ดังนี้

1. ผู้รับผิดชอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไปหน้าที่ในการวางแผน การควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามระบบการประเมินผลมักจะเป็นหน้าที่หลักของฝ่ายบุคคล ส่วนวิธีการกระจายความรับผิดชอบของฝ่ายบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะและขนาดขององค์การ ซึ่งสามารถจัดวางระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งองค์การได้ 2 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่ ลักษณะรวมเข้าสู่ศูนย์กลางซึ่งฝ่ายบุคคลหรือสำนักงานใหญ่จะเป็นผู้รับผิดชอบ ส่วนอีกลักษณะหนึ่งเป็นการกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานหรือสาขาต่าง ๆ

2. ผู้บริหารระดับสูง จำเป็นจะต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการวางระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุด กล่าวคือถ้าผู้บริหารระดับสูงเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคล การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในหน่วยงานนั้นจะง่ายขึ้น

3. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยหลักการแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาโดยตรงอย่างไรก็ดีหน้าที่การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจเป็นบุคคลอื่นก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินผลของแต่ละองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งอาจแบ่งประเภทผู้ประเมินได้แก่ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ หรือลูกค้า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและการประเมินตนเอง

จากแนวความคิดต่าง ๆ ของนักการศึกษาที่เกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปได้ดังนี้ ผู้ประเมินผล ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มบุคคล คือ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย ผู้บริหาร คือ ผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ หรือจะมีลักษณะเป็นการประเมินของแต่ละบุคคล โดยมีผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับสายชั้น เพื่อนครูที่ทำงานในหมวดวิชาเดียวกัน นักเรียน ผู้ปกครองและครูเป็นผู้ประเมินผลตนเอง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล เพราะเครื่องมือคือสิ่งที่จะทำให้ตัดสินการปฏิบัติงานของครูว่ามีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จเพียงใด เครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินจะต้องมีความเที่ยงตรง ครอบคลุม และเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีนักวิชาการให้แนวคิดในเรื่องนี้ไว้ดังนี้ คือ

เลวิส (Lewis, 1973 : 24) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้คือ

1. การตรวจสอบรายการ (Checklists) ซึ่งผู้ประเมินผลจะเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
2. แบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) ซึ่งผู้ประเมินจะเป็นผู้กรอกข้อมูลในลักษณะเชิงบรรยายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
3. แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) โดยผู้ประเมินเป็นผู้ให้น้ำหนักคะแนนตามมาตรวัดที่มีอยู่ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ
4. การสังเกต (Observation) เป็นการสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ครูปฏิบัติไม่ว่าจะอยู่ในชั้นเรียนหรือภายนอกชั้นเรียน

เคทและเกิลลิง (Keith & Girling, 1991 : 237) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การสังเกต (Observation) โดยการสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ของครู ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครู
2. การตรวจสอบข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ (Documentation) ซึ่งเป็นการพิจารณาจากเอกสารต่าง ๆ ที่ครูจะต้องปฏิบัติ หรือภารกิจหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ
3. การทดสอบ (Testing) เป็นการทดสอบความรู้ ความสามารถของครูในด้านวิชาการ ที่สอนว่าถูกต้องมากน้อย เหมาะสมเพียงใด ซึ่งจะมีการทดสอบใช้มาตรฐานรายวิชาของครูแต่ละคน
4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เพื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูที่ปฏิบัติหรือแสดงออกว่ามีลักษณะอย่างไร

ซีริลและพอสเตอร์ (Cyril & Poster, 1993 : 200) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. การสังเกตการณ์ในห้องเรียน (Classroom Observation) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญมาก เพราะครูส่วนใหญ่ใช้เวลาในด้านการเรียนการสอนในห้องเรียน

2. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในลักษณะต่าง ๆ ที่ถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งท่าที ทศนคติต่าง ๆ บุคลิกลักษณะ

ภิญโญ สาร (2516 : 430) ได้สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง 8 วิธี คือ

1. มาตรฐานประเมินค่า (Rating Scales) มีหลายแบบ ส่วนมากจะจัดพิมพ์เป็นแบบฟอร์มชุดหนึ่งสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคนหนึ่ง ในแบบฟอร์มแต่ละชุดจะมีคุณภาพของงานและลักษณะสำคัญที่ต้องการประเมินเขียนไว้ แบบฟอร์มมี 2 ชนิด คือ

1.1 เป็นมาตรแสดงระดับเพิ่มขึ้นตามลำดับความสำคัญ

1.2 เป็นมาตรตายตัว โดยกาเครื่องหมายตามช่องที่ต้องการ แบบฟอร์มทั้ง 2 นี้ บางแบบมีช่องว่างให้ผู้กรอกแสดงเหตุผลด้วย

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

3. ตรวจสอบรายการ (Check List) มี 2 ชนิด คือ

3.1 ชนิดกำหนดน้ำหนัก (Weighted Check List) ประกอบด้วย ข้ออธิบายการปฏิบัติงานหรือการวางตัวในหน่วยงานจำนวนหลาย ๆ ข้อ ทุก ๆ ข้อจะมีมาตรหรือเกณฑ์ประเมินค่า (Scale Value) ควบคุมมาด้วย ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่กาเครื่องหมายตามเกณฑ์ที่ตนเห็นว่าตรงกับลักษณะการทำงานของบุคลากรแต่ละคน เสร็จแล้วจึงนับคะแนนที่ได้ทั้งหมดตามค่าประจำเกณฑ์นั้น ๆ

3.2 แบบกำหนดข้อให้ตอบ (Forced - Choice List) คล้ายกับชนิดกำหนดน้ำหนักต่างกันตรงที่ไม่มีเกณฑ์การประเมินค่าตามหลังแต่กลับมีข้อตอบให้เลือกแทน ส่วนมากจำนวนข้อตอบให้เลือกมีเพียง 4 ข้อเท่ากันทุกข้อ และนิยมแต่งข้อเลือกที่แสดงความบกพร่องในการทำงานเสีย 2 ข้อ และให้มีข้อเลือกที่แสดงความคิดในการปฏิบัติงานอีก 2 ข้อ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบเลือกกาเครื่องหมายตามข้อเท็จจริง

4. บันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) เป็นการประเมินระยะยาว โดยการกำหนดให้หัวหน้าหรือผู้บริหารทุกระดับจัดทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานไว้ทุกครั้ง

5. การสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานย่อย (Field Review) หัวหน้าหน่วยงานย่อยหรือผู้บริหารระดับสูงที่ต้องอยู่ใกล้ชิดบุคลากรที่สุดไม่จำเป็นต้องกรอกแบบฟอร์มใด ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือฝ่ายกองการเจ้าหน้าที่จะส่งผู้แทนมาสัมภาษณ์เป็นการซักถามหรือสนทนาปากเปล่า และผู้ที่จักบันทึกลงในสมุดหรือแบบฟอร์มก็คือผู้แทนฝ่ายบริหารงานบุคคล

เท่านั้น เป็นการประเมินแบบเบ็ดเสร็จโดยส่วนรวม เกณฑ์ประเมินค่ามี 3 ระดับคือ ดีเด่น เป็นที่พอใจ และไม่เป็นที่พอใจ

6. การเขียนรายงาน (Free - From Essay) ให้ผู้บริหารใกล้ชิดกับบุคลากรเขียนรายงานแบบเรียงความเกี่ยวกับบุคลากร ที่ต้องการประเมิน

7. การประเมินผลแบบกลุ่ม (Group Appraisal) ให้หัวหน้าหน่วยที่เป็นหัวหน้าโดยตรง และใกล้ชิดกับบุคลากรในกลุ่มทุกกลุ่มมาประชุมแล้วอภิปรายเกี่ยวกับผลงานหรือวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน

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

ฝ่ายมาตรฐานกองวิชาการสำนักงาน ก.พ. ได้สรุปวิธีการหลัก ๆ ไว้ 4 ประการ คือ

1. วิธีจัดบันทึกปริมาณงานใช้กับงานประจำที่ทำตามแบบแผนทำซ้ำ ๆ กัน โดยผู้ปฏิบัติ นับจำนวนงานของคนที่ทำได้ต่อวัน หรือสัปดาห์หรือเดือน แล้วหัวหน้าเก็บรายงานของแต่ละคนไว้ เมื่อจะประเมินก็นำผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่หวังว่าจะทำได้ซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด กำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมิน เอาไว้แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นระดับตามความมากน้อย อาจจะให้คะแนนสำหรับแต่ละระดับก็ได้

3. วิธีพิจารณาโดยตรวจรายการ วิธีนี้ผู้ประเมินพิจารณาตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยกาเครื่องหมายลงในช่องคำถามที่เตรียมไว้แล้ว

4. วิธีเปรียบเทียบบุคคลเหมาะสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก ผู้ประเมินเปรียบเทียบคนทำงานทีละคู่

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. แบบประเมินผลมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scales)

2. แบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

3. แบบสัมภาษณ์

4. สังเกตการสอน

5. แบบประเมินผลมาตรฐานประมาณค่าเชิงพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scales)

4. วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จำเป็นต้องมีขั้นตอนในการประเมินผล และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน เพื่อที่จะดำเนินไปตามขั้นตอนและวิธีการได้อย่างถูกต้อง และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการประเมินผลในการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่ โดยมี นักการศึกษา ได้กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการในการประเมินผลไว้ในลักษณะที่เป็นขั้นตอนในภาพรวมของการประเมินผลกับขั้นตอนของการปฏิบัติโดยตรง ดังนี้

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al, 1993 : 27) ได้กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการประเมินผลซึ่งสรุปได้ว่า จะต้องมีการพบปะกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล และจะต้องมีการกำหนดวิธีการที่ถูกต้องชัดเจน จากนั้นผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 43) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปได้ว่าจะต้องมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้ คือ

1. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. จัดการประชุมชี้แจง โดยผู้บริหารซึ่งเป็นผู้จัดการหรือครูใหญ่ของโรงเรียน เพื่อแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินและวิธีรายงานผลการประเมิน

3. ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ ความสามารถในการประเมินผลก็จัดอบรมถึงวิธีการในการประเมินวิธีใช้เครื่องมือให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นผู้ประเมินผล

4. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วน
5. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้
6. นำเสนอผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบ

จากแนวคิดของนักการศึกษาต่าง ๆ ที่ได้กล่าวไว้สามารถสรุปให้เห็นเด่นชัดว่าก่อนที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจำเป็นจะต้องมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ชัดเจน ดังนี้ คือ

1. ประชุมชี้แจง เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินและเกณฑ์การประเมิน
2. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. กำหนดผู้ที่จะรับการประเมิน
4. ดำเนินการประเมินผล
5. นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ประมวลผล

การใช้เทคนิคการสอน อุปกรณ์และสื่อการสอน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น หรือมีการตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เป็นการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (Management by Objective) หรือการพัฒนาการพรรณงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้นละเอียดและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น (Developing job Descriptions) ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเกิดผลมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ มิลแมน ยังเสนอเนื้อหาสาระของข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้การประเมินผล การปฏิบัติงานของครูเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้คือ เพื่อพัฒนา การปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเนื้อหาสาระ ดังนี้

1. เนื้อหาหรือข้อมูลที่จะต้องรับการพิจารณา
2. สาเหตุที่จะต้องรับการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ
3. สิ่งที่เป็นเพื่อช่วยให้การพัฒนานั้นเกิดผลสำเร็จ เช่น ความต้องการในด้านวัสดุ อุปกรณ์ กำลังคน ฯลฯ

4. ตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การเจริญก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ ที่ได้วางไว้หรือตั้งเป้าหมายไว้

5. บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ให้คำแนะนำ ศึกษาพิเศษ

เมอร์ฟีและเคลฟแลนด์ (Murphy & Cleveland, 1991 : 90) ได้กล่าวถึง การประเมินตนเองว่าโดยทั่ว ๆ ไปแล้วคนทุกคนมักจะประเมินตนเองในลักษณะเชิงบวก หรืออีกนัยหนึ่งมองตนเองสูงกว่าสภาพความเป็นจริง ซึ่งก่อให้เกิดการขาดความเชื่อถือในข้อมูลที่ได้จากผลของการประเมินตนเองหรือก่อให้เกิดการคลาดเคลื่อนในผลการประเมิน และเมื่อนำเอาผลการประเมินในลักษณะเชิงลบหรือในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องของผู้รับการประเมินมาชี้แจงให้กับผู้รับการประเมินทราบ จำเป็นจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพของบุคคลแต่ละคนด้วย เพื่อจะช่วยให้การให้ข้อมูลป้อนกลับเกิดผลในทางบวกแก่ผู้รับการประเมิน เพราะฉะนั้นจะก่อให้เกิดผลในทางลบต่อการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคคลนั้น

สรุปได้ว่า ในการให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรมียุทธวิธีขั้นตอน ดังนี้

1. การให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านที่ดีหรือในแง่บวกที่ครูผู้นั้นได้รับการประเมิน โดยไม่ใช่มองถึงจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง แต่มองในด้านที่ดี ที่ครูได้ปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดกำลังใจ
2. การให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านที่เป็นข้อบกพร่อง จุดอ่อน หรือในส่วนที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไข ว่าสามารถที่จะยอมรับได้หรือไม่ หรือมีอะไรที่อยากจะชี้แจงเพิ่มเติม เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

3. การให้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่อง หรือเป็นอุปสรรคที่ไม่สามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี เพื่อช่วยกันหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีมากกว่าที่ครูผู้รับการประเมิน จะไปคิดหาแนวทางหรือวิธีการที่จะพัฒนาตนเองเพียงผู้เดียว แต่ทางโรงเรียนจำเป็นจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

7. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล

ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผล ได้มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

เฮอร์แมน (Heman, 1973 : 210) ได้ให้แนวคิดว่าควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูปีการศึกษาละ 2 ครั้งเป็นอย่างน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าควรจะมีการประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ฮอลเลย์และเจนนิงส์ (Holley & Jennings, 1983 : 88) ได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลโดยขึ้นอยู่กับความต้องการ และความเหมาะสมของหน่วยงานว่าในรอบ 1 ปี ควรจะมีการประเมินผลกี่ครั้ง โดยไม่ได้ระบุอย่างชัดเจนว่าควรจะเป็น 1 หรือ 2 ครั้ง

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 12) ได้กล่าวถึง การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลให้ชัดเจนว่าจะใช้ช่วงเวลาใดในระหว่างช่วงแต่ละภาคเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่เสนอเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการซึ่งสรุปได้ ดังนี้

- | | |
|---------------|---------|
| 1. ภาคเรียนละ | 1 ครั้ง |
| 2. ภาคเรียนละ | 2 ครั้ง |
| 3. ปีละ | 1 ครั้ง |
| 4. เดือนละ | 1 ครั้ง |

5. ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน

เนื่อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเนื้อหาสาระหรือรายการที่จะนำมาใช้ในการประเมินผล ซึ่งหมายถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ของครูที่พึงมีต่อโรงเรียน ดังนั้นจึงมีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจที่จะต้องประเมินครูในด้านต่าง ๆ ดังนี้

กิบสันและฮันท์ (Gibson & Hunt, 1965 : 229 - 253) มีความเห็นว่าครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีและมีความสำเร็จของงานสูง จะต้องมึลักษณะพึงประเมิน 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ

1. ด้านความรู้ เช่น มีความรู้ทางด้านวัฒนธรรม รู้เรื่องการสอนเป็นอย่างดีและเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายงานของตน มีความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีเทคนิคในการสอนแบบต่าง ๆ

2. ด้านทักษะ คือ จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาเขียนและพูด ภาษาทำให้เด็กเข้าใจง่าย มีทักษะในการเข้าผู้คนและมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะในการค้นคว้าวิจัยและหาความรู้เพิ่มเติม หาทางแก้ปัญหาอย่างถูกหลักวิชาการและตรงกับข้อเท็จจริง ประการสุดท้ายจะต้องมีนิสัยรักงานครู

3. ด้านความสนใจ ได้แก่ ความพอใจสนใจนักเรียน สนใจวิชาที่ต้องสอนทุกวิชาสนใจที่จะสอน สนใจชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน สนใจที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมอาชีพ สนใจที่จะพัฒนาอาชีพครูให้ก้าวหน้า

เอเวอร์ราร์ด (Everard, 1990 : 114) ได้ให้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน 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. องค์ประกอบทางการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ

- 2.1 การวางแผน
- 2.2 การริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.3 การติดต่อสัมพันธ์
- 2.4 การควบคุม
- 2.5 การให้แรงจูงใจ
- 2.6 การจัดการในเรื่องต่าง ๆ

อุทุมพร จามรร (2536 : 36) ได้นำเสนอหลักเกณฑ์ขั้นต่ำในการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

1. เชิงปริมาณ

1.1 จำนวนวันที่มาทำงาน การลาหยุด ลาพัก ลาป่วย ลาคลอด ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีทางศาสนา

1.2 จำนวนครั้งที่ประพฤติดี/ชอบ

1.3 จำนวนครั้งที่ได้รับรางวัล

1.4 จำนวนครั้งที่ได้รับอนุญาตให้เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การสัมมนา อบรม ประชุมทางวิชาการ

2. เจริญคุณลักษณะ

2.1 ลักษณะการทำงานอย่างเต็มที่ รับผิดชอบ

2.2 ลักษณะการแต่งกาย

2.3 ลักษณะการแสดงออกต่อบุคคลอื่น

2.4 ลักษณะการใฝ่หาความรู้ ปรับปรุงตัว

2.5 ลักษณะการสอน การวัดผล การเตรียมสอน

2.6 ลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอื่น ๆ ของโรงเรียน

ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ได้กำหนดจรรยาบรรณและวินัยครูขึ้นดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ทำให้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2544 เป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู

ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ได้กำหนดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

ด้านผลงาน

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพของผลงาน
3. ความทันเวลา
4. ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน
5. การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

1. ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน
2. การรักษาวินัย
3. การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

จากแนวความคิดของนักวิชาการและสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระที่นำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับงานการสอน
 - 1.1 ปริมาณการสอน
 - 1.2 คุณภาพงานสอน
 - 1.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป
 - 1.4 พฤติกรรมการสอนเป็นหลักสูตร
 - 1.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน
 - 1.6 ผลงานด้านการสอน
2. งานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน
 - 2.1 ปริมาณงาน
 - 2.2 คุณภาพงาน
 - 2.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 2.4 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. คุณลักษณะส่วนตัว
 - 3.1 การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์
 - 3.2 ความรับผิดชอบ
 - 3.3 ความอดุสาหะ
 - 3.4 คุณธรรมจริยธรรมและความประพฤติ
 - 3.5 การรักษาวินัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิวัฒน์ ोजनाพงษ์ (2522 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม” เพื่อศึกษาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด และแบบรายการที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 3 แบบ คือ 1) แบบประเมินผลงานครูใหญ่ มี 46 รายการ 2) แบบประเมินผลงานผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่มี 36 รายการ 3) แบบประเมินผลงานครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชา 1,999 คน ผลจากการวิจัยพบว่า ทุกกลุ่มเห็นด้วยกับทุกรายการที่จะนำไปสร้างเกณฑ์การประเมิน โดยที่กลุ่มครูประจำชั้นหรือประจำ

วิชาเห็นด้วยในเรื่องการขยันตรงงานและแบบฝึกหัดของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และการร่วมมือกับนักเรียนจัดห้องเรียนให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอเป็นอันดับหนึ่ง และเห็นด้วยกับการเตรียมการสอนโดยทำโครงการสอน บันทึกการสอนไว้อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริงเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนการประเมินด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวนั้นเห็นว่าเรื่องของความอดทนขยันขันแข็งและอดทนในการทำงานเป็นอันดับหนึ่ง และการเป็นคนคล่องแคล่วว่องไวเป็นอันดับสุดท้าย

สุเมธ วงศ์บุญยง (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า ในปัจจุบันส่วนราชการต่าง ๆ ยังไม่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ซึ่งสรุปได้ว่าปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. การที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยบริหารงานบุคคลกลาง และหน่วยราชการต่าง ๆ มิได้กำหนดมาตรฐานการทำงาน หรือเกณฑ์งานที่พอใจของแต่ละงานไว้ให้ชัดเจน ทำให้ขาดมาตรฐานงานที่จะใช้เปรียบเทียบในการประเมินผลงานข้าราชการ

2. การที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้ประโยชน์จากการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ยังมีได้นำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่นอย่างจริงจัง อาทิ เพื่อการพัฒนาบุคคล เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน เป็นต้น

3. ปัญหาด้านผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ในฐานะผู้ประเมินผลงาน ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจและความศรัทธาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเพียงพอ มีการใช้ทัศนคติส่วนตัวเป็นเกณฑ์พิจารณามากกว่าที่จะยึดหลักเกณฑ์

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9” สรุปผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความเห็นด้วยในระดับดีมาก และเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้นำรายการประเมินผลงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกรายการประเมิน ไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยให้น้ำหนัก 50 คะแนน งานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและการสนองนโยบายของรัฐบาล 30 คะแนน คุณลักษณะของข้าราชการครู 20 คะแนน และเสนอแนะให้ทำการประเมิน 2 ครั้งต่อปี โดยคณะกรรมการประเมิน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้าฝ่าย

สุบิน ภูมิรินทร์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการประเมินผลตามระเบียบข้อกำหนดของทางราชการ มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู ส่วนการนำผลไปใช้เพื่อประโยชน์อย่างอื่นมีน้อยมาก วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่ใช้ได้แก่ การประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรม และปัญหาข้อจำกัดด้านโควตา 2 ชั้น รวมถึงการแบ่งกลุ่มระดับของข้าราชการ

ยุพิน จายะภูมิ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดกรุงเทพมหานคร" ได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอน
2. การอบรมและแนะแนว
3. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
4. การพัฒนาตนเอง
5. การสร้างสัมพันธ์กับชุมชน

รัตนา เชาว์ปรีชา (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร" โดยการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามการรับรู้ของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติครบทั้ง 5 ขั้นตอน มีส่วนที่ควรปรับปรุง คือ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ในการประเมิน การกำหนดสิ่งที่จะประเมินให้ครอบคลุมทุกด้าน การจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมิน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยกลุ่มผู้ร่วมงาน รวมถึงการจัดให้มีการวิเคราะห์ผลการประเมิน และการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ

วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยมีส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร และสามารถนำระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนคาทอลิก

2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน

3. รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับ

4. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยผู้ประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

5. กระบวนการของระบบ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ

6. ผลผลิต ประกอบด้วยสรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครู

7. ข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วยการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูและโรงเรียน

สุริยะ มนिरพงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ" การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ 1) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านความเป็นครู 2) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการสอน 3) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานครู 4) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการรักษาวินัย 5) องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

วรกร รื่นกมล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สภาพปัญหาของการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบเปิดของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบเปิดของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบเปิดของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบเปิด ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีการดำเนินงานที่ยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของคณะกรรมการข้าราชการครูหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ คือ เรื่องจำนวนครั้งที่ใช้ในการประเมิน และการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ การกำหนดเกณฑ์หรือข้อตกลงร่วมกันระหว่าง

ผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน การจัดแบ่งระดับผลการประเมินให้มีความชัดเจน และการนำผลการประเมินไปใช้ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อให้มีการปรับปรุง 2) ปัญหาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบปิดของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ยังมีปัญหาในทุกเรื่อง โดยเฉพาะปัญหาในด้านจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานและการจัดการทำแฟ้มประจำตัวข้าราชการ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมิน การไม่ยอมรับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ความไม่เป็นธรรมของกรรมการบางคน ความไม่ชัดเจนของเกณฑ์ในแต่ละเรื่อง ผู้ถูกประเมินไม่เห็นสำคัญของการประเมิน และผู้ประเมินไม่กล้าเปิดเผยผลการประเมิน

ไชยยันต์ ถาวระวรรณ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกรมอาชีวศึกษา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) กำหนดรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกรมอาชีวศึกษา 2) เพื่อสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ 3) เพื่อจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 25 คน และครูผู้สอน จำนวน 75 คน รวม 100 คน กลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานไปทดลองใช้กับครูผู้สอนแผนกวิชาช่างไฟฟ้า วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี จำนวน 15 คน และกลุ่มที่ 3 ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่นำแบบประเมินไปประเมินผลใช้จริงโดยหัวหน้าคณะวิชาและหัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 75 คน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทำให้ได้องค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. รูปแบบ กระบวนการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความยุติธรรมและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประเมินผล

2. เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประเมินผล

3. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประเมินผล

สมชาย ทับไกร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” โดยมีผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

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

3. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ของระบบประกอบด้วย บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

4. กระบวนการ (Process) ของระบบประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การชี้แจงรายละเอียดของระบบการประเมินผลการดำเนินการประเมินผล การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครู

5. ผลผลิต (Outputs) ของระบบ ประกอบด้วย สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครู เป็นรายบุคคล และครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

6. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) ของระบบ ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูแต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับระดับโรงเรียน

วิชาญ น้อยภรา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์” ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ คือ เพื่อการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการสอน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความประพฤติ ความรับผิดชอบ

2. รูปแบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยเน้นการประเมินผลในด้านการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นหลัก

3. ปัจจัยนำเข้า (Input) ของระบบประกอบด้วย ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ทั้งหมด ผู้ประเมิน ประกอบด้วย ครูประเมินตนเอง ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

4. กระบวนการ (Process) ของระบบ ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การชี้แจงรายละเอียดของระบบการประเมินผลการดำเนินการประเมินผล การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู

5. ผลผลิต (Output) ของระบบ ประกอบด้วย สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

6. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ของระบบประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูแต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน

7. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ มีความเหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน สามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ ตามสภาพของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

สมภูมิ ไวยธรรม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นกระบวนการเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และสภาพแวดล้อม

1.1 ปัจจัยนำเข้าของระบบประกอบด้วย

1.1.1 วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

1.1.2 ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วย 2 ฝ่าย ครูหัวหน้าสายชั้น และครูประเมินตนเอง

1.2 กระบวนการของการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ คณะกรรมการประเมินผลจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการประเมิน ดำเนินการประเมินและรวบรวมวิเคราะห์สรุปผลการประเมิน

1.3 ผลผลิต คือ ผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย การสรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลและภาพรวมทั้งโรงเรียน

1.4 ข้อมูลป้อนกลับ คือ การรายงานผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบเป็นรายบุคคล และในภาพรวมทั้งโรงเรียน

2. ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า ครูผู้ปฏิบัติการสอน หัวหน้าสายชั้นและผู้บริหารมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก

จรรยา รอดเจริญ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร” มีผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ผลการวิจัยมีส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร และสามารถนำระบบการประเมินผลที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนสามัคคีบำรุง

2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการสอน

3. รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) โดยเน้นการประเมินผลในด้านการสอนของครูเป็นหลัก

4. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ของระบบ ประกอบด้วย บุคคลที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

5. กระบวนการ (Process) ของระบบ ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การชี้แจงรายละเอียดของระบบการประเมินผลการดำเนินการประเมินผล การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานครู

6. ผลผลิต (Outputs) ของระบบ ประกอบด้วย สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครู แต่ละบุคคล สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

7. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) ของระบบ ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูแต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับระดับของโรงเรียน

อรุณ พงษ์สิทธิผล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

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. ผลการปฏิบัติงานหลังการให้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู พบว่า ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาต่อไป คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ แต่หลังจากได้ใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และดำเนินการพัฒนาเป็นเวลา 6 เดือนแล้ว ผลการประเมินพบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านกระบวนการ วัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ เพื่อพัฒนา งาน เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เพื่อนครูและตนเอง เครื่องมือเครื่องใช้แบบตรวจสอบรายการ และแบบสังเกตการสอน วิธีดำเนินการประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง แต่งตั้งโดยรูปคณะกรรมการ เมื่อได้ผลแล้วให้สรุปเป็นภาพรวมทั้งโรงเรียนและรายบุคคลแจ้งให้ครูทราบด้วยวาจา

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

มิลเลอร์ (Miller 1975 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่ และครูในโรงเรียนของรัฐ ในเมืองซานฟรานซิสโก ผลจากการวิจัยพบว่า ครูใหญ่และครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไม่เห็นความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ไม่ทราบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะช่วยให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูได้อย่างไร โดยครูส่วนใหญ่ทำการประเมินผลในลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ หรือประเมินผลไปตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น และกลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก่อให้เกิดผลเสียต่อโรงเรียนมากกว่าผลดี

สโตนส์และมอร์ริส (Stones & Morris 1972 : 146 – 155) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการประเมินผลการฝึกปฏิบัติการสอน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแบบของการประเมิน หลักฐานที่จะประเมิน ผู้ทำหน้าที่ประเมิน เกณฑ์การประเมิน และการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ถูกประเมิน ซึ่งปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านแบบฟอร์มการประเมิน เห็นว่า ควรใช้แบบประเมินที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 อันดับ มากที่สุด รองลงมาเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 3 อันดับ

2. ด้านหลักฐานที่ใช้ประเมิน เห็นว่าควรใช้วิธีการแสดงความรู้สึกประทับใจบางส่วนเห็นว่าควรใช้ร่วมกับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสนอให้ทำการประเมินบนพื้นฐานการปฏิบัติงานของนักเรียน

3. ด้านผู้ประเมิน เห็นว่า ควรใช้สมาชิกของคณะทำงานร่วมกับผู้ตรวจสอบจากภายนอกเป็นผู้ประเมิน

4. ด้านเกณฑ์การประเมิน ควรประกอบด้วยกลุ่มของเกณฑ์ที่เรียงลำดับ คือ การวางแผน และการเตรียมบทเรียน การปฏิบัติการสอน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในตัวนักเรียน การเรียนรู้ของนักเรียน ความสามารถในการประเมินนักเรียน คุณลักษณะและพฤติกรรมทางด้านวิชาชีพ

5. ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ ส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ถูกประเมิน เมื่อการประเมินแต่ละบทเรียนได้ผ่านไป และมีบางส่วนที่เห็นว่าควรให้ข้อมูลแก่ผู้ประเมิน เมื่อการสอนได้สิ้นสุดลงในครั้งสุดท้าย

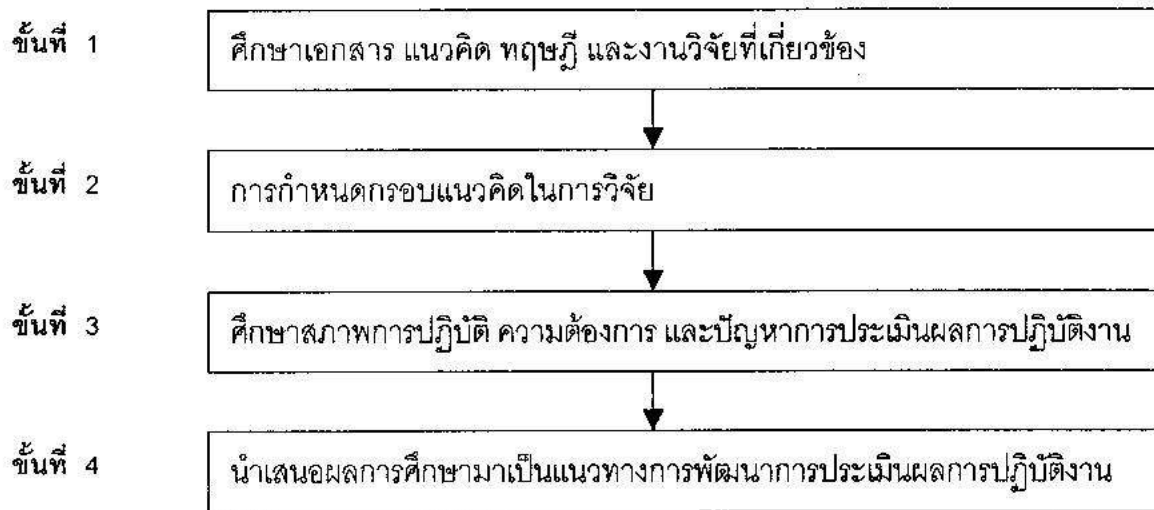
จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น จะเห็นได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีประโยชน์ช่วยให้มีแนวทางปรับปรุงตัวครูและกระบวนการทำงาน ส่วนมากเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน ผู้ทำหน้าที่ประเมิน เครื่องมือที่ใช้ ขั้นตอนและวิธีการที่ใช้ในการประเมิน ผลการประเมิน วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน

การกำหนดสิ่งที่จะประเมินหรือเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการสอน งานพิเศษนอกเหนือจากงานสอนและด้านคุณลักษณะส่วนตัว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบันเพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลที่ได้ไปพัฒนาให้เหมาะสมในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ 5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

รายละเอียดของการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เป็นการศึกษาหลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

เป็นการประมวลความรู้ที่ได้จากการศึกษาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ศึกษาสภาพการปฏิบัติความต้องการและปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ตามทฤษฎีและแนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของฮอลล์ และเจนนิงส์, ชูศักดิ์ เทียงตรง และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและ

นำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวฤทธิกสิดาราม

ขั้นที่ 3 ศึกษาสภาพการปฏิบัติ ความต้องการและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป็นการนำผลการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเครื่องมือในการวิจัยชุดที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติ ความต้องการ และปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำเครื่องมือการวิจัยชุดที่ 1 ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเป็นปรนัยของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ก่อนนำไปเก็บข้อมูล

ขั้นที่ 4 นำผลการศึกษามาเป็นแนวทางการพัฒนาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือชุดที่ 1 มาสร้างเครื่องมือชุดที่ 2 โดยเลือกกระบวนการและเนื้อหาสาระที่ผู้ตอบมีความเห็นมากและมากที่สุด เพื่อใช้ตรวจสอบสภาพความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน และเพื่อยืนยันความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวฤทธิกสิดาราม

ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัย ชุดที่ 2 ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเป็นปรนัยของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญคณะเดิมจำนวน 5 คน ก่อนนำไปเก็บข้อมูล นำผลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละของผู้ตอบที่ยืนยันว่าเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวฤทธิกสิดาราม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวฤทธิกสิดาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 20 คน ประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่สอน 19 คน โดยมีรายละเอียด ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษาและตำแหน่งปัจจุบัน

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	5	25.00
1.2 หญิง	15	75.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	-	-
2.2 25 – 35 ปี	6	30.00
2.3 36 – 45 ปี	2	10.00
2.4 46 – 60 ปี	12	60.00
3. อายุราชการ		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	4	20.00
3.2 5 – 15 ปี	3	15.00
3.3 16 – 20 ปี	3	15.00
3.4 21 ปีขึ้นไป	10	50.00
4. วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุด		
4.1 ปริญญาตรี หรือต่ำกว่าปริญญาตรี	19	95.00
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	1	5.00
5. ตำแหน่งปัจจุบัน		
5.1 อาจารย์ 1	6	30.00
5.2 อาจารย์ 2	13	65.00
5.3 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	1	5.00

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสภาพการปฏิบัติและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวอุทิศดาราม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 สภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

ชุดที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวฤทธิวิศิฐาราม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมในการนำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมในการนำเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย (ชุดที่ 1) เพื่อให้สำรวจสภาพการปฏิบัติและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวฤทธิวิศิฐาราม มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. จัดทำเครื่องมือการวิจัย (ชุดที่ 1) โดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เป็นหลักเครื่องมือการวิจัยชุดนี้ มีรายละเอียดในแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ สอบถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผล ผลที่ได้จากการประเมินผล วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ และระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล แบบสอบถามตอนที่ 2 มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 สภาพการปฏิบัติและการประเมินผลการปฏิบัติงานและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 อันดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) คือ

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือความต้องการในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือความต้องการในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือความต้องการในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือความต้องการในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือความต้องการในระดับน้อยที่สุด

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินสภาพการปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรายการที่กำหนดให้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open - Ended)

3. หากคุณภาพเครื่องมือชุดที่ 1 โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเป็นปรนัยของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วย

3.1 ศิษษาธิการเขต	1	คน
3.2 ผู้บริหารโรงเรียน	2	คน
3.3 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	1	คน
3.4 ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล	1	คน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย (ชุดที่ 2) เครื่องมือในการวิจัยชุดนี้ใช้ตรวจสอบสภาพความเหมาะสมในการนำไปใช้ในโรงเรียน เพื่อยืนยันความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุทธวิสิทธิ์ดาราม มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการใช้เครื่องมือการวิจัย (ชุดที่ 1) ดังนี้

1.1 เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 จากข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุทธวิสิทธิ์ดาราม โดยเลือกข้อมูลที่ผู้ตอบมีความต้องการมาก คิดเป็นร้อยละ 75 ขึ้นไป นำมาจัดทำเครื่องมือการวิจัยชุดที่ 2 ตอนที่ 1

1.2 เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 จากข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุทธวิสิทธิ์ดาราม โดยเลือกข้อมูลที่ผู้ตอบส่วนใหญ่ให้ความเห็นด้วยมากและเห็นด้วยมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป นำมาจัดทำเครื่องมือการวิจัยชุดที่ 2 ตอนที่ 2

2. จัดทำเครื่องมือการวิจัย (ชุดที่ 2) โดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เครื่องมือการวิจัยชุดนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมในการนำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวรุทธวิสิทธิ์ดาราม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ 2 ระดับ คือ เหมาะสมและไม่เหมาะสมให้ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจ

ยืนยันว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อนั้นเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมในการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมในการนำเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตารามเป็นแบบตรวจสอบรายการ 2 ระดับคือ เหมาะสมและไม่เหมาะสม ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจยืนยันว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อนั้นเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมในการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นแบบให้เขียนแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

3. หากคุณภาพเครื่องมือชุดที่ 2 โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาใช้วิธีนำไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ชุดเดิม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามชุดที่ 1 ให้ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม 20 คน โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้คืนมา 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นแจกแบบสอบถามชุดที่ 2 ให้ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม 20 คน ให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 3 วัน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้มา 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำไปวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สำหรับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นปลายเปิด (Open - Ended) ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา

2. การแปลผลข้อมูลใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ประคอง กรรณสูตร, 2522) มีดังนี้

3.1 ค่าร้อยละ

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

3.2 ค่าเฉลี่ย (μ)

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

เมื่อ μ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของประชากร
 $\sum fx$ หมายถึง ยอดรวมของคะแนนทั้งหมด
 N หมายถึง จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

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

เมื่อ σ หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
 $\sum fx$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $\sum fx^2$ หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด
 N หมายถึง จำนวนผู้ให้ข้อมูล

4. สรุปผลและนำเสนอผลการวิจัย หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้วผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์มาสรุปและแปลผล จากนั้นนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการปฏิบัติ ความต้องการและปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

1.1 การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

1.2 การศึกษาสภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

1.3 การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

2. แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

2.1 ความเหมาะสมในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2 การพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการนำไปใช้

การศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ความต้องการ ปัญหา และแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 7 ประการ คือ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ผู้ประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผล ผลการประเมิน วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผล และระยะเวลาในการประเมินผล

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล	จำนวน	ร้อยละ
1. ใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน	15	75.00
2. ใช้ขอเสนอปรับตำแหน่ง	10	50.00
3. พัฒนางาน	17	85.00
4. พัฒนาตนเอง	15	75.00

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตารามมีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวัตถุประสงค์ เพื่อให้พัฒนางานอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.00 รองลงมาคือ ใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือนและพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 75.00

2. ผู้ประเมินผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านผู้ประเมิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความต้องการเกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

ผู้ประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารโรงเรียน	20	100.00
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	18	90.00
3. เพื่อนครู	16	80.00
4. ตนเอง	16	80.00
5. ผู้ปกครอง	7	35.00
6. นักเรียน	7	35.00

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตารามมีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผู้ประเมิน โดยผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 90.00 เพื่อนครูและตนเองคิดเป็นร้อยละ 80.00

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความต้องการเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล	จำนวน	ร้อยละ
1. แบบสังเกตการสอน	20	100.00
2. แบบสัมภาษณ์	10	50.00
3. แบบตรวจสอบรายการ	15	75.00
4. แบบประเมินผลมาตรฐานค่า	7	35.00

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตารามมีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเกี่ยวกับแบบสังเกตการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ แบบตรวจสอบรายการ คิดเป็นร้อยละ 75.00

4. ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ด้านขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ

ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผล	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	20	100.00
2. จัดประชุมชี้แจงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้เกณฑ์ที่ใช้ประเมิน และวิธีรายงานผลการประเมิน	19	95.00
3. ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ในการประเมินควรจัดอบรมให้ทราบถึงวิธีการประเมิน วิธีใช้เครื่องมือ	3	15.00
4. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดได้อย่างครบถ้วน	13	65.00
5. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้	17	85.00
6. นำเสนอผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมินทราบ	11	55.00

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตารามมีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาจัดประชุมชี้แจงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินและวิธีรายงานผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 95.00 รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครูโดยประมวลจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 85.00

5. ผลการประเมิน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านผลการประเมิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความต้องการเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

ผลการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
1. สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล	17	85.00
2. สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นสายชั้น	15	75.00
3. สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นกลุ่มวิชา	3	15.00
4. สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งโรงเรียน	15	75.00

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตารามมีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการประเมินเกี่ยวกับสรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.00 รองลงมาคือ สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 75.00 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นสายชั้น คิดเป็นร้อยละ 75.00

6. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผล	จำนวน	ร้อยละ
1. แจ้งเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	15	75.00
2. แจ้งเป็นหนังสือลับรายบุคคล	7	35.00
3. แจ้งด้วยวาจา	15	75.00

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตารามมีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับแจ้งเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 แจ้งด้วยวาจา คิดเป็นร้อยละ 75.00

7. ระยะเวลาในการประเมินผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านระยะเวลาในการประเมินผล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ความต้องการเกี่ยวกับระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

กระบวนการประเมินผล	จำนวน	ร้อยละ
1. ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	19	95.00
2. ภาคเรียนละ 2 ครั้ง	2	10.00
3. ปีละ 1 ครั้ง	1	5.00
4. ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน	5	25.00

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม มีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลาเกี่ยวกับภาคเรียนละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.00

การศึกษาสภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

1. รวมทุกด้าน ทั้ง 3 ด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวูถวิกลิตาราม
จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

เนื้อหาสาระในการประเมิน	สภาพการปฏิบัติ			ความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน						
1.1 ปริมาณการสอน	3.86	0.82	มาก	3.90	0.70	มาก
1.2 คุณภาพงานสอน	4.05	0.74	มาก	4.31	0.68	มาก
1.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป	3.94	0.75	มาก	4.38	0.71	มาก
1.4 พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร	4.15	0.55	มาก	4.39	0.73	มาก
1.5 ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานสอน	3.81	0.70	มาก	4.22	0.66	มาก
1.6 มีผลงานด้านการสอน	3.46	0.84	ปานกลาง	3.93	0.85	มาก
รวม	3.89	0.76	มาก	4.22	0.74	มาก
2. ด้านงานพิเศษ นอกเหนือจากงานสอน						
2.1 ปริมาณงานอื่น ๆ	4.29	0.64	มาก	4.38	0.62	มาก
2.2 คุณภาพงานอื่น ๆ	4.22	0.64	มาก	4.40	0.66	มาก
2.3 ความคิดสร้างสรรค์ - ในงานพิเศษ	3.88	0.65	มาก	4.11	0.79	มาก
2.4 ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานพิเศษ	3.78	0.72	มาก	4.14	0.87	มาก
รวม	4.08	0.69	มาก	4.28	0.73	มาก
3. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว						
3.1 การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์	4.20	0.69	มาก	4.54	0.65	มากที่สุด
3.2 ความรับผิดชอบ	4.41	0.68	มาก	4.61	0.96	มากที่สุด
3.3 ความอดทน	4.38	0.67	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด
3.4 คุณธรรม จริยธรรม และ ความประพฤติ	4.43	0.70	มาก	4.71	0.64	มากที่สุด
3.5 การรักษาวินัย	4.53	0.68	มากที่สุด	4.69	0.47	มากที่สุด
รวม	4.41	0.68	มาก	4.66	0.64	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	4.06	0.76	มาก	4.34	0.74	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
วัดอาวูถวิกลิตาราม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตรอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.15$) ส่วนสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปริมาณงานอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.29$) และสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรักษาวินัยอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.53$)

ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$) โดยมีพฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตรอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.39$) ส่วนความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$) โดยมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคุณภาพงานอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.40$) และความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.69$) โดยความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความอุสาหะและคุณธรรมจริยธรรม และความประพฤติ อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.71$)

2. ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 สภาพการปฏิบัติและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน

เนื้อหาสาระในการประเมิน	สภาพการปฏิบัติ			ความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1 ปริมาณการสอน						
1.1 จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์	4.25	0.79	มาก	4.36	0.63	มาก
1.2 จำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริม	3.53	0.84	มาก	3.64	0.63	มาก
1.3 จำนวนชั่วโมงสอนแทน	3.80	0.70	มาก	3.64	0.63	มาก
รวม	3.86	0.82	มาก	3.90	0.70	มาก
2. คุณภาพงานสอน						
2.1 การทำแผนการสอนคุณภาพ	4.55	0.69	มากที่สุด	4.43	0.65	มาก
2.2 การใช้วิธีการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน	4.37	0.68	มาก	4.43	0.65	มาก
2.3 การใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีประกอบการสอน	3.89	0.81	มาก	4.23	0.73	มาก
2.4 การวัดผลตามระยะเวลาที่กำหนด	3.90	0.72	มาก	4.14	0.77	มาก
2.5 การแก้ปัญหาให้นักเรียนที่เรียนด้อย	4.00	0.56	มาก	4.50	0.65	มากที่สุด
2.6 การพัฒนานักเรียนที่เรียนเด่น	3.58	0.61	มาก	4.15	0.69	มาก
รวม	4.05	0.74	มาก	4.31	0.68	มาก
3. พฤติกรรมการสอนทั่วไป						
3.1 การเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา	4.20	0.71	มาก	4.71	0.61	มากที่สุด
3.2 การจัดชั้นเรียนและแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนทุกครั้งที่เข้าสอน	3.65	0.75	มาก	4.07	0.73	มาก
3.3 การวางแผนการสอนและเตรียมการสอน	3.85	0.75	มาก	4.29	0.73	มาก
3.4 การปกครองชั้นเรียน	3.90	0.71	มาก	4.36	0.74	มาก
3.5 การตรวจงานนักเรียน	4.05	0.76	มาก	4.57	0.76	มากที่สุด
3.6 การใช้จิตวิทยาในการสอน	4.00	0.73	มาก	4.29	0.61	มาก
รวม	3.94	0.75	มาก	4.38	0.71	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

เนื้อหาสาระในการประเมิน	สภาพการปฏิบัติ			ความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
4. พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร						
4.1 นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน	4.35	0.50	มาก	4.64	0.50	มากที่สุด
4.2 การสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	4.30	0.57	มาก	4.57	0.65	มากที่สุด
4.3 การสอนโดยเน้นกระบวนการ	4.00	0.65	มาก	4.14	0.95	มาก
4.4 การนำผลงานวิจัยมาแก้ปัญหการสอน	3.95	0.39	มาก	4.21	0.70	มาก
รวม	4.15	0.55	มาก	4.39	0.73	มาก
5. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน						
5.1 การคัดเลือก คิดค้นและพัฒนากระบวนการสอนสม่ำเสมอ	3.95	0.76	มาก	4.36	0.63	มาก
5.2 การคัดเลือก คิดค้น และพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัย	3.80	0.77	มาก	4.21	0.70	มาก
5.3 การค้นหาจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียนและหาทางพัฒนา	3.84	0.69	มาก	4.33	0.65	มาก
5.4 การทำวิจัยแก้ปัญหานักเรียนด้านต่าง ๆ	3.65	0.59	มาก	4.00	0.70	มาก
รวม	3.81	0.70	มาก	4.22	0.66	มาก
6. มีผลงานด้านการสอน						
6.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง สอบผ่านร้อยละ 80 ขึ้นไป	3.85	0.67	มาก	4.00	0.78	มาก
6.2 การส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ	3.80	0.62	มาก	4.29	0.47	มาก
6.3 ได้รับรางวัลชิ้นงานด้านการสอน	2.95	0.94	ปานกลาง	3.79	0.97	มาก
6.4 มีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ทดลองใช้	3.25	0.79	ปานกลาง	3.64	1.01	มาก
รวม	3.46	0.84	ปานกลาง	3.93	0.85	มาก
รวมทั้งสิ้น	3.89	0.76	มาก	4.22	0.74	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอนโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปริมาณการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์อยู่ในระดับ

สูงสุด ($\mu = 4.25$) ปัจจัยคุณภาพการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำแผนการสอนคุณภาพอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.55$) ปัจจัยพฤติกรรมการสอนทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลาอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.20$) ปัจจัยพฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับนักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.35$) ปัจจัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคัดเลือก คิดค้นและพัฒนากระบวนการสอนสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 3.95$) ปัจจัยมีผลงานด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.46$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง สอบผ่านร้อยละ 80 ขึ้นไป อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 3.85$)

ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวสุวิสิทธิ์ดาราม ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอนโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปริมาณการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.36$) ปัจจัยคุณภาพการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาให้นักเรียนที่เรียนด้อยอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.50$) ปัจจัยพฤติกรรมการสอนทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลาอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.71$) ปัจจัยพฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับนักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.64$) ปัจจัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคัดเลือก คิดค้นและพัฒนากระบวนการสอนสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.36$) ปัจจัยผลงานด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.29$)

3. ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวูธวิกลิตาราม ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 สภาพการปฏิบัติและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวูธวิกลิตาราม ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน

เนื้อหาสาระในการประเมิน	สภาพการปฏิบัติ			ความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ปริมาณงานอื่นๆ						
1.1 จำนวนกิจกรรมและโครงการต่างๆ ที่รับผิดชอบ	4.55	0.51	มากที่สุด	4.57	0.51	มากที่สุด
1.2 จำนวนหน้าที่พิเศษต่างๆ เช่น รับผิดชอบ มุม/ห้องพิเศษ ป้ายนิเทศ	4.20	0.70	มาก	4.29	0.73	มาก
1.3 การช่วยงานส่วนกลาง	4.05	0.76	มาก	4.29	0.61	มาก
1.4 การร่วมงานกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกสถาน ศึกษา	4.35	0.50	มาก	4.36	0.63	มาก
รวม	4.29	0.64	มาก	4.38	0.62	มาก
2. คุณภาพงานอื่นๆ						
2.1 ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอื่นที่ รับผิดชอบ	4.35	0.59	มาก	4.43	0.65	มาก
2.2 สร้างสรรค์งานอื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็น ปัจจุบัน	4.20	0.70	มาก	4.43	0.76	มาก
2.3 เกร็ดติดตามงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ เป็นปัจจุบัน	4.10	0.64	มาก	4.36	0.63	มาก
รวม	4.22	0.64	มาก	4.40	0.66	มาก
3. ความคิดสร้างสรรค์ ในงานพิเศษ						
3.1 สร้างสรรค์งานอื่นๆ ให้ประสบผลสำเร็จนำ ขึ้นชม	3.95	0.60	มาก	4.07	0.73	มาก
3.2 เริ่มงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ หน่วยงาน	3.80	0.70	มาก	4.14	0.86	มาก
รวม	3.88	0.65	มาก	4.11	0.79	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

เนื้อหาสาระในการประเมิน	สภาพการปฏิบัติ			ความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
4. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษ						
4.1 ใฝ่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ	4.20	0.61	มาก	4.33	0.78	มาก
4.2 สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.45	0.60	ปานกลาง	3.92	1.00	มาก
4.3 สามารถพัฒนางานอื่น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จเห็นผลงานชัดเจน	3.70	0.73	มาก	4.17	0.83	มาก
รวม	3.78	0.72	มาก	4.14	0.87	มาก
รวมทั้งสิ้น	4.08	0.69	มาก	4.28	0.73	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปริมาณงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับจำนวนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.55$) ปัจจัยคุณภาพงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอื่นที่รับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.35$) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ในงานพิเศษโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสร้างสรรค์งานอื่น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จน่าชื่นชมอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 3.95$) ปัจจัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับใฝ่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.20$)

ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปริมาณงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับจำนวนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.57$) ปัจจัยคุณภาพงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอื่นที่รับผิดชอบ

และสร้างสรรค์งานอื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบันอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.43$) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ในงานพิเศษโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเริ่มงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.14$) ปัจจัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับไม่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.33$)

4. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 สภาพการปฏิบัติและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

เนื้อหาสาระในการประเมิน	สภาพการปฏิบัติ			ความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						
1.1 เป็นผู้มีความมั่นคงไม่อ่อนไหวง่าย	4.10	0.64	มาก	4.31	0.63	มาก
1.2 การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียน และเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู	4.30	0.73	มาก	4.77	0.60	มากที่สุด
รวม	4.20	0.69	มาก	4.54	0.65	มากที่สุด
2. ความรับผิดชอบ						
2.1 รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.50	0.51	มากที่สุด	4.79	0.43	มากที่สุด
2.2 รับผิดชอบต่อครอบครัว	4.32	0.82	มาก	4.43	1.28	มาก
รวม	4.41	0.68	มาก	4.61	0.96	มากที่สุด
3. ความอดทน						
3.1 มีความตั้งใจในการทำงาน	4.45	0.60	มาก	4.71	0.47	มากที่สุด
3.2 มีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ	4.30	0.73	มาก	4.71	0.47	มากที่สุด
รวม	4.38	0.67	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 12 (ต่อ)

เนื้อหาสาระในการประเมิน	สภาพการปฏิบัติ			ความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
4. คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ						
4.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.50	0.69	มากที่สุด	4.71	0.61	มากที่สุด
4.2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครู	4.30	0.80	มาก	4.57	0.85	มากที่สุด
4.3 ปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่นับถือ	4.50	0.60	มากที่สุด	4.86	0.36	มากที่สุด
รวม	4.43	0.70	มาก	4.71	0.64	มากที่สุด
5. การรักษาวินัย						
5.1 การรักษาความลับของทางราชการ	4.65	0.59	มากที่สุด	4.71	0.47	มากที่สุด
5.2 การปฏิบัติราชการตามเวลากำหนด	4.35	0.75	มาก	4.57	0.51	มากที่สุด
5.3 การปฏิบัติราชการตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา	4.60	0.68	มากที่สุด	4.79	0.43	มากที่สุด
รวม	3.78	0.72	มาก	4.14	0.87	มาก
รวมทั้งสิ้น	4.08	0.69	มาก	4.28	0.73	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน วัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านคุณลักษณะส่วนตัวโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียน และเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.30$) ปัจจัยความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับรับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.50$) ปัจจัยความอดทนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับมีความตั้งใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.45$) ปัจจัยคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่นับถือ อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.50$) ปัจจัยการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรักษาความลับของทางราชการ อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.65$)

ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ด้านคุณลักษณะส่วนตัวโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียน และเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.77$) ปัจจัยความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.79$) ปัจจัยความอดสาหะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับมีความตั้งใจในการทำงานและพัฒนาตนเองสม่ำเสมออยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.71$) ปัจจัยคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่นับถือ อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.86$) ปัจจัยการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.79$)

การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวอุทวิสิตาราม

1. ปัญหาการดำเนินการประเมินผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวอุทวิสิตาราม จากการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวอุทวิสิตาราม

ปัญหา	จำนวน (คน)
1. ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกณฑ์การประเมินผล	4
2. ขาดการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาพัฒนางาน	4
3. วัตถุประสงค์ในการประเมินขาดความชัดเจน	3
4. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความหลากหลาย	1
5. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่มีมาตรฐาน	1

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอาวอุทวิสิตารามมากที่สุด คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกณฑ์การประเมินผล และขาดการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาพัฒนางาน รองลงมาได้แก่ วัตถุประสงค์ในการประเมินขาดความชัดเจน

2. แนวทางแก้ปัญหการดำเนินการประเมินผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวูธวิกลิตาราม จากการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และเรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวูธวิกลิตาราม

แนวทางแก้ไข	จำนวน (คน)
1. ควรจัดประชุมทำความเข้าใจเรื่องเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินให้เข้าใจตรงกัน โดยกำหนดตัวชี้วัดให้เป็นรูปธรรม	5
2. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4
3. ควรมีมาตรการให้ครูนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนางาน	2
4. ควรให้ผู้ปกครองและนักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน	1
5. ควรมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครู	1

จากตารางที่ 14 พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดอาวูธวิกลิตารามที่ได้รับการเสนอมากที่สุด คือ ควรจัดประชุมทำความเข้าใจเรื่องเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินให้เข้าใจตรงกัน โดยกำหนดตัวชี้วัดให้เป็นรูปธรรม รองลงมาคือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และควรมีมาตรการให้ครูนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนางาน

แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

ความเหมาะสมในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ความเหมาะสม เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผล

จากการวิเคราะห์ความเหมาะสมของความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตารามเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนา
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ความเหมาะสมเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทาง
การพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อที่	กระบวนการในการประเมินผล	ความเหมาะสม ในการนำไปใช้ (%)	
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1	วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อ 1.1 ใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน 1.2 พัฒนางาน 1.3 พัฒนาตนเอง	95 100 100	5 - -
2	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นใคร 2.1 ผู้บริหารโรงเรียน 2.2 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน 2.3 เพื่อนครู 2.4 ตนเอง	100 100 95 95	- - 5 5
3	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูเป็นแบบใด 3.1 แบบสังเกตการสอน 3.2 แบบตรวจสอบรายการ	90 95	10 5

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อที่	กระบวนการในการประเมินผล	ความเหมาะสม ในการนำไปใช้ (%)	
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
4	ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นเช่นไร 4.1 จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4.2 จัดประชุมชี้แจงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ ใช้เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินและวิธีรายงานผลการประเมิน 4.3 รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลผลจาก เกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้	100 100 100	- - -
5	ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทำใน ลักษณะอย่างไร 5.1 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล 5.2 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นสายชั้น 5.3 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม ทั้งโรงเรียน	100 80 90	- 20 10
6	วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูทำอย่างไร 6.1 แจ้งเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน 6.2 แจ้งด้วยวาจา	90 95	10 5
7	ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 7.1 ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	80	20

จากตารางที่ 15 พบว่า ความเหมาะสมในการนำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม สรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเองมีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ ใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 95

2. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ เพื่อนครู และตนเอง คิดเป็นร้อยละ 95

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการมีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95 รองลงมาคือ แบบสังเกตการสอน คิดเป็นร้อยละ 90

4. ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้แก่ จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผล จัดประชุมชี้แจงขั้นตอนและมีวิธีการต่าง ๆ และรอบคอบ ผลการปฏิบัติงานของครูโดยประมวลผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทำในลักษณะสรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 90 และสรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายชั้น คิดเป็นร้อยละ 80

6. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้แก่ แจ้งด้วยวาจา มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95 รองลงมา คือ แจ้งเป็นประกาศให้ทราบทั่วกัน คิดเป็นร้อยละ 90

7. ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 80

2. ความเหมาะสมเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผล

จากการวิเคราะห์ความเหมาะสมเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวอุทวิกลิตาราม เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตาราง ที่ 16

ตารางที่ 16 ความเหมาะสมเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวอุทวิกลิตารามเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อที่	เนื้อหาสาระในการประเมินผล	ความเหมาะสมในการนำไปใช้ (%)	
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1	ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน		
	1.1 ปริมาณการสอน		
	1.1.1 จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์	95	5
	1.1.2 จำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริม	100	-
	1.1.3 จำนวนชั่วโมงสอนแทน	95	5
	1.2 คุณภาพงานสอน		
	1.2.1 การทำแผนการสอนคุณภาพ	100	-
	1.2.2 การใช้วิธีการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน	100	-
	1.2.3 การใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยี	100	-
	ประกอบการสอน		
	1.2.4 การวัดผลตามระยะเวลาที่กำหนด	100	-
	1.2.5 การแก้ปัญหาให้นักเรียนที่เรียนด้อย	100	-
	1.2.6 การพัฒนานักเรียนที่เรียนเด่น	100	-
	1.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป		
	1.3.1 การเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา	100	-
	1.3.2 การจัดชั้นเรียนและแจ้งวัตถุประสงค์		
	การเรียนทุกครั้งที่เข้าสอน	95	5
	1.3.3 การวางแผนการสอนและเตรียม		
	การสอน	100	-

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	เนื้อหาสาระในการประเมินผล	ความเหมาะสมในการนำไปใช้ (%)	
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
	1.3.4 การปกครองชั้นเรียน	100	-
	1.3.5 การตรวจงานนักเรียน	100	-
	1.3.6 การใช้จิตวิทยาในการสอน	100	-
	1.4 พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร		
	1.4.1 นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน	100	-
	1.4.2 การสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	100	-
	1.4.3 การสอนโดยเน้นกระบวนการ	100	-
	1.4.4 การนำผลงานวิจัยมาแก้ปัญหาการสอน	100	-
	1.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน		
	1.5.1 การคัดเลือก คิดค้นและพัฒนากระบวนการสอนสม่ำเสมอ	100	-
	1.5.2 การคัดเลือก คิดค้น และพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัย	95	5
	1.5.3 การค้นหาจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียนและหาทางพัฒนา	100	-
	1.5.4 การทำวิจัยแก้ปัญหานักเรียนด้านต่าง ๆ	100	-
	1.6 มีผลงานด้านการสอน		
	1.6.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง สอบผ่านร้อยละ 80 ขึ้นไป	70	30
	1.6.2 การส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้ได้รางวัลต่าง ๆ	95	5
	1.6.3 ได้รับรางวัลชิ้นงานด้านการสอน	85	15
	1.6.4 มีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ทดลองใช้	100	-

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	เนื้อหาสาระในการประเมินผล	ความเหมาะสมในการนำไปใช้ (%)	
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
2	ด้านงานพิเศษ นอกเหนือจากงานสอน		
	2.1 ปริมาณงาน		
	2.1.1 จำนวนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ	100	-
	2.1.2 จำนวนหน้าที่พิเศษต่าง ๆ เช่น รับผิดชอบมุม/ห้องพิเศษ ป้ายนิเทศ	100	-
	2.1.3 การช่วยงานส่วนกลาง	100	-
	2.1.4 การร่วมงานกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา	100	-
	2.2 คุณภาพงานอื่น ๆ		
	2.2.1 ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอื่นที่รับผิดชอบ	100	-
	2.2.2 สร้างสรรค์งานอื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน	100	-
	2.2.3 เกร็ดติดตามงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน	100	-
	2.3 ความคิดสร้างสรรค์ ในงานพิเศษ		
	2.3.1 สร้างสรรค์งานอื่น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จน่าชื่นชม	100	-
	2.3.2 เริ่มงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	100	-
	2.4 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษ		
	2.4.1 ใฝ่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ	100	-
	2.4.2 สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	95	5

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	เนื้อหาสาระในการประเมินผล	ความเหมาะสมในการนำไปใช้ (%)	
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
	2.4.3 สามารถพัฒนางานอื่น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จเห็นผลงานชัดเจน	100	-
3	ด้านคุณลักษณะส่วนตัว		
	3.1 การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น		
	3.1.1 เป็นผู้มีความมั่นใจไม่อ่อนไหวง่าย	100	-
	3.1.2 การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู	100	-
	3.2 ความรับผิดชอบ		
	3.2.1 รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	100	-
	3.2.2 รับผิดชอบต่อครอบครัว	90	10
	3.3 ความอดุสาหะ		
	3.3.1 มีความตั้งใจในการทำงาน	100	-
	3.3.2 มีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ	100	-
	3.4 คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ		
	3.4.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	100	-
	3.4.2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครู	100	-
	3.4.3 ปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่นับถือ	100	-
	3.5 การรักษาวินัย		
	3.5.1 การรักษาความลับของทางราชการ	100	-
	3.5.2 การปฏิบัติราชการตามเวลากำหนด	100	-
	3.5.3 การปฏิบัติราชการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	100	-

จากตารางที่ 16 พบว่า ความเหมาะสมเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอวรุทวิสิทธิ์าราม เพื่อนำไปใช้พัฒนาเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน

1.1 ปริมาณการสอน เกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริม มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์และจำนวนชั่วโมงสอนแทน คิดเป็นร้อยละ 95

1.2 คุณภาพงานสอน เกี่ยวกับการทำแผนการสอน การใช้วิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียน การใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีประกอบการสอน การวัดผลตามระยะเวลาที่กำหนด การแก้ปัญหา นักเรียนที่เรียนด้วย และการพัฒนานักเรียนที่เรียนเด่น มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป เกี่ยวกับการเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา การวางแผนการสอนและเตรียมการสอน การปกครองชั้นเรียน การตรวจงานนักเรียน และการใช้จิตวิทยาในการสอนมีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ การจัดชั้นเรียนและแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทุกครั้งที่เข้าสอน คิดเป็นร้อยละ 95

1.4 พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร เกี่ยวกับนักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การสอนโดยเน้นกระบวนการ และการนำผลงานวิจัยมาแก้ปัญหาการสอน มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับการคัดเลือก คัดค้น และพัฒนากระบวนการสอนสม่ำเสมอ การค้นหาจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียนและหาทางพัฒนา และการทำวิจัยแก้ปัญหานักเรียนด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ การคัดเลือก คัดค้น และพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 95

1.6 ผลงานด้านการสอน เกี่ยวกับการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ทดลองใช้ มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ การส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 95 และการได้รับรางวัลชิ้นงานด้านการสอน คิดเป็นร้อยละ 85 ส่วนนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงสอบผ่านร้อยละ 80 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 70

2. ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน

2.1 ปริมาณงาน เกี่ยวกับจำนวนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ จำนวนหน้าที่พิเศษต่าง ๆ เช่น รับผิดชอบมุม/ห้องพิเศษ ป้ายนิเทศ การช่วยงานส่วนกลาง และการร่วมงานกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100

2.2 คุณภาพงานอื่น ๆ เกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอื่นที่รับผิดชอบ สร้างสรรค์งานอื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน และเร่งรัดติดตามงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100

2.3 ความคิดสร้างสรรค์ในงานพิเศษ เกี่ยวกับการสร้างสรรค์งานอื่น ๆ ให้ประสบผล สำเร็จน่าชื่นชม และการเริ่มงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2.4 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษ เกี่ยวกับการเฝ้าหาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ และสามารถพัฒนางานอื่น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จเห็นผลงานชัดเจน มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 95

3. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

3.1 การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เกี่ยวกับการเป็นผู้มีอารมณ์มั่นคงไม่อ่อนไหวง่ายและการวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ รับผิดชอบต่อครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 90

3.3 ความอดุสาหะ เกี่ยวกับมีความตั้งใจในการทำงาน และมีการพัฒนาตนเอง สม่ำเสมอ มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ เกี่ยวกับการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครู และปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่นับถือ มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การรักษาวินัย เกี่ยวกับการรักษาความลับของทางราชการ การปฏิบัติราชการตามเวลาที่กำหนด และการปฏิบัติราชการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีความเหมาะสมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100

แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการนำไปใช้

ผลการสังเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลสภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของการประเมินผล ปัญหาและแนวทางแก้ไข ตลอดจนความเหมาะสมในการนำไปใช้ เพื่อพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอวรุณวิสุทธิดาราม สรุปได้ดังนี้

1. ด้านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ เพื่อใช้ตัดสินเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อพัฒนางานและเพื่อพัฒนาตนเอง

1.2 ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนครู และตนเอง

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้แบบสังเกตการสอน และแบบตรวจสอบรายการ

1.4 ขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรดำเนินการ ดังนี้

1.4.1 จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.2 จัดประชุมชี้แจงขั้นตอน และวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ประเมิน และวิธีรายงานผลการประเมิน

1.4.3 รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครูโดยประมวลผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

1.5 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรสรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล สรุปและรายงานผลเป็นสายชั้น และสรุปและรายงานผลในภาพรวมทั้งโรงเรียน

1.6 วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรแจ้งเป็นประกาศให้ทราบทั่วกันและแจ้งด้วยวาจา

1.7 ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2. ด้านเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.1 ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน

2.1.1 ปริมาณการสอน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริม และจำนวนชั่วโมงสอนแทน

2.1.2 คุณภาพการสอน ได้แก่ การทำแผนการสอนคุณภาพ การใช้วิธีการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน การใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีประกอบการสอน การวัดผลตามระยะเวลาที่กำหนด การแก้ปัญหาให้นักเรียนที่เรียนด้อย และการพัฒนานักเรียนที่เรียนเด่น

2.1.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป ได้แก่ การเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา การจัดชั้นเรียนและแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนทุกครั้งที่จะเข้าสอน การวางแผนการสอนและเตรียมการสอน การปกครองชั้นเรียน การตรวจงานนักเรียน และการใช้จิตวิทยาในการสอน

2.1.4 พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร ได้แก่ นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน การสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การสอนโดยเน้นกระบวนการ การนำผลงานวิจัยมาแก้ปัญหาการสอน

2.1.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน ได้แก่ การคัดเลือก คิดค้นและพัฒนากระบวนการสอนสม่ำเสมอ การคัดเลือก คิดค้น และพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัย การค้นหาจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียนและหาทางพัฒนา และการทำวิจัยแก้ปัญหาให้นักเรียนด้านต่าง ๆ

2.1.6 มีผลงานด้านการสอน ได้แก่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง สอบผ่านร้อยละ 80 ขึ้นไป การส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ ได้รับรางวัลชิ้นงานด้านการสอน และมีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ทดลองใช้

2.2 ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน

2.2.1 ปริมาณงาน ได้แก่ จำนวนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ จำนวนหน้าที่พิเศษต่าง ๆ เช่น รับผิดชอบมุม/ห้องพิเศษ ป้ายนิเทศ การช่วยงานส่วนกลาง และการร่วมงานกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

2.2.2 คุณภาพงาน ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอื่นที่รับผิดชอบ สร้างสรรค์งานอื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน และเร่งรัดติดตามงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน

2.2.3 ความคิดสร้างสรรค์ ในงานพิเศษ ได้แก่ สร้างสรรค์งานอื่น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จนำชื่นชม และเริ่มงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2.2.4 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษ ได้แก่ ใฝ่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนางานอื่น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จเห็นผลงานชัดเจน

2.3 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

2.3.1 การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ได้แก่ เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคงไม่อ่อนไหวง่าย การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียน และเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู

2.3.2 ความรับผิดชอบ ได้แก่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และรับผิดชอบต่อครอบครัว

2.3.3 ความอดสาเห ได้แก่ มีความตั้งใจในการทำงาน และมีการพัฒนาตนเอง
สม่ำเสมอ

2.3.4 คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่
ผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครู และปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่นับถือ

2.3.5 การรักษาวินัย ได้แก่ การรักษาความลับของทางราชการ การปฏิบัติราชการ
ตามเวลากำหนด และการปฏิบัติราชการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติ ความต้องการ และปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อได้แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2547 จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยให้การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยหลังจากได้เก็บข้อมูลจากเครื่องมือชุดที่ 1 มาวิเคราะห์ประมวลแล้วคัดเลือกประเด็นที่เหมาะสม และตรงกับความต้องการของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม จัดสร้างเครื่องมือชุดที่ 2 นำกลับไปสอบถามเพื่อยืนยันว่าเหมาะสมหรือไม่ และนำมากำหนดเป็นแนวทาง พัฒนาการประเมินผลและปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการปฏิบัติและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า

1.1 การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม จำแนกรายด้านพบว่า ด้านวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนางาน ใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน และพัฒนาตนเอง โดยผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนครูและตนเองเป็นผู้ประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล เป็นแบบสังเกตการสอน แบบตรวจสอบรายการ วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผล ควรจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดประชุมชี้แจงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินและวิธีรายงานผลการประเมิน การรวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ด้านผลการประเมิน ควรสรุปผลและ

รายงานผลการปฏิบัติงาน ของครูแต่ละบุคคล การสรุปผลและรายงานการปฏิบัติงานของครูเป็นรายชั้นและการสรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมทั้งโรงเรียน ด้านวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรแจ้งด้วยวาจาและแจ้งเป็นประกาศให้ทราบทั่วกัน ด้านระยะเวลาในการประเมินผล ควรประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง

1.2 จากการศึกษาสภาพการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม เกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน พบว่า สภาพการปฏิบัติในการประเมินผล การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการประเมินปริมาณการสอน คุณภาพงานสอน พฤติกรรมการสอนทั่วไป พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน อยู่ในระดับมาก และมีการประเมินผลงานด้านการสอน ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการประเมินปริมาณงานอื่น ๆ คุณภาพงานอื่น ๆ ความคิดสร้างสรรค์ในงานพิเศษ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษ อยู่ในระดับมาก และสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการประเมินเกี่ยวกับการรักษาวินัยในระดับมากที่สุด คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ ความรับผิดชอบ ความอดุสาหะ การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

1.3 การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน พบว่า ความต้องการโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านข้อมูลทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร พฤติกรรมการสอนทั่วไป คุณภาพงานสอน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน มีผลงานด้านการสอน และปริมาณการสอน ในระดับมาก ส่วนความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพงานอื่น ๆ ปริมาณงานอื่น ๆ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษ และความคิดสร้างสรรค์ในงานพิเศษในระดับมาก และความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการเกี่ยวกับความอดุสาหะ คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ การรักษาวินัย ความรับผิดชอบ การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวสุวิกลิตาราม พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องเกณฑ์การประเมินผล และขาดการนำผลการประเมินมาพัฒนางาน ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหามีเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ควรจัดประชุมทำความเข้าใจเรื่องเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินให้เข้าใจตรงกัน โดยกำหนดตัวชี้วัดให้เป็นรูปธรรม

2. แนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวสุวิกลิตาราม

การนำผลการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาสรุปเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนวัดอาวสุวิกลิตาราม สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนางานพัฒนาตนเอง และใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ทำหน้าที่ประเมินควรประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนครู และตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ควรใช้แบบสังเกตการสอน และแบบตรวจสอบรายการ สำหรับขั้นตอนและวิธีดำเนินการ ควรจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดประชุมชี้แจงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครูโดยประเมินจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการประเมิน ควรสรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล สรุปเป็นสายชั้น และสรุปในภาพรวมทั้งโรงเรียน วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรแจ้งด้วยวาจา และแจ้งประกาศให้ทราบทั่วกัน ระยะเวลาในการประเมิน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2.2 ด้านเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน ประเมินจากปริมาณการสอน คุณภาพการสอน พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน และผลงานด้านการสอน ส่วนงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพงาน ความคิดสร้างสรรค์ในงานพิเศษ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษ และด้านคุณลักษณะส่วนตัว ประเมินจากการปรับตัว และมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความอดุสาหะ คุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติ และการรักษาวินัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวสุวิสิทธิ์ดาราม พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา
งานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เช่น
บอตัน (Bolton, 1980 : 47) เครน (Crane, 1986 : 100) และมอนดีและนอร์ (Mondy & Noe,
1991 : 363) ที่กล่าวว่า การประเมินผลจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้
ก้าวหน้าขึ้น มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นเป็นการพัฒนาตามสภาพที่แท้จริง ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อการพิจารณา
ตัดสินใจเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยจะให้เป็นข้อมูลในการพิจารณาครูเป็นรายบุคคลต่อไป ซึ่งการนำ
ผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงานของครูนั้นถือว่าเป็นหัวใจของการประเมินผล

ด้านผู้ประเมิน คณะครูมีความต้องการให้ผู้บริหารผู้ช่วยผู้บริหาร เพื่อนครู และตนเองเป็น
ผู้ประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์แมน (Herman 1973 : 201) แมคกริล (McGreal, 1983 :
29) บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al, 1993 : 27) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ประเมินผลจะ
ต้องมีความใกล้ชิดกับผู้รับการประเมินและเสนอให้ครูเป็นผู้ประเมินตนเองรวมทั้งเพื่อนครูเพราะเป็น
ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูมากที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน คณะครูส่วนใหญ่มีความเห็นให้ใช้แบบสังเกตการสอน และ
แบบตรวจสอบรายการ ซึ่งเป็นแบบประเมินที่ครูส่วนใหญ่คุ้นเคยเนื่องจากเป็นแบบประเมินที่โรงเรียน
ใช้ดำเนินการอยู่แล้ว และสอดคล้องกับแนวคิดของ ซีริลและพอสเตอร์ (Cyril & Poster, 1993 : 200)
และเลวิส (Lewis, 1973 : 24) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลว่า การสังเกต
การสอนในห้องเรียน ถือว่าเป็นส่วนสำคัญมาก เพราะครูส่วนใหญ่ใช้เวลาด้านการเรียนการสอนใน
ห้องเรียน ส่วนแบบตรวจสอบรายการ เป็นแบบประเมินซึ่งผู้ประเมินผลจะเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลใน
ลักษณะที่เป็นรูปธรรมในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

ในด้านขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูส่วนใหญ่มี
ความต้องการให้มีการประเมินในรูปของคณะกรรมการ จัดประชุมชี้แจงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ
เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ ตลอดจนวิธีการรายงานผลการประเมิน และการรวบรวมผลการปฏิบัติงาน
ของครูตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับบอลลิงตัน และคณะ (Bollington et al, 1993 : 27)
ที่ได้กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการประเมินผล ซึ่งสรุปได้ว่า “จะต้องมีการพบปะกันระหว่างผู้ประเมิน
และผู้รับการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล และจะต้องมีการกำหนดวิธีการที่
ถูกต้องชัดเจน จากนั้นผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ขั้นตอนและวิธีการที่
กำหนดไว้

สำหรับผลการประเมินที่ข้าราชการครูส่วนใหญ่ต้องการให้สรุปผล และรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล สรุปและรายงานผลเป็นสายชั้น สรุปและรายงานผลในภาพรวมทั้งโรงเรียน เพื่อนำมาพิจารณาว่าครูแต่ละคนปฏิบัติงานเป็นเช่นไร ถ้าผลการประเมินสอดคล้องกันระหว่างผู้รับการประเมิน ซึ่งประเมินตนเองกับครูหัวหน้าสายชั้น และผู้บริหารประเมิน ผลการประเมินนั้นถือว่ายอมรับได้ แต่ถ้าผลการประเมินมีลักษณะที่แตกต่างกัน คณะกรรมการจะสรุปผลการประเมินให้ชัดเจน หากมีความขัดแย้งกันในผลการประเมิน อาจจะสอบถามหรือสัมภาษณ์ให้ครูผู้นั้นทำการชี้แจงถึงผลการประเมินตนเองให้เข้าใจ ซึ่งผลการประเมินที่ชัดเจนจะสามารถนำไปวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาครูได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้วย รวมทั้งสามารถวางแผนในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบยิ่งขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจำเนียร จวงตระกูล (2531 : 18) ที่กล่าวว่า "ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับการนำผลที่ประเมินได้ไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประเมิน"

การให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นการชี้แจงผลการประเมินให้ครูทราบ ส่วนมากต้องการให้แจ้งด้วยวาจา และการแจ้งเป็นประกาศให้ทราบทั่วกัน การชี้แจงผลการประเมินด้วยวาจา เป็นการสร้างความใกล้ชิดและความเป็นกันเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับผลการประเมินได้ง่ายขึ้น โดยเริ่มต้นชี้แจงผลการปฏิบัติงานในด้านที่ดี แล้วจึงพูดถึงข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข โดยพิจารณาไตร่ตรองว่าผลการประเมินนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคกริล (McGreal, 1983 : 29) และแฮร์ริส (Harris, 1986 : 86) รวมทั้งเมอร์ฟี และคลีฟแลนด์ (Murphy and Cleveland, 1991 : 90) เกี่ยวกับการนำข้อมูลป้อนกลับไปชี้แจงให้กับผู้รับการประเมิน โดยชี้แจงในส่วนที่ดีก่อนแล้วจึงสอบถามในส่วนที่บกพร่องว่าตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือไม่ เพื่อจะได้มีโอกาสสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการประเมินก่อน ซึ่งมีใช่เป็นการตัดสินใจแต่เป็นการยอมรับสภาพที่เกิดขึ้น ส่วนการแจ้งเป็นประกาศให้ทราบทั่วกัน เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน โดยคณะผู้บริหารโรงเรียนควรนำเอาข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล และผลประเมินในภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียนเพื่อพิจารณาวางแผนพัฒนาครูทั้งหมดในโรงเรียนในส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข

สำหรับสภาพการปฏิบัติ และความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน โดยรวมมีความสอดคล้องกัน ยกเว้น ผลงานด้านการสอน ที่ปัจจุบันนำมาใช้ประเมินปานกลาง แต่มีความต้องการให้นำมาใช้เป็นแนวทางประเมินมาก

ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน สภาพการปฏิบัติและความต้องการมีความสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก

ด้านคุณลักษณะส่วนตัว สภาพการปฏิบัติปัจจุบันนำมาใช้ประเมินมาก แต่ข้าราชการครูมีความต้องการให้นำมาใช้ประเมินมากที่สุด ได้แก่ การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ

ความอดสาหัส คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ ส่วนการรักษาวินัยสภาพการปฏิบัติมีการประเมินมากที่สุดอยู่แล้ว

เห็นได้ว่าความต้องการให้มีการประเมินด้านคุณลักษณะส่วนตัวในระดับมากที่สุด เนื่องจากปัจจุบันครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2544 ได้กำหนดไว้ว่า ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

กล่าวได้ว่า ข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวสุวิจิตราราม มีความต้องการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน้าที่การสอน งานพิเศษ และคุณลักษณะตามสภาพของการปฏิบัติงานด้วยเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เกณฑ์ในการประเมินที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วยวิธีการและขั้นตอนที่ชัดเจน สำหรับผู้บริหารการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทำให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความพึงพอใจของข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ควรกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันว่าจะประเมินผลการปฏิบัติงาน พัฒนาตนเอง หากผลการประเมินเป็นที่ยอมรับแล้วจึงนำผลไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบต่อไป
2. แต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือกำหนดผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน
3. ประชุมผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินและผู้ถูกประเมิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการประเมิน วิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน
4. ผู้ทำหน้าที่ประเมินดำเนินการตามขั้นตอนและตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมิน
5. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จัดเก็บเป็นสารสนเทศของครูแต่ละคน เพื่อดูเส้นการพัฒนาในครั้งต่อไป
6. การแจ้งข้อมูลป้อนกลับ ต้องเป็นข้อมูลที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับโดยสรุปผลในภาพรวมทั้งโรงเรียน เพื่อหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน ส่วนผลของการประเมินรายบุคคล ควรแจ้งโดยวิธีลับ
7. ควรมีการประเมินผลงานด้านการสอน ผลงานที่รับรางวัลด้านการสอน ขยายผลด้านการสอนให้เพื่อนครู และการใช้เทคโนโลยีในการสอนให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เรื่องเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกด้านเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริง
2. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

เกียรติทอง คุ่มไพโรจน์. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," วารสารคน. (มกราคม - มีนาคม 2537) :

23.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พรินทวามกราฟฟิค, 2545.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,สำนักงาน. "ระบบและมาตรฐานงานบุคคล," เอกสารประกอบ
การบรรยาย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ, ม.ป.ป.
ครุสภา, สำนักงาน. ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว, 2540. (อัคราณา)

จรรยา รอดเจริญ. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
สามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2547.

จำเนียร จวงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," เอกสารทางวิชาการ หมายเลข 19. กรุงเทพฯ
: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

_____. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ม.ป.ป.

ไชยยันต์ ถาวรรณ. การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกรม
อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ, 2544.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,
2525.

_____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2539.

นิวัฒน์ โรจนพงษ์. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

นโยบายและแผน, สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่ง
ชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

ประยูร บุญประเสริฐ. "การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายแต่ละคน," วารสารบริหาร
ธุรกิจ 2. (มีนาคม - พฤษภาคม 2523). : 153

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนมัธยมเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : พรวนการพิมพ์, 2533.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2526.

พัชรี สว่างทรัพย์. "การติดตามประเมินผล," เอกสารประกอบบรรยายการติดตามประเมินผล.
กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมอาชีวศึกษา , 2539.

พลสันต์ ไพศรีทอง. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2535.

ปิยนุญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.

_____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.

_____. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526.

เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2523.

เยาวดี ราชชัยกุล, เกสินี หงส์นันท์ และไพลิน ผ่องใส. "การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติ
งานของข้าราชการ ลูกจ้าง และผู้ทดลองปฏิบัติราชการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,"
รายงานการสำรวจและวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานอธิการบดี, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. 2522. (อัดสำเนา).

ยุพิน จายะภูมิ. การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2534.

รัตนา เชาว์ปรีชา. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตร มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

รุ่ง แก้วแดง. "หลักในการประเมินผลการปฏิบัติงาน," ใน เอกสารการสอนประกอบชุดวิชาการ
บริหารบุคลากร. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2525.

วิทยา คูวิรัตน์. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก
อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- วัดอาวุธวิกสิตาราม, โรงเรียน. รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ :
โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม, 2546.
- วรกร รื่นกมล. สภาพและปัญหาของการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบเปิด
ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. : วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2542.
- วิชาญ น้อยภาว. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2545.
- สดศรี พรประสิทธิ์. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือตรวจสอบคุณค่าทรัพยากรมนุษย์,"
จุฬาลงกรณ์สาร. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2533). : 28
- สมชาย ทับไกร. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัด
บ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2545.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมภูมิ ไวยธรรม. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นดทหาราราม
(สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2546.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. รายงานการวิจัยเอกสาร : ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ :
ห้างหุ้นส่วน วิทีซี คอมมิวนิเคชั่น, 2543.
- เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
_____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน.
พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2525.
- สุบิน ภูมิรินทร์. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถม
ศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2532.

สุริยะ มนिरะพงศ์. การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูสายงานการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดชัยภูมิ. : วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
2541.

สุเมธ วงศ์บุญยง. การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีการประเมิน
ผลการปฏิบัติงานข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้าน
นายเหรียญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
เจ้าพระยา, 2548.

อรุณ พงษ์สิทธิผล. การศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2547.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัณฺฑกร. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม).
พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ส.ส.ท., 2545.

อุทมพร จามรมาน. "การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครู," ใน เอกสารประกอบ
การบรรยายการสัมมนาผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา
อัครสังฆมณฑล. กรุงเทพฯ : โรงเรียนพิมพ์แสงธรรม, 2536.

Beach, Dale S. Personnel : The Management of people at work. New York : The Macmillan
Company, 1975.

Bollington, Rob & Hopkins. Dawid & West, Mel. An Introduction to Teacher Appraisal.
London : Gessell 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 Concept and Process. Phillippines : Addison
Publishing, 1977.

Cascio, Wayne F. Applied Psychology in Personnel Management. Virginia : Prentice Hall
Inc, 1978.

Crane, Donald P. Personnel. The management of human resources. Boston : Kent
publishing co, 1986.

- Cyril & Poster, Dorean. **Teacher Appraisal : Training and Implementation**. New York : Routledge, 1993.
- Eastmond, Jefferson N. **The Teacher and school Administration**. Boston : Houghton Mifflin co, 1968.
- Everard, Bertie & Morris, Geoffrey. **Effective school Management**. London : Paul Chapman Publishing Ltd., 1990.
- Gibson, Oliver R. and Harold c. Hunt. **The school Personnel Administration**. Boston: Houghton Mifflin co, 1965.
- Glasser, William. **School Without Failure**. New york : harper & Row, 1969.
- Haris, Ben M. **Development Teacher Evaluation**. Massachusetts : Allyn and Bacon. Inc, 1986.
- Herman, Jerry J. "Development An Effective School Staff Evaluation Program," **Personnel Administration**. Ed. Joseph J. Pamularo. New York : McGraw – Hill, 1973.
- Holley, William H. & Jennings, Kenneth M. **Personal management**. New york : CBC College Publishing, 1983.
- Keith, Sherry & Girling, Robert Henriques. **Education Management and Participation**. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Lewis, Janes. Sr. **Apprasing Teacher Performanec**. New York : Parker Publishing co, 1973.
- McGreal, Thomas L. **Successful Teacher Evaluation**. Virginia : ASCD Publications, 1983.
- Miller, Mary Mechaelle. "The Evalution Styles, Method Preferred by Middle School Teacher and Admininstrators in on urbansetting," **Dissertation Abstracts Internation** (4 November 1981) : 2 – 4.
- Millman, Jason. **The new Handbook of Teacher Evaluation**. London : Sage Publication, 1990.
- Mondy, Wayne R. and Robert, M. Noe. III. **Human Resource Management**. Boston : Allyn and Bacon, 1990.
- Murphy, Kevin R. & Cleveland Jeanette N. **Performance AppRaisal : An organizational Perspective**. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Quible, Zane K. **Introduction to Administrative Office Management**. Cambridge ; Mass : Winthrop, 1977.

- Stahl, O.G. **Public Administration**. New York : Harper & Row Publishers Inc, 1971.
- Stones, E. & Morris, S., eds. **Teaching Practice : Problems and Perspectives**. London : Methuen & Co. Ltd., 1972.
- Stronge, James H. & Helm, Virginia m. **Evaluating Professional Support Personnel in Education**. California : sage Publications Inc., 1991.
- Wallance. Mae J. & Crandall, Frederic N. **Administering Human Resource**. New York : Random House, 1983.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | | |
|-------------------|---------------|---|
| 1. นายประชุม | ทั้งกรณ์ | ศึกษานิเทศก์เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร |
| 2. นางมาลี | พราวพันธ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดรวก
เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร |
| 3. นางสมภูมิ | ไวทยธรรม | ผู้อำนวยการโรงเรียนก้นตฬาราราม
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร |
| 4. นางกาญจน์รัตน์ | ศรัทธาธรรมกุล | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเปาโรหิตย์
เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร |
| 5. นายธีระยุทธ | เหล่าพาณิชย์ | นักวิชาการศึกษา 7 สำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร |



ที่ ศธ บส.0564.11.1/157

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประชุม หังกรณ์ ศึกษาธิการเขตบางพลัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาว เจริญภักดี ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม กรุงเทพมหานคร" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------------|-----------------|---------------|
| 1. ดร.วาสนา | รัชอินทร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. อาจารย์ทวีศักดิ์ | จงประดับเกียรติ | กรรมการ |

บัณฑิตศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ บส.0564.11.1/158

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางมาลี พราวพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดรวก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาว เจริญภักดี ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวสุวิกลิตาราม กรุงเทพมหานคร" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------------|-----------------|---------------|
| 1. ดร.วาสนา | รัชอินทร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. อาจารย์ทวีศักดิ์ | จงประดับเกียรติ | กรรมการ |

บัณฑิตศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ บส.0564.11.1/159

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสมภูมิ ไททยธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนกนต์ทหาราราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาว เจริญภักดี ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม กรุงเทพมหานคร" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------------|-----------------|---------------|
| 1. ดร.วาสนา | รัชอินทร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. อาจารย์ทวีศักดิ์ | จงประดับเกียรติ | กรรมการ |

บัณฑิตศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สวายุทธ เศรษฐสุขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ บส.0564.11.1/160

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางกาญจนารัตน์ ศรัทธาธรรมกุล ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเปาโรหิตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาว เจริญภักดี ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม กรุงเทพมหานคร" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------------|-----------------|---------------|
| 1. ดร.วาสนา | รัชอินทร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. อาจารย์ทวีศักดิ์ | จงประดับเกียรติ | กรรมการ |

บัณฑิตศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ ไครษฐจักร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ บส.0564.11.1/161

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายธีรยุทธ เหล่าพานิชย์ นักวิชาการ 7 สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาว เจริญภักดี ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม กรุงเทพมหานคร" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|---------------------|-----------------|---------------|
| 1. ดร.วาสนา | ราชอินทร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. อาจารย์ทวีศักดิ์ | จงประดับเกียรติ | กรรมการ |

บัณฑิตศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม (ชุดที่ 1)

สภาพการปฏิบัติและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครู โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการ เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ตอนที่ 3 สภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหา สาระของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับแบบสอบถามที่เป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของความคิดเห็นไว้ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ หรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ในระดับน้อยที่สุด

2. ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่าง ๆ ตามรายการแบบตรวจสอบที่ได้กำหนดไว้ แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านแล้วได้โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลงในช่องว่างท้ายรายการในแต่ละข้อ

ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3. การตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ข้อมูลที่จะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 25 – 35 ปี
☐ 36 – 45 ปี ☐ 46 – 60 ปี

3. อายุราชการ ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 – 15 ปี
☐ 16 – 20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่ง ☐ อาจารย์ 1 ☐ อาจารย์ 2
☐ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ด้านหน้าข้อความที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร
 - ☐ 1.1 ให้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - ☐ 1.2 ให้ขอเสนอปรับตำแหน่ง
 - ☐ 1.3 พัฒนางาน
 - ☐ 1.4 พัฒนาตนเอง
2. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นใคร
 - ☐ 2.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - ☐ 2.2 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
 - ☐ 2.3 เพื่อนครู
 - ☐ 2.4 ตนเอง
 - ☐ 2.5 ผู้ปกครอง
 - ☐ 2.6 นักเรียน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นแบบใด
 - ☐ 3.1 แบบสังเกตการสอน (Observation)
 - ☐ 3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview form)
 - ☐ 3.3 แบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)
 - ☐ 3.4 แบบประเมินผลมาตรฐานค่า (Rating Scales)
4. ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นเช่นไร
 - ☐ 4.1 จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - ☐ 4.2 จัดประชุมชี้แจงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ประเมิน และวิธีรายงานผลการประเมิน
 - ☐ 4.3 ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ในการประเมินควรจัดอบรมให้ทราบถึงวิธีการประเมิน วิธีใช้เครื่องมือ
 - ☐ 4.4 ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดได้อย่างครบถ้วน
 - ☐ 4.5 รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้
 - ☐ 4.6 นำเสนอผลการประเมินให้ครูผู้ประเมินทราบ

5. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทำลักษณะอย่างไร

- ☐ 5.1 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล
- ☐ 5.2 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นสายชั้น
- ☐ 5.3 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นกลุ่มวิชา
- ☐ 5.4 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งโรงเรียน

6. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการครูทำอย่างไร

- ☐ 6.1 แจ้งเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน
- ☐ 6.2 แจ้งเป็นหนังสือลับรายบุคคล
- ☐ 6.3 แจ้งด้วยวาจา

7. ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

- ☐ 7.1 ภาคเรียนละ 1 ครั้ง
- ☐ 7.2 ภาคเรียนละ 2 ครั้ง
- ☐ 7.3 เดือนละ 1 ครั้ง
- ☐ 7.4 ปีละ 1 ครั้ง
- ☐ 7.5 ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน

[illegible]

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

1. ท่านคิดว่าปัญหาในกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานได้แก่ปัญหาใดและมี
ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขอย่างไร

ปัญหา _____

แนวทางแก้ไข คือ _____

2. ท่านคิดว่าองค์ประกอบและเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีปัญหาอะไร

ปัญหา _____

แนวทางแก้ไข คือ _____

3. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้แก่

ปัญหา _____

แนวทางแก้ไข คือ _____

แบบสอบถาม (ชุดที่ 2)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมในการนำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้เป็น
แนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมในการนำเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้
เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่าง ๆ ตามรายการแบบตรวจสอบที่กำหนดไว้ แล้วทำ
เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามที่
เห็นสมควร

3. การตอบแบบสอบถามนี้ ไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ข้อมูลจะนำเสนอใน
ภาพรวมเท่านั้น

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมในการนำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเห็นของท่าน

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1. วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีวัตถุประสงค์เพื่อ		
1.1 ใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน		
1.2 พัฒนางาน		
1.3 พัฒนาตนเอง		
2. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็น		
2.1 ผู้บริหารโรงเรียน		
2.2 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน		
2.3 เพื่อนครู		
2.4 ตนเอง		
3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นแบบใด		
3.1 แบบสังเกตการสอน (Observation)		
3.2 แบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)		
4. ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นเช่นไร		
4.1 จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
4.2 จัดประชุมชี้แจงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ ประเมิน และวิธีรายงานผลการประเมิน		
4.3 รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครูโดยประมวลผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้		
5. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทำลักษณะอย่างไร		
5.1 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล		
5.2 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นสายชั้น		
5.3 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งโรงเรียน		

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็น แนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
6. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการครู ทำอย่างไร		
6.1 แจ้งเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน		
6.2 แจ้งด้วยวาจา		
7. ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู		
7.1 ภาคเรียนละ 1 ครั้ง		

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมในการนำเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

เนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1. ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการสอน		
1.1 ปริมาณการสอน		
1) จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์		
2) จำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริม		
3) จำนวนชั่วโมงสอนแทน		
1.2 คุณภาพงานสอน		
1) การทำแผนการสอนคุณภาพ		
2) การใช้วิธีการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน		
3) การใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีประกอบการสอน		
4) การวัดผลตามระยะเวลาที่กำหนด		
5) การแก้ปัญหาให้นักเรียนที่เรียนด้อย		
6) การพัฒนานักเรียนที่เรียนเด่น		
1.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป		
1) การเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา		
2) การจัดชั้นเรียนและแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทุกครั้งที่เข้าสอน		
3) การวางแผนการสอนและเตรียมการสอน		
4) การปกครองชั้นเรียน		
5) การตรวจงานนักเรียน		
6) การใช้จิตวิทยาในการสอน		
1.4 พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร		
1) นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน		
2) การสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ		
3) การสอนโดยเน้นกระบวนการ		
4) การนำผลงานวิจัยมาแก้ปัญหาการสอน		

เนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน		
1) การคัดเลือก คิดค้นและพัฒนากระบวนการสอนสม่ำเสมอ		
2) การคัดเลือก คิดค้น และพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัย		
3) การค้นหาจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียน และหาทางพัฒนา		
4) การทำวิจัยแก้ปัญหาให้นักเรียนด้านต่าง ๆ		
1.6 มีผลงานด้านการสอน		
1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง สอบผ่านร้อยละ 80 ขึ้นไป		
2) การส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้ได้รับรางวัล ต่าง ๆ		
3) ได้รับรางวัลชิ้นงานด้านการสอน		
4) มีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ทดลองใช้		
2. ด้านงานพิเศษ นอกเหนือจากงานสอน		
2.1 ปริมาณงานอื่น ๆ		
1) จำนวนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ		
2) จำนวนหน้าที่พิเศษต่าง ๆ เช่น รับผิดชอบมุม/ห้องพิเศษ ป้ายนิเทศ		
3) การช่วยงานส่วนกลาง		
4) การร่วมงานกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา		
2.2 คุณภาพงานอื่น ๆ		
1) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอื่นที่รับผิดชอบ		
2) สร้างสรรค์งานอื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน		
3) เกร่งงอติดตามงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน		
2.3 ความคิดสร้างสรรค์ในงานพิเศษ		
1) สร้างสรรค์งานอื่น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จน่าชื่นชม		
2) เริ่มงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน		
2.4 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษ		
1) ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ		
2) สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม		
3) สามารถพัฒนางานอื่น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จเห็นผลงานชัดเจน		

เนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
3. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว		
3.1 การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น		
1) เป็นผู้มีความอดทนไม่อ่อนไหวง่าย		
2) การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู		
3.2 ความรับผิดชอบ		
1) รับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้รับมอบหมาย		
2) รับผิดชอบต่อครอบครัว		
3.3 ความอดทน		
1) มีความตั้งใจในการทำงาน		
2) มีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ		
3.4 คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ		
1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน		
2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครู		
3) ปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่นับถือ		
3.5 การรักษาวินัย		
1) การรักษาความลับของทางราชการ		
2) การปฏิบัติราชการตามเวลากำหนด		
3) การปฏิบัติราชการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา		

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลงในที่ว่างข้างล่างนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ขอขอบคุณในความร่วมมือ)

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางสุภา เจริญภักดิ์
เกิด 23 มีนาคม 2497
ที่อยู่ปัจจุบัน 24/27 หมู่ 6 แขวงตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2510 ป.7 โรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2513 มศ.3 โรงเรียนสุวรรณารามวิทยาคม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2516 ป.กศ.ต้น วิทยาลัยครูสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2522 กศ.บ.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2517 ครูจิตอาสาโรงเรียนวัดโบสถ์ อ.บางกรวย จ.นนทบุรี
พ.ศ. 2527 อาจารย์ 1 ระดับ 5 โรงเรียนวัดสิตาราม
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2533 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนคลองก้านตัน
เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2534 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดประยูรวงศ์
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2538 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฉิมพลี
เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2543 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม
เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร