

การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกัณฑ์ธาราม
(สีป - ลุกจันทร จิงปะไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
THE DEVELOPMENT OF THE TEACHER' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM
AT KANTATHARARAM (SUEP - LUKCHAN CHUENGPRAPAI) SCHOOL,
KHET THON BURI, BANGKOK

วิทยานิพนธ์
ของ
นางสมภูมิ ไททยธรม

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
วัน เดือน ปี 20 ส.ค. 2547 พ.ศ. 2545
เลขทะเบียน 191015 ISBN 974-373-254-3

เลขเรียกหนังสือ

ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จน
371.1
ส ๒๙๑ ก
๒๕๔๖
๓ ๓

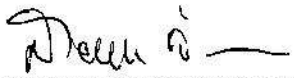
วิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นดทาราราม
(สืบ - ลูกจันทร์ จิ่งประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

จัดทำโดย สมภูมิ ไวทยธรรม

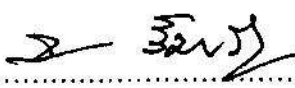
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์สุรพันธ์	ยันต์ทอง	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์	ลัมบริบูรณ์	กรรมการ

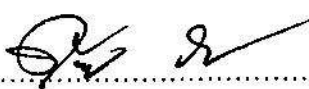
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)


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


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุรพันธ์ ยันต์ทอง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลัมบริบูรณ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)


.....กรรมการและเลขานุการ
(นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ)

คณะครุศาสตร์ อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)


.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์วิटना พัทธราวณิช)

วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่สนับสนุนในการศึกษาและวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุรพันธ์ ยันต์ทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งดูแลเอาใจใส่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางในการทำการวิจัยให้สำเร็จลุล่วง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ ประเสริฐศิลป์ อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผอ.ประนอม ทวีกาญจน์ อาจารย์อุดมศักดิ์ นาดี อาจารย์เพชรารดี จงประดับเกียรติ ผอ.ศิริรัตน์ กมลวานนท์ และผอ.สุทธาสินี ภัคมาศ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแก้ไขเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบบตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ และแบบประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุนันทา เลานันทน์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือแนะนำผู้วิจัยในการใช้ศัพท์ และภาษาอังกฤษที่ถูกต้องในเนื้อหาของงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คณะครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมสำหรับจะนำไปใช้ในโรงเรียนต่อไป

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความช่วยเหลือและน้ำใจอันดีของคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษากลุ่ม DAA ที่ช่วยชี้แนะให้มีกำลังใจในการทำวิจัยให้สำเร็จ ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวที่เป็นกำลังใจให้โดยตลอด ขออำนาจแห่งสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากล โปรดอวยพรให้แก่ทุกท่านที่ช่วยเหลือในการศึกษาและการวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

นางสมภูมิ ไวทยธรรม

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม
(สืบ – ลุกจันทร จีงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

THE DEVELOPMENT OF THE TEACHER' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM
AT KANTATHARARAM (SUEP – LUKCHAN CHUENGPRAPAI) SCHOOL,
KHET THON BURI, BANGKOK

บทคัดย่อ
ของ
นางสมภูมิ ไหวยธรรม

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

พ.ศ. 2545

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีป – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร		
ผู้วิจัย	สมภูมิ ไวยธรรม		
กรรมการควบคุม	รองศาสตราจารย์ สุรพันธ์ ยันต์ทอง	ประธานกรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์	กรรมการ	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต		
โปรแกรมวิชา	การบริหารการศึกษา		
สถานศึกษา	สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา		
ปีที่พิมพ์	2546		

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีป – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีวิธีการดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) 2. การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) 3. การออกแบบระบบ (System Design) 4. การตรวจสอบระบบ (System Verification) 5. การประเมินระบบ (System Evaluation)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นกระบวนการเชิงระบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และสภาพแวดล้อม

1.1 ปัจจัยนำเข้าของระบบประกอบด้วย

1.1.1 วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

1.1.2 ผู้ประเมินได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วย 2 ฝ่าย ครูหัวหน้าสายชั้น และครูประเมินตนเอง

1.1.3 เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 กระบวนการของการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการตามลำดับดังนี้ คณะกรรมการประเมินผลจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการประเมิน ดำเนินการประเมินและรวบรวมวิเคราะห์สรุปผลการประเมิน

1.3 ผลผลิตคือ ผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย การสรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลและภาพรวมทั้งโรงเรียน

1.4 ข้อมูลป้อนกลับ คือ การรายงานผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบเป็นรายบุคคล และในภาพรวมทั้งโรงเรียน

2. ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน หัวหน้าสายชั้น และผู้บริหาร มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

THE DEVELOPMENT OF THE TEACHER' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM
AT KANTATHARARAM (SUEP – LUKCHAN CHUENGPRAPAI) SCHOOL,
KHET THON BURI, BANGKOK

ABSTRACT

AN

MRS. SOMPHUM WAITAYATHAM

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education program in Educational Administration
At Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya
2002

TITLE	THE DEVELOPMENT OF THE TEACHERS' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM AT KANTATHARARAM (SUEP - LUKCHAN CHUENGPRAPAI) SCHOOL, KHET THON BURI, BANGKOK
AUTHOR	Somphum Waitayatham
ADVISORS	Associate Professor Suraphan Yantong, Chairman Assistant Professor Suporn Limboriboon, Co-advisor
DEGREE	Master of Education
PROGRAM	Educational Administration
SCHOOL	Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya
YEAR	2003

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop the teachers' performance appraisal system at Kantathararam (Suep - Lukchan Chuengprapai) School, Khet Thon Buri, Bangkok. The research methodology comprised 5 phases : 1) system analysis, 2) system synthesis, 3) system design, 4) system verification ,and 5) system evaluation.

The research findings were concluded as follows :

1. The teachers' performance system, based on systems analysis, consisted of five major elements; namely, inputs, processes, outputs, feedbacks, and contexts.

1.1 The system inputs included :

1.1.1 The objectives of the appraisal was to assess the teachers' performance in order to help improve the efficiency of the teachers' performance.

1.1.2 The assessors consisted of a school director, two assistant directors, the head of each class level and the teachers themselves.

1.1.3 The instruments to be used were the evaluation forms.

1.2 The processes encompassed the following activities : the appointment of the committee to be in charge of the teachers' performance appraisal ; the explanation of the details relating to the appraisal system ; the implementation of the system; and the analysis of the teachers' performance.

1.3 The outputs of the system were composed of the summary and the report on the teachers' performance at both individual level and overall school level.

1.4 The feedbacks of the system comprised the feedback to each individual teacher and the feedbacks to the members at school level.

2. Based on the evaluation of the developed appraisal system, the operating teachers, the heads of each class level and the school administrators agreed that the appraisal system was appropriate, feasible for the implementation at the high level.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข-ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ-ช
สารบัญ.....	ฅ-ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฏ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	16
หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	28
สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาทั่ว ๆ ไปของโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ – ลุกจันทร จีงประไพ) และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	40
การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ – ลุกจันทร จีงประไพ)	
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร.....	47
ตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	3
3	59
ขั้นที่ 1	59
ขั้นที่ 2	59
ขั้นที่ 3	60
ขั้นที่ 4	60
ขั้นที่ 5	61
4	63
ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	66
ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	68
ผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	69
ผลการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	73
ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	83
ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	90
5	90
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	90
วิธีดำเนินการวิจัย	92
สรุปผลการวิจัย	95
การอภิปรายผล	99
ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 สรุปผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผล.....	63
2 สรุปผลการวิเคราะห์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผล.....	64
3 สรุปผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล.....	64
4 สรุปผลการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผล.....	65
5 สรุปผลการวิเคราะห์ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	65
6 สรุปผลการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการประเมินผล.....	66
7 สรุปผลการวิเคราะห์วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผล.....	67
8 สรุปผลการวิเคราะห์ระยะเวลาที่ใช้ในระบบการประเมินผล.....	67
9 ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	74
10 ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	84
11 แสดงผลการประเมินระบบการประเมินผลโดยผู้บริหาร.....	85
12 แสดงผลการประเมินระบบการประเมินผลโดยครูหัวหน้าสายชั้น.....	87
13 แสดงผลการประเมินระบบการประเมินผลโดยครูผู้ปฏิบัติการสอน.....	88

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	70
3 องค์ประกอบและขั้นตอนของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ได้พัฒนารุ่น.....	79

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้เพราะการศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมโดยเฉพาะการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต (ธานินทร์ อัครวัฒน์ 2529 : 19) จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา คือ ครู เพราะครูเป็นผู้เสริมสร้างความคิด พัฒนาสติปัญญา ความเชื่อ ทศนคติและค่านิยมตลอดจนวิถีทางดำเนินชีวิตแก่ผู้เรียน (สุรพงษ์ ปนาทกุล 2521 : 32) ครู คือ บุคลากรที่มีบทบาทสำคัญมากในการอบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติ ให้เติบโตเป็นผู้ที่มีความรู้ มีศีลธรรม มีวัฒนธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติสืบไป ดังเช่น กระมล ทองธรรมชาติ (2519 : 12) ได้กล่าวว่า ครู คือ ผู้ให้ความรู้หรือวิชาการแก่มวลชน ผู้ไฝ่คว้าหาความรู้ สืบทอดวิชาการและนำความก้าวหน้ามาให้แก่วิชาการตลอดเวลา อาจกล่าวได้ว่า ถ้าไม่มีคนยึดอาชีพเป็นครู โลกของเราจะไม่สามารถผ่านพ้นยุคมืดมาได้อย่างแน่นอน และมวลมนุษยาก็จะจมอยู่ในความอวิชชาตลอดกาล รวมทั้งจะไม่สามารถทำให้วิถีชีวิตของคนก้าวหน้าดีกว่าวิถีชีวิตของสัตว์ธรรมดาได้มากนัก ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้ระบบการศึกษาของประเทศชาติดำเนินไปได้ด้วยดี

ระบบการศึกษาจะพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการพัฒนาคนที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ได้แก่ ครูนั่นเอง การพัฒนาครูต้องทำเป็นกระบวนการ เริ่มตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษา การจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอย่างเหมาะสม รวมทั้งการให้ออกจากงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก็เป็นขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีความสำคัญ ต่อการจัดการศึกษามาก เพราะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์หรือไม่เพียงใด ดังที่สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 152 - 153) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล มีความมุ่งมั่นสำคัญอยู่ที่ต้องการระดมพลังของทุกคนในองค์กร ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถเพื่องานจักได้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานของครูทุกคนในโรงเรียน ซึ่งประกอบขึ้นเป็นผลงานของโรงเรียนเป็นส่วนรวมนั้นจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีคุณค่าตามมาตรฐานที่กำหนด จำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะเหตุว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะทำให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ทราบความรู้ความสามารถ ตลอดจนได้

ศึกษานุคลิกลักษณะด้านอื่น ๆ ที่แท้จริงของครู ซึ่งจะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาครู ได้อย่างเหมาะสม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและสถานศึกษา ต้องมีภารกิจในการปฏิรูปการศึกษาได้แก่ มาตรา 24 สถานศึกษาต้องปฏิรูปการเรียนรู้ มาตรา 27 การปฏิรูปหลักสูตรสถานศึกษาต้องจัดทำสาระของหลักสูตรเอง มาตรา 30 สถานศึกษาต้องพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มาตรา 48 สถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาและเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นเพื่อตอบสนองเจตนารมณ์ดังกล่าว กรุงเทพมหานครจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2543 - 2547 ดังนี้

“ ปฏิรูปการเรียนรู้ มุ่งสู่การประกันคุณภาพ
ส่งเสริมความเป็นไทย ทนสมัยในวิทยาการ ”

โดยมีเป้าหมายเพื่อให้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีคุณภาพมาตรฐานและได้รับการประกันคุณภาพโดยครูทุกคนสามารถปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน กล่าวคือ เก่ง ดี มีสุข (สำนักงานการศึกษา 2544 : 12)

โรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) เป็นโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2475 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคบังคับ ระดับประถมศึกษา มีพื้นที่ 2 ไร่ 4 ตารางวา ประกอบด้วยอาคารเรียน 4 ชั้น 2 หลัง จำนวนห้องเรียน 33 ห้องเรียน มีห้องประชุมเอนกประสงค์และอาคารประกอบ จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันมีนักเรียนจำนวน 710 คน ข้าราชการครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจำนวน 42 คน การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) จัดตามหลักสูตรประถมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2521 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533 โดยจัดให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครดังกล่าวข้างต้น ด้วยเหตุผลนี้โรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) จำเป็นต้องปรับปรุงการบริหารการศึกษาภายในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา เนื่องด้วยมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูภายในโรงเรียนโดยตรง โดยจะทราบได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารที่จะช่วยเสริมสร้างการบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตธนบุรี 17 โรงเรียน ต่างก็มีวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันไป ตามสภาพและความพร้อมของโรงเรียน ตลอดจนนโยบายและรูปแบบของการบริหารงานในแต่ละโรงเรียน เป็นอิสระในรูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาพัฒนาครู ให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน

ได้มีผู้วิจัยศึกษาโดยวิธีสังเกตหรือวิธีสัมภาษณ์ ถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) ว่ามีความพึงพอใจหรือไม่เพียงใด จากผลการสัมภาษณ์และการสอบถามพบว่า ครูส่วนมากพอใจต่อการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาครูไปปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ แต่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูดังที่กล่าวมานี้ก็ยังพบปัญหาในการประเมินพบว่าขาดความยุติธรรม ผู้ประเมินมีความลำเอียงที่เป็นนามธรรมมีการใช้ความรู้สึกประเมินผลการปฏิบัติงานที่เห็นได้ชัดเจน จะเห็นได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจะทำให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ทราบความรู้ ความสามารถ ตลอดจนได้ทราบบุคลิกลักษณะอื่น ๆ ที่แท้จริงของครูได้ ซึ่งจะมีส่วนช่วยสนับสนุน ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาครูได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ครูปฏิบัติงานได้อีกด้วย ซึ่งพะยอม วงศ์สารศรี (2533 : 23) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสรุปได้ว่า ช่วยให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนาครูให้เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู หรือระหว่างเพื่อนครูด้วยกันที่จะช่วยตัดสินใจในการพิจารณาความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ปรับเปลี่ยนโยกย้ายสายชั้น หรืองานที่ปฏิบัติอยู่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการพิจารณาความชอบได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับปรุงเลือกครูให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ในการพิจารณาสภาพปัจจุบันของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูยังไม่ได้ได้รับความพึงพอใจจากคณะครู เนื่องจากไม่มีความเป็นธรรม และไม่ได้นำไปพัฒนา การปฏิบัติงานของครูอย่างแท้จริง เป็นการประเมินผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่านั้น ซึ่งไปสอดคล้องกับผลการวิจัยของประภิน วีระศิลป์ (2536 : 18) พบว่า “ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ยังไม่สามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเท่าที่ควร เนื่องจากขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนยังมีข้อบกพร่อง ซึ่งควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เช่น

วัตถุประสงค์ของการประเมิน เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน วิธีการประเมิน การนำเสนอผลการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการประชุมสัมมนาของผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) ที่จัดขึ้นเมื่อ วันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2544 ซึ่งพบข้อบกพร่องของการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) คือ การกำหนด วัตถุประสงค์ของการประเมิน ซึ่งมุ่งเน้นประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน มากกว่าการพัฒนาครู ขาดการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

จากสภาพดังกล่าวนี้จึงจำเป็นต้องศึกษาหาแนวทางที่ชัดเจน และเหมาะสมเพื่อนำมา ปรับปรุงพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) ให้มีคุณภาพมากขึ้น ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นประธานฝ่ายวิจัยและประเมินผลของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตธนบุรี ผู้วิจัยมีความตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) เพื่อนำผลการวิจัย ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) ให้ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนา คุณภาพแก่นักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อประเมินผลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้พัฒนาขึ้นนี้ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู ที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครเท่านั้น
2. ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้ ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับ ระบบของโชเดอร์เบคและคณะ (Shoderbek et, al 1990 : 22) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input)
2. กระบวนการ (Process)
3. ผลผลิต (Output)
4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
5. สภาพแวดล้อม (Environment)

3. องค์ประกอบในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของเฮร์แมน (Herman 1973 : 201) บอริช (Borich 1977 : 209) บอลตัน (Bolton 1980 : 47) ฮอลเล่และเจนนิงส์ (Holley and Jennings 1983 : 52) สตรองและเฮม (Stronge and Helm 1991 : 29) ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของระบบไว้ 8 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล
5. วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผล
6. ผลที่ได้จากการประเมินผล
7. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ
8. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล

คำนิยามศัพท์

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกระบวนการเชิงระบบที่ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ในด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการมาปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย จำนวนชั่วโมงที่สอน จำนวนชั่วโมงที่สอนแทน จำนวนรายวิชาที่สอน การลา

2. ด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การจัดทำแผนการสอน กระบวนการเรียนการสอน การจัดทำสื่อและเอกสารประกอบการสอน การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน

3. ด้านสนับสนุนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้การสอนมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง ประกอบด้วยงานปกครองชั้น งานธุรการชั้น และงานบริการแนะแนว

4. ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้มีความเหมาะสมในความเป็นครู ประกอบด้วย ความประพฤติ และความรับผิดชอบ

5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การแสดงออกของผู้ทำหน้าที่เป็นครูเพื่อเป็นตัวอย่างแก่นักเรียนและสังคมในคุณลักษณะที่พึงปรารถนาประกอบด้วย ความซื่อสัตย์และยุติธรรม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความประหยัดมัธยัสถ์ ความอดทน และความรักความสามัคคี

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เหมาะสมกับ สภาพของโรงเรียน ก้นตฬาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิ่งประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

2. ระบบที่พัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ก้นตฬาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิ่งประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

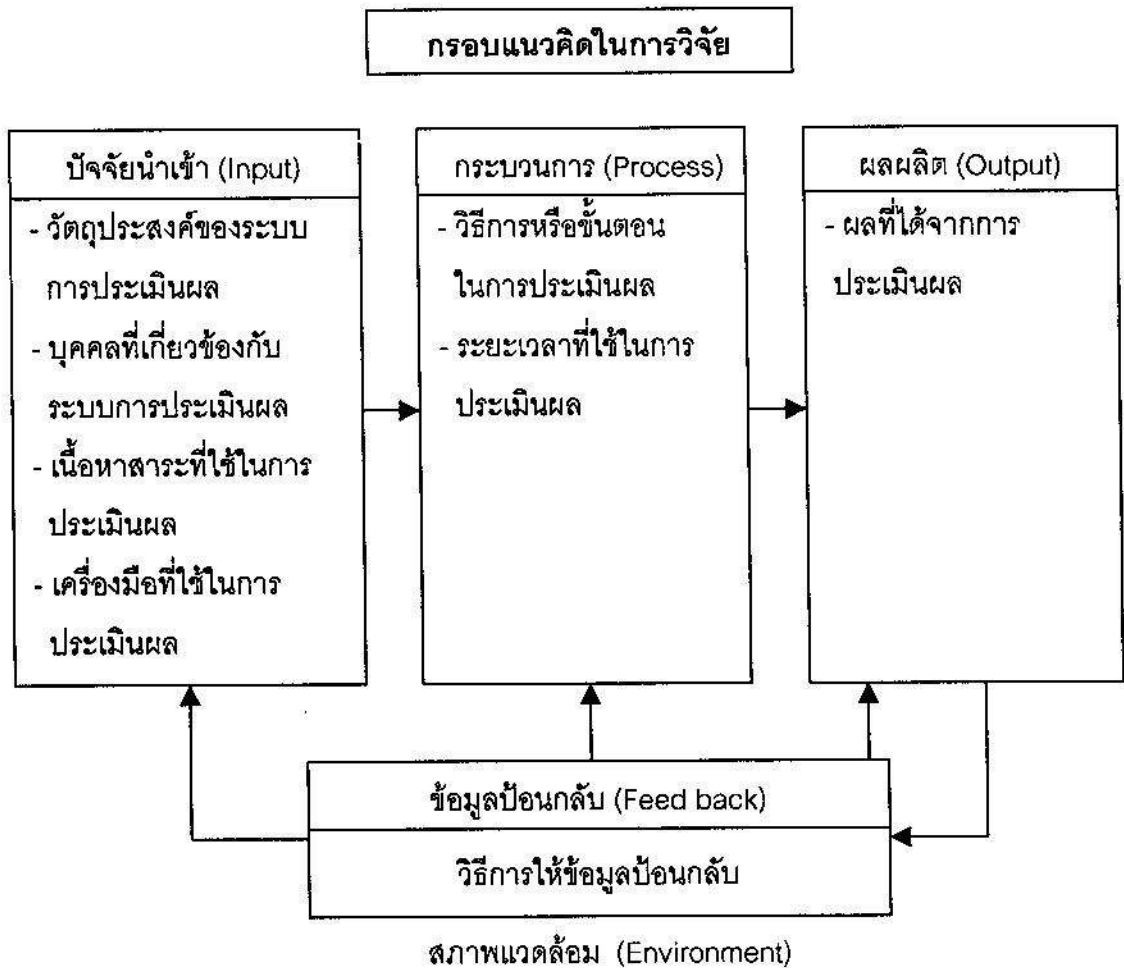
3. ครูที่ทำการสอนสามารถนำผลการประเมินไปพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในทุก ๆ ด้าน

4. เป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารใช้พิจารณาการจัดการศึกษาให้บุคลากรครูปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ชื่นชมของผู้ปกครองและหน่วยงานต้นสังกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิ่งประไพ) โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นต
ทธาราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. สภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียนก้นตทธาราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) และ
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
5. การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตทธาราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขต
ธนบุรี กรุงเทพมหานคร
6. ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ

ได้มีนักวิชาการทำการศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ ดังนี้

1. ความหมายของระบบ มีผู้ให้ความหมายของระบบในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คือ

ฮอลและฟาเกิน (Hall and Fagen 1956 : 60) ได้ให้ความหมายว่าระบบเป็นกลุ่ม
องค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเกี่ยวโยงสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

คูเก้อและคแนบ (Couger and Knapp 1974 : 40) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบว่า
เป็นกลุ่มของหน่วยย่อยต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งจะต้องประกอบด้วยหน่วยย่อยตั้งแต่ 2 หน่วยขึ้น
ไปโดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือเป็นการสัมพันธ์ในทิศทางเดียวเท่านั้น และแต่ละหน่วยย่อย
จะต้องต่อเนื่องกัน ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

สมค์ร สุพรรณรัตน์ (2527 : 4) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบว่า เป็นโครงสร้างหรือ
เค้าโครงที่คิดขึ้น ประกอบด้วยหน้าที่ต่างๆ ที่สัมพันธ์กับการดำเนินการและอยู่ในลักษณะรวมกันเป็น

หน่วยเดียว เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง
 สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ (2530 : 13) ได้ให้ความหมายของระบบไว้คือ กลุ่มขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำหน้าที่เพื่อให้ภารกิจของระบบบรรลุวัตถุประสงค์

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวไว้ สามารถสรุปความหมายของระบบได้ดังนี้ ระบบหมายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบของระบบ หมายถึง ส่วนต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเพื่อให้ระบบสามารถดำเนินการไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สมิท (Smith 1982 : 33) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบไว้ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึงวัสดุ แหล่งข้อมูล วัตถุดิบต่าง ๆ ที่จะนำเข้าไปในระบบ
2. กระบวนการ (Process) หมายถึงขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานของระบบเป็นการจัดทำกับตัวปัจจัยนำเข้า

3. ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่ได้จากการจัดกระทำของกระบวนการในระบบให้เกิดผลผลิตขึ้น

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึงข้อมูลที่จะนำไปปรับปรุงเสนอแนะให้มีการแก้ไขหรือพัฒนาในด้านปัจจัยนำเข้า และกระบวนการเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม การเมือง การสนองตอบต่อสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อระบบ

โชเดอร์เบคและคณะ (Schoderbek et, al 1990 : 22) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบที่สำคัญ ๆ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เข้าไปในระบบ เพื่อให้ระบบเกิดการทำงานขึ้นโดยมีองค์ประกอบย่อย ๆ คือบุคคล วัสดุ ปัจจัย พลังงาน และข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินการในระบบ

2. กระบวนการ หมายถึง ขั้นตอนต่างๆที่จะทำให้ปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่กำลังเดินเครื่องอยู่ เพื่อให้ผลผลิตออกมาตามที่ต้องการ

3. ผลผลิต หมายถึง ผลที่ได้รับจากกระบวนการจัดกระทำกับปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัสดุสิ่งของ การให้บริการข่าวสารต่าง ๆ และผลผลิตสามารถนำมาเป็นปัจจัยนำเข้าของระบบอีกระบบหนึ่ง ซึ่งมีการเชื่อมโยงติดต่อสัมพันธ์กัน

4. ข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากผลผลิตเพื่อจะนำไปปรับปรุงองค์ประกอบของปัจจัยนำเข้าและกระบวนการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ทั้งภายในและภายนอกของระบบ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบเป็นอันมาก ซึ่งสามารถนำระบบให้ดำเนินไปจนกระทั่งบรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี หรืออาจจะส่งผลให้ระบบนั้นไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดความล้มเหลวขึ้นได้ เหล่านี้เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมของระบบ

ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein 1991 : 18) ได้ให้แนวคิดขององค์ประกอบของระบบไว้ 5 ประการ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า เป็นองค์ประกอบในด้านของวัสดุ อุปกรณ์ กำลังคนปัจจัยต่าง ๆ เพื่อใช้ในการผลิต

2. กระบวนการส่งต่อ เป็นการนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยนำเข้าไปดำเนินการด้วยวิธีขั้นตอนต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของระบบนั้น ๆ ซึ่งในระบบของโรงเรียนจะมีระบบการเรียนการสอน

3. ผลผลิตในระบบการจัดการเรียนการสอน ผลผลิต คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพฤติกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนที่แสดงออกมา

4. ข้อมูลป้อนกลับ เป็นการให้ข้อมูล ซึ่งเป็นผลมาจากผลผลิตที่เกิดขึ้นเพื่อช่วยองค์การให้มีการปรับปรุงพัฒนาทางด้านปัจจัยนำเข้าและกระบวนการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม เป็นสภาพของบรรยากาศทั่วๆ ไปขององค์การนั้นๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อบรรยากาศ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง

จากแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญของระบบได้ 5 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และสภาพแวดล้อม

แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

มีนักการศึกษาได้ทำ การศึกษาเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยขอนำเสนอในรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความหมายของคำว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการด้านการบริหารงานส่วนบุคคลได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บีช (Beach 1975 : 63) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือ ระบบการประเมินค่าบุคลากรในการปฏิบัติงานและศักยภาพในการพัฒนาตนเองของบุคคล

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

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 150) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ใช้ประเมินค่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด

สำนักงาน ก.พ. (มปป.) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นการประเมินว่าคนทำงานได้ผลเท่าที่ควรจะทำได้อีกหรือไม่ หรือดีกว่าที่คาดหมาย และคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆหรือไม่

สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ ระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โดยการวิจัยในครั้งนี้เน้นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อมุ่งหวังในการนำผลการประเมินไปพัฒนาครูในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน หรือการจัดกิจกรรมในอันที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดีของ สังคมต่อไป

2. ความหมายของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีนักการศึกษาได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

เฮอร์แมน (Herman 1973 : 201) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ระบบที่โรงเรียนสร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินผลที่ชัดเจน เน้นการประเมินผลในเรื่องใด มีเนื้อหาอะไรที่จะประเมิน ใครเป็นผู้ทำการประเมิน จะเริ่มประเมินผลเมื่อใด จึงจะได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องชัดเจน และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

เวสและบอลลิงตัน (West and Bollington 1990 : 113) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า เป็นระบบที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางพัฒนาและส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ของครูให้เพิ่มขึ้น เพื่อสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

โดยสรุปแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายไว้ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การจัดระบบการตรวจสอบการทำงานของครู โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้บริหารและครูทราบถึงการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้หาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน บุคลากรที่จะทำการประเมิน สถานที่ เวลา และวิธีการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้มีนักการศึกษาทำการวิเคราะห์ไว้ดังนี้

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

3.1 องค์ประกอบด้านข้อมูลในปัจจัยนำเข้า เป็นข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นผู้พิจารณาว่าข้อมูลใดจำเป็น จะต้องนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งควรจะประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม สามารถนำมาตรวจสอบได้ว่า ผลการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเช่นไร

3.1.2 การพรรณนางาน บ่งบอกถึงหน้าที่ภารกิจต่าง ๆ ของครูแต่ละคนที่จะต้องรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ

3.1.3 มาตรฐานของงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ จะต้องมียุทธวิธีมาตรฐานของงานในแต่ละตำแหน่งนั้น ๆ ให้ชัดเจน

3.1.4 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นปัจจัยที่ใช้ในการประเมินรวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

3.1.5 เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินการปฏิบัติงานของครู ตามการพรรณนางานและตามมาตรฐานของงาน

3.1.6 ขั้นตอนและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

3.2 องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ก็นำมาวิเคราะห์ว่าข้อมูลต่าง ๆ นั้นเหมาะสมหรือไม่ ครอบคลุมในเนื้อหาของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมากน้อยเพียงใด โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และครูผู้รับการประเมินผล ซึ่งจะเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้

3.3 องค์ประกอบด้านการตัดสินใจสั่งการ มีส่วนประกอบต่าง ๆ คือ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โดยคณะกรรมการจัดการศึกษาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ระยะเวลาในการประเมินผล เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผล บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน

3.4 องค์ประกอบด้านการดำเนินการประเมินผล โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามระยะเวลา วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ

3.5 องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่ามีลักษณะเช่นไร ทั้งในด้านคุณภาพและในด้านปริมาณ

3.6 องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ถึงผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความสอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายไว้มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากการพรรณนางาน และจากเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู

3.7 องค์ประกอบด้านการตัดสินใจสั่งการครั้งที่สอง เป็นการตัดสินใจสั่งการ โดยกลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ตามที่ได้ผลจากการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เมื่อทราบถึงข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนในการปฏิบัติงาน ก็จะสามารถหาวิธีการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

3.8 การกลับสู่วงจรระบบ เป็นการกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ โดยเริ่มตั้งแต่การให้ข้อมูลในด้านปัจจัยนำเข้า เพื่อจะนำไปพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ

บอริช (Borich 1977 : 209) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้ชัดเจน องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และตัวบ่งชี้รวมทั้งเครื่องมือใช้วัดตัวบ่งชี้ต่าง ๆ

ขั้นที่ 2 การออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการรวบรวมแหล่งข้อมูลที่จะทำการประเมินผล ออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขั้นที่ 3 การนำเครื่องมือออกไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขั้นที่ 4 การตัดสินใจสั่งการเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ มีวิธีการดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีโครงการพัฒนามูลฐานบุคลากรเพื่อแก้ไขจุดอ่อน หรือข้อบกพร่อง
2. จัดให้มีเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
3. พิจารณาดูออกจากตำแหน่ง หรือลดขั้น ลดตำแหน่ง

บอตัน (Bolton 1980 : 18) ได้รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาจากโรงเรียนใน 15 มลรัฐในสหรัฐอเมริกา โดยสรุปผลไว้ดังนี้

1. มีลักษณะที่เป็นวงจรต่อเนื่องกัน และทำกันอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา
2. มีลักษณะของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต
3. มีการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการ และผลผลิต ถ้ากระบวนการมีประสิทธิภาพสูง ผลผลิตก็จะออกมาสูง
4. มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาครู และพัฒนาองค์การไปพร้อมกัน
5. มีการวางแผนเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
6. กระทำได้ในรูปแบบต่างๆ เช่น ประเมินโดย ผู้บริหาร หรือคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น
7. ให้ครูเป็นผู้ประเมินผลตนเอง เพราะไม่มีใครจะทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของตนได้ดีที่สุดเท่ากับตนเอง แต่อาจจะมีข้อเสียในส่วนที่ ไม่ยอมรับในข้อบกพร่องของตนเอง
8. มีการพรรณนางาน มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
9. มีการชี้แจงรายละเอียดให้กับครูผู้รับการประเมินได้ทราบ เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน หลังจากที่ทำกรประเมินผลแล้ว เพื่อครูจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข

ฮอลเลย์ และเจนนิงส์ (Holley and Jennings 1983 : 75) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ต้องชัดเจน เพื่อนำไปสู่การออกแบบระบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน สามารถประเมินผลบนพื้นฐานของพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่การงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรือประเมินจากผลผลิตที่ได้
3. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินผล มีอยู่หลายวิธีการ เช่น แบบประเมินลักษณะมาตรฐานค่า การใช้แบบสอบถาม แบบสำรวจ
4. การเลือกผู้ประเมิน เพื่อให้มีความเหมาะสมและสามารถประเมินให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงของผู้รับการประเมินมากที่สุดโดยทั่วไปแล้วจะให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินตนเอง
5. จำนวนครั้งที่ประเมิน จะพิจารณาถึงความเหมาะสมว่าจะประเมินกี่ครั้งในรอบ 1 ปี เพื่อให้การประเมินผลนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด

6. ควบคุมให้ระบบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ดูแลรับผิดชอบ เพื่อให้ทราบถึงผลของการใช้ระบบว่ามีข้อดี ข้อบกพร่องอย่างไรเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น องค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดในระบบการประเมินผลคือ การควบคุมระบบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูง

สตรองและเฮลม (Stronge and Helm 1991 : 38) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

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

สรุปแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน เกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการวิจัยของครู สามารถสรุปองค์ประกอบของระบบได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านข้อมูลในปัจจุบันนำเข้า ควรประกอบด้วย จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม การพรรณนางาน มาตรฐานของงาน ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินงานของครู เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และขั้นตอนเทคนิควิธีการต่างๆที่ใช้ในการประเมิน

2. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้วิเคราะห์ข้อมูลให้ครอบคลุมในเนื้อหาสาระ โดยมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และครูผู้รับการประเมิน

3. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจสั่งการ โดยมีส่วนประกอบต่าง ๆ คือการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน

4. องค์ประกอบด้านการดำเนินการประเมินผล โดยประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามระยะเวลา วิธีการขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่

4.1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลผลิตที่ได้

4.2 ออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เลือกเทคนิควิธีการที่ใช้ประเมินให้

เหมาะสม

4.3 นำเครื่องมือออกไปใช้รวบรวมข้อมูล

4.4 การตัดสินใจสั่งการเพื่อนำผลการประเมินไปใช้

5. องค์ประกอบผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ได้ผลลัพธ์เป็นคะแนน

6. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน เป็นการวิเคราะห์ ผลการ

ประเมินว่าสอดคล้องกับภาระกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

7. องค์ประกอบในการตัดสินใจสั่งการเพื่อหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

8. การกลับสู่วงจรระบบ โดยเริ่มตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าใหม่ เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผล

ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระบบใด ๆ ก็ตามเมื่อใช้ระบบนั้น ๆ ไปนานเข้าจะพบว่าระบบนั้นอาจล้าสมัยไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงควรมีการพัฒนาระบบการทำงานนั้น ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ระบบจะมีความสมบูรณ์สอดคล้องกับระบบการปฏิบัติงานที่ให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้มีนักการศึกษาให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

เคนเดลและเคนเดล (Kendall and kendall 1988 : 7) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาระบบไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ รวมทั้งผลผลิตของระบบนั้น ๆ

2. การออกแบบระบบ เป็นการออกแบบขององค์ประกอบระบบในปัจจัยนำเข้ากระบวนการและผลผลิตให้มีคุณภาพมากที่สุด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพองค์กรและ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ

3. การทดสอบระบบ เป็นการนำระบบที่ออกแบบไปทดสอบ โดยการทดลองระบบในสถานการณ์จำลอง หรือสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบว่าระบบนั้นมีคุณภาพหรือไม่มีข้อบกพร่อง เดเบนแฮม (Debenham 1989 : 34) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาระบบไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ เป็นการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบว่ามีอะไรบ้าง มีองค์ประกอบใดควรปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

2. การออกแบบระบบ เป็นการนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ มาเชื่อมโยงให้สัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดความสอดคล้องและมุ่งไปสู่จุดหมายที่ต้องการ

3. การนำระบบไปใช้ เป็นการนำระบบที่ออกแบบไปใช้ตามจุดหมายที่กำหนดไว้

สมัคร สุพรรณรัตน์ (2527 : 4) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ เป็นการหาแนวทางหรือวิธีการที่จะทำให้จุดหมายต่าง ๆ ในระบบบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องทราบวัตถุประสงค์หลักและวัตถุประสงค์ปลายทาง

โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ คือ กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายให้ชัดเจน และกำหนดวัตถุประสงค์ปลายทาง

2. การออกแบบระบบ เป็นการนำเอารายละเอียดต่าง ๆ ขององค์ประกอบภายในระบบ มาจัดอันดับความสำคัญก่อนหลัง ให้เกิดความสัมพันธ์ และเห็นรูปร่างของระบบได้ชัดเจนโดยมีขั้นตอนคือ ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบที่ต้องการ ร่างโครงร่างของระบบขึ้นมา และเลือกรูปแบบของระบบที่เหมาะสมเพื่อนำไปใช้ในองค์การ

3. การบริหารระบบ เป็นการนำระบบไปใช้และหาวิธีการที่จะควบคุมระบบที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องมีผู้ตรวจสอบ และวัดผลความเหมาะสมและประโยชน์ของระบบที่นำไปใช้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2536 : 100 - 104) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบ และการพัฒนาระบบไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ เป็นวิธีการระบุส่วนประกอบ องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ การจัดเรียงลำดับองค์ประกอบ ทรัพยากรที่ใช้ กลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้ระบบ ภารกิจที่จะต้องดำเนินการและผลผลิตที่จะเสนอแก่กลุ่มเป้าหมาย

2. การสังเคราะห์ระบบ เป็นการนำข้อมูลมาใช้ในการสร้างระบบใหม่หรือพัฒนาระบบให้ดีขึ้น โดยการกำหนดองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ ทิศทางและลำดับขั้นตอนของระบบที่พัฒนาขึ้นใหม่

3. การสร้างแบบจำลองระบบ เป็นการสื่อสารระบบที่สร้างขึ้นใหม่หรือพัฒนาขึ้นใหม่ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ โดยการเขียนแบบจำลองดังนี้

3.1 รูปภาพหรือหุ่นจำลองจากของจริง เช่น ภาพวาด หุ่นจำลอง

3.2 แบบจำลองเปรียบเทียบ เช่น นาฬิกา เป็นแบบจำลองของเวลา

3.3 แบบจำลองสัญลักษณ์ เช่น สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์

3.4 แบบจำลองแนวคิด เป็นแบบจำลองที่แทนด้วยแผนภูมิ หรือแผนภาพในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งในการสร้างแบบจำลองระบบ จะช่วยอธิบายถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของระบบ ซึ่งช่วยในการสื่อสารให้ทราบถึงขั้นตอนการควบคุม และสามารถทำนายได้ว่าจะเกิดผลอะไรขึ้น เมื่อดำเนินไปตามระบบ

4. การประเมินผลระบบ เป็นการพัฒนาระบบตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้จนแสดงออกมาในรูปแบบจำลอง ซึ่งถือว่าได้ระบบใหม่ขึ้นหรือเป็นการพัฒนาระบบที่ยังประกันไม่ได้ว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นจะสามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงต้องนำต้นแบบของระบบไปทดสอบในสถานการณ์จริง กล่าวคือ นำระบบไปใช้ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงความเป็นจริง

จากแนวคิดของนักการศึกษาในหัวข้อการพัฒนาระบบสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาระบบประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๆ 5 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์ระบบ
2. การสังเคราะห์ระบบ
3. การออกแบบระบบ
4. การทดสอบระบบ
5. การประเมินผลระบบ

ในการศึกษาองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะต้องมียุทธประสงค์ที่แน่นอนชัดเจนเพื่อให้การดำเนินการประเมินผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ในการประกอบการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะของภาคเอกชนหรือของภาครัฐหรือองค์การที่จัดการศึกษา จำเป็นที่โรงเรียนหรือหน่วยงานนั้นจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน โดยมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เครน (Crane 1986 : 400 – 101) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน
2. เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขพฤติกรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่งและการได้ค่าตอบแทน
4. เพื่อจัดผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือน้อยเกินไป
5. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. เพื่อปรับปรุงการให้ค่าตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงาน
7. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับโยกย้ายสับเปลี่ยนหรือคัดเลือกคนเข้าทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 150) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี

6 ประการคือ

1. เพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
2. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน

3. เพื่อพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. เพื่อพิจารณาจัดสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อพิจารณาความชอบการเลื่อนขั้นประจำปี
6. เพื่อพิจารณาผู้ปฏิบัติงานที่ย่อนสมรรถภาพ และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ตนเองดีขึ้น ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป

จากแนวคิดของวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานของนักการศึกษาที่กล่าวไว้ สามารถสรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ดังนี้

1. เพื่อใช้ตัดสินใจการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
2. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งงานให้เหมาะสม
3. เพื่อพัฒนาให้บุคคลปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น
4. เพื่อตัดสินใจผู้ไม่มีคุณภาพให้ออกจากงาน
5. เพื่อปรับเปลี่ยนสายงานให้เหมาะสม
6. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้พัฒนาตนเอง
7. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนางาน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานครู

ในระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู คือผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน มีนักการศึกษาหลายคนได้ให้แนวคิดหลายประการเกี่ยวกับผู้ประเมินและผู้รับการประเมินดังต่อไปนี้

อีสท์มอนด์ (Eastmond 1968 : 107) ได้เสนอบุคคลที่ควรทำหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. ครูเป็นผู้ประเมินผลตนเอง
2. นักเรียน
3. ผู้บริหาร
4. ที่ปรึกษาของโรงเรียน
5. เพื่อนครู
6. คณะกรรมการพิเศษ
7. ผู้เชี่ยวชาญภายนอก
8. ประชาชนในท้องถิ่น

แมคกริล (McGreal 1983 : 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ควรจะเป็นบุคคลดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารดูแลรับผิดชอบครูโดยตรงตามสายงาน เช่น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ หัวหน้าสายชั้น เป็นต้น

2. เพื่อนครูด้วยกันจะเป็นผู้ประเมินซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะครูในกลุ่มประสบการณ์เดียวกัน หรือในสายชั้นเดียวกัน

3. นักเรียนเป็นผู้ประเมินครู ซึ่งแม้ว่าโดยทั่ว ๆ ไปยังไม่เป็นที่ยอมรับกันมากนัก แต่ก็มี การปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่ว่าจะเป็นแนวคิดของ ดอลตัน (Dalton 1971 : 251) วอร์เบิร์ก (Walberg 1973 : 157) และฟาร์เลย์ (Farley 1981 : 98) ก็ให้แนวคิดว่าควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

4. ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง โดยทั่วไปมักจะเห็นพ้องต้องกันว่าครูควรประเมินตนเอง เพราะ จะเป็นผู้ทราบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเองได้ดีที่สุด

5. ผู้ปกครองของนักเรียน ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพราะ ผู้ปกครองได้ดูแลเอาใจใส่บุตรหลาน จึงสามารถสังเกตเห็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของเด็กอันเนื่อง มาจากการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นจึงให้ผู้ปกครองมีส่วนประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่เกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ประเมินผลซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มบุคคล หรือคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู ประกอบด้วย ผู้บริหารคือผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้ช่วย อาจารย์ใหญ่ หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และครูเป็นผู้ประเมิน ผลตนเอง

2. ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายได้มีแนวคิดในแนวเดียวกัน คือ ครูเป็นผู้ปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ต่าง ๆ แต่มิได้ทำหน้าที่บริหารงานในโรงเรียน

เนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะต้อง มีเนื้อหาสาระที่นำมาใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานของครูในโรงเรียนจะต้องมีการงานในหน้าที่และความ รับผิดชอบ ดังนี้

กิบสันและฮันท์ (Gibson and Hunt 1965 : 229 - 253) มีความเห็นว่า ครูจะปฏิบัติงานได้ ผลดีจะต้องมีลักษณะพึงประเมิน 3 ด้านคือ

1. ด้านความรู้ เช่น มีความรู้ด้านวัฒนธรรม ความรู้ด้านการสอนเป็นอย่างดีและเชี่ยวชาญ

2. ด้านทักษะ คือ มีทักษะด้านภาษาพูด ภาษาทำให้เด็กเข้าใจง่าย มีทักษะในการเข้ากับผู้คนด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในด้านการค้นคว้าวิจัย การหาความรู้เพิ่มเติม การหาทางแก้ปัญหา และจะต้องมีนิสัยรักงานครู

3. ด้านความสนใจ ได้แก่ความพอใจนักเรียน สนใจวิชาที่สอนทุกวิชา สนใจชุมชนที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียน สนใจเพื่อนร่วมอาชีพ สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน กพ. (2532 : 75) ได้เสนอประเด็นที่จะใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1. ผลงานได้แก่การประเมินผลงานในปัจจุบันในตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยประเมินในด้านต่าง ๆ เช่น คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ประโยชน์ของงาน ความรวดเร็วทันเวลา

2. คุณลักษณะของคนที่ต้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณลักษณะต่างๆที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความรอบคอบ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความอดทน

3. คุณลักษณะพิเศษได้แก่การประเมินในคุณลักษณะพิเศษเฉพาะบางกรณีเช่น สุขภาพ คุรุสภา (2534 : 3) ได้เสนอเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยพิจารณาถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ได้แบ่งออกเป็น 3 หมวด คือ

1. รอบรู้ สอนดี โดยเน้นคุณลักษณะด้านความรู้และความสามารถในการสอนและด้านสนับสนุนการสอน รวมทั้งรอบรู้สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

2. มีคุณธรรม จรรยาบรรณ โดยเน้นคุณลักษณะที่มีความเมตตา กรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ มีวินัย ความซื่อสัตย์ อดทน ประหยัด มีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครูมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานและการดำเนินชีวิต

3. มุ่งพัฒนาโดยเน้นคุณลักษณะในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาชุมชน

ก่อ สวัสดิพิธานิชย์ (2535 : 156 – 159) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของครูทุกประเภทในโรงเรียน แบ่งออกได้ 4 ประการ ดังนี้

1. หน้าที่การสอน ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญอันดับแรก เมื่อเป็นครูที่ต้องสอนจะเป็นครูโดยไม่สอนไม่ได้ โดยครูแต่ละคนจะต้องพิจารณาว่าเด็กในชั้นที่ตนสอนมีพื้นฐานความรู้ความสามารถแตกต่างกันแค่ไหน แล้วจึงจัดเนื้อหาสาระให้เหมาะสม ครูจะต้องประเมินผลการเรียนรู้ของเด็ก เพื่อทราบข้อบกพร่องและหาทางแก้ไข

2. หน้าที่ในการปกครองนักเรียน ครูจะต้องเข้าใจธรรมชาติของเด็ก และสามารถปกครองเด็กที่ตนสอนได้ การสอนและการปกครองนักเรียนจึงต้องสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะถ้ามองในแง่การสอนการปกครองนักเรียนก็คือ การสอนพฤติกรรม วิธีปล่อยตามใจ และวิธีดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี วิธีเหล่านี้ทำให้การอบรมแตกต่างกัน

3. หน้าที่ในการบริหารการศึกษา ครูทุกคนย่อมมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างน้อยครูจะต้องรับผิดชอบในงานบริหาร และงานธุรการในชั้นเรียนของตน การคุมเวลาเรียนของนักเรียน การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การรายงานผลงาน การรักษาระเบียบวินัยในห้องเรียน

4. หน้าที่ในการประสานงาน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน จะต้องมีส่วนในการประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น นอกจากนั้นครูยังทำหน้าที่ประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนที่อยู่ใกล้ ๆ โรงเรียน

อุทุมพร จามรมาน (2536 : 36) ได้เสนอเกณฑ์ขั้นต่ำในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1. เชิงปริมาณ

1.1 จำนวนวันที่มาทำงาน วันลาต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีทางศาสนา

1.2 จำนวนครั้งที่ประพฤติดี / ชอบ

1.3 จำนวนครั้งที่ได้รับรางวัล

1.4 จำนวนครั้งที่ได้รับอนุญาตให้เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การอบรม การสัมมนา

2. เชิงคุณลักษณะ

2.1 การทำงานด้วยความเต็มใจและรับผิดชอบ

2.2 การแต่งกาย

2.3 การแสดงออกต่อบุคคลอื่น

2.4 การใฝ่หาความรู้และปรับปรุงตนเอง

2.5 ลักษณะการสอน การเตรียมการสอน การวัดผล

2.6 งานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการในหัวข้อเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน

- 1.1 การเขียนแผนการสอน
- 1.2 การเตรียมสื่อการสอน
- 1.3 การจัดกระบวนการเรียนการสอน
- 1.4 การใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการสอน
- 1.5 การประเมินการสอนตามสภาพจริง

2. การปกครองดูแลเอาใจใส่นักเรียนด้านระเบียบวินัยและพฤติกรรมในการเรียน

3. ด้านความประพฤติ จรรยาบรรณของครู อุทิศตน เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ประสานกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

เครื่องมือที่ใช้สำหรับประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญที่วัดการปฏิบัติงานของครูว่า ครูปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ก็ย่อมขึ้นอยู่กับเครื่องมือประเมินผลว่ามีความเที่ยงตรง ครบคลุม และเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิด ในเรื่องนี้ไว้ดังนี้

ซีริลและพอสเตอร์ (Cyril and Poster 1993 : 200) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1. การสังเกตการณ์ในห้องเรียน (Classroom Observation) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญมาก เพราะครูส่วนใหญ่ใช้เวลาด้านการเรียนการสอนในห้องเรียน

2. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในลักษณะต่าง ๆ ที่ถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งท่าทีบุคลิกลักษณะ

ภิญโญ สาร (2516 : 430) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ 3 วิธี คือ

1. ใช้มาตราประเมินค่า (Rating Scale) มีหลายแบบ ส่วนมากจะพิมพ์เป็นแบบฟอร์มในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคนหนึ่ง ในแบบฟอร์มแต่ละชุดจะมีคุณภาพของงานและลักษณะความสำคัญที่ต้องการประเมิน เขียนไว้ แบบฟอร์มมี 2 ชนิด คือ

1.1 เป็นมาตรระดับเพิ่มขึ้นตามลำดับความสำคัญ

1.2 เป็นมาตราตายตัว โดยกาเครื่องหมายตามช่องที่ต้องการ แบบฟอร์มทั้ง 2 ชนิดนี้ บางแบบมีช่องว่างให้ผู้กรอกแสดงเหตุผลด้วย

2. เปรียบเทียบบุคลากร (Employee Comparison) เป็นการจัดลำดับความสำคัญของคนในหน่วยงานเปรียบเทียบกับว่าใครมีผลงานดีเด่นกว่ากันโดยใช้วิธีจัดลำดับ (Ranking)

3. แบบสำรวจ (Check List) มี 2 ชนิด คือ

3.1 ชนิดกำหนดน้ำหนัก (Weighted Check List) ประกอบด้วยการอธิบายการปฏิบัติงานหรือการวางตัวในหน่วยงานจำนวนหลาย ๆ ข้อ ทุกข้อมีมาตรหรือเกณฑ์ประเมินค่า (Scale Value) ควบคู่กัน ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่กาเครื่องหมายตามเกณฑ์ที่ตนเห็นว่าตรงกับลักษณะการทำงานของบุคลากรแต่ละคนเสร็จแล้ว จึงนับคะแนนที่ได้ทั้งหมดตามค่าประจำเกณฑ์นั้น ๆ

3.2 แบบกำหนดข้อให้ตอบ (Forced Choice List) คล้ายชนิดกำหนดน้ำหนักต่างกัน ตรงที่ไม่มีเกณฑ์การประเมินค่าตามหลังแต่กลับมีข้อตอบให้เลือก ส่วนมากข้อตอบให้เลือกมี 4 ข้อ เท่ากันทุกข้อ และมักแสดงข้อชนิดบกพร่องในการทำงานเสีย 2 ข้อ และให้มีข้อปฏิบัติงานที่ดี 2 ข้อ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบเลือกกาเครื่องหมายตามข้อเท็จจริง

ฝ่ายมาตรฐานกองวิชาการสำนักงาน ก.พ. ได้สรุปวิธีการหลัก ๆ ไว้ 4 ประการ คือ

1. วิธีจัดบันทึกปริมาณงานใช้กับงานประจำที่ทำตามแบบแผน ทำซ้ำ ๆ กัน โดยผู้ปฏิบัติ นับจำนวนงานของคนที่ทำได้ต่อวันหรือสัปดาห์หรือเดือน แล้วห้วนหน้าเก็บรายงานของแต่ละคนไว้ เมื่อจะประเมินก็นำผลงานที่ได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่คาดหวัง ซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วในเทคนิคการวัดงาน

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด กำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมินเอาไว้แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นระดับมากน้อย อาจจะให้คะแนนแต่ละระดับก็ได้

3. วิธีพิจารณาโดยตรวจรายการวิธีนี้ ผู้ประเมินพิจารณาตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยกาเครื่องหมายลงในช่องซึ่งมีเตรียมไว้แล้ว

4. วิธีเปรียบเทียบบุคคลวิธีนี้เหมาะสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก ผู้ประเมินเปรียบเทียบการทำงานทีละคู่

จากแนวคิดของนักวิชาการสามารถสรุป เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ดังนี้

1. แบบประเมินผลมาตรฐานค่า (Rating Scale)
2. แบบสำรวจ
3. แบบสัมภาษณ์
4. แบบสังเกตการสอนในห้องเรียน

กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จำเป็นจะต้องมีขั้นตอนและวิธีการประเมิน

ผลการปฏิบัติงานของครูให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเต็มที่ นักการศึกษาได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผลไว้ในลักษณะที่เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ดังนี้

บอลลิงตันและคณะ (Bollington. et al 1993 : 27) ได้กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีประเมินผล ซึ่งสรุปได้ว่า จะต้องมีการพบปะกันระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน จะต้องกำหนดโดยวิธีการที่ถูกต้องและชัดเจน จากนั้นผู้ประเมินผลทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้

เมธี ปิลาธนานนท์ (2523 : 130) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีการประชุมวางแผนก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 43) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งสรุปได้ว่าจะต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ในการประเมินผล

จากแนวคิดของนักการศึกษา ในหัวข้อวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

1. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. มีการประชุมวางแผน ชี้แจงก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหาร
3. ถ้าบุคคลยังไม่มีความรู้ในการประเมินผล ควรจัดอบรมวิธีการในการประเมิน วิธีใช้

เครื่องมือให้บุคลากรที่รับผิดชอบเป็นผู้ประเมินผล

4. ดำเนินการประเมินตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน
5. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครูโดยประเมินผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้
6. นำเสนอผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบ

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูเป็นการพิจารณาคุณค่าของผลงานที่ได้ปฏิบัติ (อนันต์ แจงกลีบ 2514 : 133) มอนดีและนอ (Mondy and Noe 1990 : 342) ได้กล่าวว่า ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับบอลลิงตันและคณะ (Bollington. et al 1993 : 45) ซึ่งได้กล่าวว่าควรมีการชี้แจงผลการประเมินให้ผู้ประเมินทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

โดยสรุปเมื่อโรงเรียนได้ทราบผลการประเมินแล้ว ควรมีการแจ้งผลการประเมินนั้นให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบ เพื่อจะได้ นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองในการ

ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อมูลป้อนกลับ

ข้อมูลป้อนกลับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งของระบบเพราะข้อมูลป้อนกลับจะเป็นตัวควบคุมคุณภาพการทำงานของระบบให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Classer 1962 : 224 - 236) ดังนั้น ระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์จะต้องมีข้อมูลป้อนกลับเป็นส่วนที่ทำให้ข้อมูลว่าควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการในส่วนใด ซึ่งอาจยังมีข้อบกพร่อง ทั้งนี้ทำให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แมคกริล (Mc Greal 1983 : 148) ได้กล่าวถึงการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้รับการประเมิน ในกรณีเกิดการไม่เห็นด้วยในผลการประเมิน อาจจะมีวิธีการ โดยให้การนิเทศแบบคลินิกแก่ครูผู้รับการประเมิน เพื่อเป็นการได้ข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยการตัดสินใจเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานของครูผู้รับการประเมิน จะได้ถูกต้องและมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น โดยถือว่าการนิเทศแบบคลินิก เป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

แฮริส (Harris 1986 : 186) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งหมายถึง การนำผลการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ไปชี้แจงให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งไม่ใช่เป็นการพูดในแง่ลบ ก่อให้เกิดผลเสียต่อระบบการประเมิน และก่อให้เกิดผลร้ายแก่ครูผู้รับการประเมินด้วย ดังนั้นการให้ข้อมูลป้อนกลับจึงเป็นการให้ข้อมูลให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีไม่เพียงแต่ข้อมูลของผลการประเมินเท่านั้น แต่เป็นท่าที ทักษะดี ความเข้าใจ และการให้ความสนใจในตัวบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับและสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาได้อย่างแท้จริง

มิลแมน (Millman 1990 : 210) ได้ให้แนวคิดในการให้ข้อมูลป้อนกลับ คือหลังจากที่ได้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแล้ว ควรนำผลไปแจ้งให้ครูทราบ และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของครู โดยมีโครงการที่โรงเรียนจัดทำขึ้น เช่น การให้คำแนะนำแบบคลินิก ในด้านการเรียนการสอน การให้เทคนิควิธีการสอน อุปกรณ์และสื่อการสอน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น หรือมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเพื่อให้การพัฒนางานของตนเองมีประสิทธิภาพชัดเจนขึ้น อันจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานของตนเองบังเกิดผลดียิ่งขึ้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ มิลแมน ยังเสนอเนื้อหาสาระของข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ คือเป็นการ

พัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีเนื้อหาสาระต่อไปนี้

1. เนื้อหาสาระหรือข้อมูลที่จะต้องรับการพัฒนา
2. สาเหตุที่ต้องรับการพัฒนาด้านต่าง ๆ
3. สิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การพัฒนานั้นเกิดความสำเร็จ เช่น ความต้องการในด้านวัสดุ

อุปกรณ์ กำลังคน เป็นต้น

4. ตัวบ่งชี้แสดงให้เห็นถึงเปลี่ยนแปลง พัฒนาเจริญก้าวหน้าขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ให้คำแนะนำ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์

เมอร์ฟีและเคลฟแลนด์ (Murphy and Cleveland 1991 : 90) กล่าวถึงการประเมินตนเองทั่ว ๆ ไปคนทุกคนมักจะประเมินตนเองในเชิงบวก หรือมองตนเองสูงกว่าสภาพเป็นจริง ซึ่งก่อให้เกิดการขาดความเชื่อถือในข้อมูลที่ได้จากผลจากการประเมินตนเอง หรือก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในผลของการประเมิน และถ้านำเอาผลของการประเมินในลักษณะเชิงลบหรือส่วนที่เป็นข้อบกพร่องของผู้รับการประเมินขึ้นมา ชี้แจงให้กับผู้รับการประเมินทราบ จำเป็นจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสมในสภาพของบุคคลแต่ละคนด้วย เพื่อจะช่วยให้ข้อมูลป้อนกลับเกิดผลบวกแก่ผู้รับการประเมิน เพราะมีฉะนั้นจะทำให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในอนาคต

สรุปได้ว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการประเมินควรมีวิธีการดังนี้

1. ในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการประเมินควรเป็นข้อมูลในด้านดี ที่ผู้รับการประเมินได้รับ เพื่อจะได้เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้นและเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ในการให้ข้อมูลป้อนกลับในส่วนที่เป็นข้อบกพร่อง หรือในส่วนที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้รับการประเมินควรให้การยอมรับ และรับฟังข้อบกพร่องเพื่อจะได้นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาจะได้บังเกิดผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และบังเกิดผลกับผู้เรียนอย่างแท้จริง

3. ในการแก้ไขข้อบกพร่อง หรือข้อมูลที่เป็นด้านลบของการปฏิบัติงานนั้นผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินจะต้องหารือ และร่วมมือกันในการแก้ไขข้อบกพร่อง และทางโรงเรียนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำความเข้าใจ เพื่อผู้รับการประเมินจะได้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านที่ยังบกพร่องให้ดีขึ้น

ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล

นักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล ดังต่อไปนี้

เฮอร์แมน (Herman 1973 : 201) ได้ให้แนวคิดว่า ควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

• ของครู ปีละ 2 ครั้งเป็นอย่างน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าควรทำการประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ฮอลเลย์และเจนนิงส์ (Holley and Jennings 1983 : 88) ได้กำหนดระยะเวลาในการ

• ประเมินผลให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของสถานศึกษาว่าในรอบ 1 ปี ควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานกี่ครั้ง โดยไม่ได้ระบุชัดเจนว่าควรเป็น 1 ครั้ง หรือ 2 ครั้ง

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 12) ได้กล่าวถึงกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล ควรให้ชัดเจนว่าจะใช้ช่วงเวลาใดในระหว่างช่วงแต่ละภาคเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษา สามารถสรุประยะเวลาในการประเมินผลได้ดังนี้

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

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ มุ่งให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ตลอดจนก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกัน จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 15) ได้ประมวลไว้จากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

1. เพื่อที่จะหามาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ สำหรับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการประเมิน (Sison 1966 : 110) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่แน่นอน และมีระบบสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ดังนี้

1.1 การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ (Promotion) การประเมินจะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถคัดเลือกบุคคลที่จะแต่งตั้งให้สู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้ และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนแสดงความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาเปรียบเทียบว่า ผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสามารถเหมาะสมกว่ากันในการที่จะเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (สำนักงาน ก.พ. 2530 : 52) โดยเป็นไปอย่างยุติธรรม มีเหตุผล มีระบบ เป็นระเบียบแบบแผน ซึ่งใช้ต่อบุคคลในองค์การเดียวกันโดยเสมอหน้าและถ้วนทั่ว เป็นการป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก

1.2 การโอนย้าย ลดขั้น ออกจากงาน (Transfer Demotion and Discharge) การประเมินผลได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่จะตัดสินว่า ผู้ปฏิบัติงานคนใดควรจะเหมาะสมในการทำงาน

1.3 การเพิ่มเงินเดือน (Salary Increases) การประเมินจะช่วยให้มีมาตรฐานที่ดีในการปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้เหมาะสม และได้รับการยอมรับการประเมินผลมีความสำคัญต่อการกำหนดเงินเดือนค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานมาก เพราะจะวัดให้เห็นว่าใครควรได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมากกว่าใคร และอยู่ในระดับใดของอัตราเงินเดือนทั้งหมด ซึ่งจะต้องมองที่องค์ประกอบของตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบรวมด้วย เพื่อให้การกำหนดค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยจะต้องมีลักษณะเป็นการจูงใจมากกว่านั้นทอนกำลังใจคนที่ปฏิบัติงาน

2. เพื่อให้เป็นแนวทางในการให้คำแนะนำฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน (Sison 1966 : 159) การประเมินผลชี้ให้เห็นถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้ เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ความสามารถของบุคคล ถ้าพบว่ามีจุดอ่อน หรือข้อบกพร่อง ก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อเสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน ในการประเมินนั้น คะแนนที่เป็นบวกและลบของผู้ปฏิบัติงานมีค่าต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร การรายงานผลการปฏิบัติงานในกำหนดระยะเวลาหนึ่ง ๆ นั้น สามารถให้เป็นเกณฑ์ในการแนะนำแนวทางและให้คำปรึกษาที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ในตอนต้นๆ การประเมินผลเป็นเพียงเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน ในการคัดเลือกหัวหน้างานเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือการเพิ่มเงินเดือน แต่ในปัจจุบันนี้ ยังใช้เป็นเครื่องมือเพื่อค้นหาความต้องการทางด้านการฝึกอบรมและแนะนำ เพื่อช่วยให้คนทุกระดับปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน (Strauss and Sayles 1967 : 281)

3. เพื่อที่จะปรับปรุงการควบคุมบังคับบัญชา โดยทำให้ผู้บังคับบัญชาสำนึกในหน้าที่มากยิ่งขึ้น (Sison 1966 : 159) หมายถึง ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาคอยประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเห็นความจำเป็นที่จะต้องสังเกตการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการประเมินอย่างใกล้ชิด และนั่นจะช่วยให้การประเมินผลของการทำงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ทำให้หัวหน้างานมองเห็นความรับผิดชอบของเขาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาความสำเร็จของงานมากยิ่งขึ้น และการประเมินผลสามารถช่วยให้หัวหน้างานทำงานของเขาได้อย่างเป็นผล

4. พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ก่อนที่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวหน้าและลูกน้องจะต้องร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน มีการตกลงกันในเรื่องผลงาน เพื่อให้การประเมินผลเป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้หัวหน้าและลูกน้องมีโอกาสได้ปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นส่วนที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การประเมินผลอย่างเป็นทางการตามระยะเวลาที่กำหนด ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสังเกตพฤติกรรมของ

เพื่อให้การประเมินผลเป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้หัวหน้าและลูกน้องมีโอกาสได้ปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นส่วนที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การประเมินผลอย่างเป็นทางการตามระยะเวลาที่กำหนด ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้ ประกอบกับ ทักษะที่ดีของผู้บริหารงานระดับสูง ช่วยกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนใจในแต่ละบุคคลและช่วยเหลือเขาถ้ากระบวนการประเมินผลสมบูรณ์ เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง (Stahl 1971 : 164)

5. เพื่อการแก้ไขปรับปรุงระบบวิธีการทำงานและอุปกรณ์ในการทำงาน ในกรณีที่ผลผลิตขององค์การต่ำ ซึ่งมีได้มีสาเหตุมาจากตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน แต่เป็นเพราะระบบวิธีการทำงานไม่รัดกุมหรืออุปกรณ์เครื่องช่วยไม่ดีพอ จะได้แก้ไขปรับปรุงได้ทันการ เช่น ขั้นตอนในการทำงานมีมากจนเกินไปหรือทางเดินของงานยังไม่เหมาะสม วัสดุเครื่องใช้ต่างๆ หมดสภาพการใช้งานขาดคุณภาพ เป็นต้น

6. เพื่อการปรับปรุงวิธีการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน หากพบว่าผลงานตกต่ำเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงาน จะได้แก้ไขโดยย้อนกลับไปพิจารณาปรับปรุงการสรรหาและเลือกบุคคลเข้าทำงาน เช่น ปรับปรุงข้อสอบ วิธีการคัดเลือกให้ได้คนที่เหมาะสมต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2530 : 54)

7. เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อที่จะได้รับการประเมินในระดับที่น่าพึงพอใจ (Strauss and Sayles 1967 : 281) ซึ่งเป้าหมายของบุคคลโดยทั่วไปที่ต้องการผลประโยชน์จากการประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานภายหลังจากที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แล้ว

8. เพื่อเป็นการประเมินให้เป็นประสิทธิผลโดยส่วนรวมของโครงการพัฒนาการบริหารและการคัดเลือก (Strauss and Sayles 1967 : 281) ว่ามีความสำเร็จผลเพียงใดโดยผลรวมของส่วนย่อยจะเป็นตัวชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การเป็นอย่างไร เพราะถ้าปรากฏว่าผลจากการประเมินออกมาเป็นที่ไม่น่าพอใจจะได้หาทางปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป

ลักษณะของสิ่งที่ประเมิน

การที่จะประเมินผลการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น จำเป็นจะต้องเลือกปัจจัยที่จะนำมาใช้ในการประเมินหรือให้คะแนน เพื่อชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลและปัจจัยดังกล่าวจะต้องสอดคล้องวัตถุประสงค์ของการประเมินด้วย ซึ่งนักวิชาการบางท่านได้ให้ความคิดเห็นไว้สำหรับสิ่งที่ควรประเมิน (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2530 : 67) ดังนี้

1. เรื่องคุณภาพงานและความถูกต้องของการปฏิบัติงาน
2. เรื่องปริมาณงาน

3. เรื่องทัศนคติหรือท่าทางและวิธีการปฏิบัติงาน
4. เรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เฉพาะงานหนึ่งๆ
5. เรื่องตรงต่อเวลากำหนดงานเสร็จ และการปฏิบัติงาน
6. เรื่องความสำเร็จสมบูรณ์ของงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้

เสนาะ ดิยาว์ (2516 : 14) แยกลักษณะของสิ่งที่จะประเมินออกได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ

คือ

1. คุณลักษณะและลักษณะนิสัยของบุคคล (Traits and Characteristics)
2. ผลงาน (Contributions)

สำหรับผลงานที่ปฏิบัติได้นั้น พิจารณาทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2530 : 20) แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. งานซึ่งสามารถนับได้เป็นหน่วยเป็นชิ้น (Tangible Qualities) ซึ่งสะดวกต่อการประเมิน และเปรียบเทียบว่าดีหรือไม่ดีอย่างไร อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจหรือไม่ เช่น งานพิมพ์ดีด งานรับ - ส่ง หนังสือ งานผลิตสิ่งของที่เป็นชิ้นเป็นอัน เหล่านี้ ทำให้สะดวกต่อการประเมินผลงานมากยิ่งขึ้น

2. งานซึ่งไม่สามารถวัดได้เป็นชิ้น เป็นหน่วย (Intangible Qualities) ไม่สามารถกำหนดออกมาได้ว่า ใครทำได้จำนวนเท่าใด ดังเช่น งานทางด้านวิชาการซึ่งวัดได้ยาก จำเป็นต้องใช้ องค์ประกอบอื่นเข้าช่วยในการประเมิน เช่น ความรู้ความสามารถ ความประพฤติ การอุทิศเวลาให้กับองค์การ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำมาพิจารณาร่วมกัน โดยการสังเกตและรายงานการทำงาน ประกอบการประเมิน

สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะและลักษณะนิสัยส่วนบุคคลก็มีความจำเป็นที่จะต้องนำมาพิจารณาในการประเมินเช่นเดียวกัน (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2530 : 25) เพื่อชี้ให้เห็นว่าบุคคลนั้นเหมาะสมที่จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปหรือไม่ หรือเพื่อประโยชน์อย่างอื่น การประเมินในปัจจุบันนี้ มีความสำคัญต่อตำแหน่งหน้าที่ทางการบริหารอย่างมาก เนื่องจากนักบริหารจำเป็นต้องมี คุณลักษณะอย่างอื่นอีกหลายประการที่สำคัญ นอกจากความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว เป็นต้นว่าความเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็น เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ฝ่ายจัดการพยายามประเมินผู้เข้ารับการประเมินบนพื้นฐานของสิ่งที่เขาทำ มากกว่าสิ่งที่เขาเป็นอยู่นั้นคือ เน้นที่ผลของงานมากกว่าลักษณะส่วนตัวของบุคคล ซึ่งเหมาะสำหรับ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการประเมินในระดับปฏิบัติการมากกว่า ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นสำคัญ และเพื่อให้ได้ผลอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จึงมีทั้ง 2 ลักษณะประกอบกัน

นอกจากนี้ ยังอาจกำหนดคุณลักษณะเฉพาะที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากงานอื่นๆ เช่น การรักษาความลับ ความแข็งแรง การอดทนต่อความยากลำบาก ความสามารถในการพูดจาเสนอรายงาน เป็นต้น

ลักษณะของระบบการประเมินผลที่ดี

องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ผู้ประเมินผู้ถูกประเมิน และเครื่องมือเทคนิควิธีการประเมิน ในด้านบุคคลผู้ประเมินนั้น มีส่วนสำคัญมากต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวของโครงการประเมิน เนื่องจากจะต้องอาศัยบุคคลที่สามารถวางตัวเป็นกลางได้เป็นอย่างดี ปราศจากอคติในการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและ จะต้องสร้างความเข้าใจในเรื่องเกณฑ์หรือมาตรฐานให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ซึ่งเป็นหน้าที่ของ องค์การที่จะต้องกระทำ เพื่อให้การประเมินผลเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม และมีมาตรฐาน อันเดียวกันและนอกจากนั้น ระบบการประเมินผลควรสามารถตอบสนององลักษณะของงานและ เป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างน่าพึงพอใจ ควรง่ายต่อการปฏิบัติและยืดหยุ่น (McGrensky 1979) ดังนั้น สรุปลักษณะของระบบการประเมินผลที่ดีจึงควรมีลักษณะ ดังนี้ (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2530 : 27)

1. มีความเชื่อถือได้ (Reliability) ซึ่งหมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการประเมินหลายๆครั้ง ความคงเส้นคงวานี้ชี้ให้เห็นได้จาก

1.1 เมื่อผู้ประเมินบุคคลหลาย ๆ ครั้ง และผลที่ออกมาเหมือนกันเช่นนี้มีความคงเส้นคงวา (Consistency) และผู้ประเมินกลับมาประเมินอีกหลังจากนั้น 2 - 4 สัปดาห์ โดยประเมินภายในขอบเขตของสิ่งที่ปรากฏอยู่เดิม คือ งานไม่เปลี่ยนแปลง และนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินเดิม ถ้าผลเหมือนกันอีกแสดงว่ามีความคงเส้นคงวา

1.2 เมื่อให้ผู้ประเมินหลาย ๆ คน คอยสังเกตผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกันในการทำงาน และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับกัน ถ้าสอดคล้องกันก็แสดงว่ามีความคงเส้นคงวา

2. ความตรง (Validity) หมายถึง ความตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมินกล่าวคือ ในการประเมินต้องการให้ผลประเมินเป็นเครื่องแสดงคุณค่าของคนทำงานที่มีต่อหน่วยงานได้จริง ผลประเมินที่ปรากฏอยู่ในเกณฑ์ที่ดี หมายความว่า บุคคลนั้นทำงานดีจริง ๆ การวัดความเที่ยงตรงของการประเมินไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะว่างานน้อยชนิดมักมีมาตรฐานสำหรับที่จะเทียบให้เห็นอย่างเด่นชัด ความเที่ยงตรงในการประเมิน อาจวัดได้โดยประเมินเปรียบเทียบกับบันทึกของผู้เข้ารับการประเมินและการปฏิบัติงาน เช่น บันทึกผลการผลิต ซึ่งหาได้สำหรับงานบางอย่างเท่านั้น งานอีกหลายอย่างที่ไม่สามารถแสดงให้เห็นเป็นจำนวนที่วัดได้ วิธีการอื่นที่จะตัดสินความเที่ยงตรงของการประเมินก็คือการเปรียบเทียบกับความก้าวหน้าของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากการ

เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งและการเพิ่มเงินเดือน ดังนั้นการที่จะวัดความเที่ยงตรงของแบบการประเมิน จึงต้องอาศัยระยะเวลาจนก่อนสรุปออกมาได้

3. สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ คือ แบบการประเมินนั้นต้องสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มงานที่จะประเมิน มีองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆที่สามารถนำมาใช้วัดลักษณะงานนั้นๆได้ นอกจากนั้นยังจะต้องสามารถเข้าใจได้ง่าย ประหยัด สะดวกในการใช้ การแปลความหมายของคะแนน และมีความยืดหยุ่นในการใช้กับผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทางด้านความสามารถ และประสบการณ์ เช่น คนทำงานใหม่ เป็นต้น

สำหรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น (McGrensky 1979 อ้างถึงใน ชูศักดิ์ เทียงตรง 2530 : 10) ควรจะประกอบด้วย

1. ส่วนประกอบของคำแนะนำและข้อมูลเกี่ยวกับงาน
 - 1.1 คำแนะนำ
 - 1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลและงาน
2. ส่วนประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคล (เช่น การศึกษา)
3. ส่วนประกอบเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน
4. ส่วนประกอบเกี่ยวกับคำจำกัดความขององค์ประกอบในการปฏิบัติงาน และผลการประเมิน

5. รู้ว่าผู้รับการประเมินมีผลงานดีเด่น
6. การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ไม่น่าพึงพอใจ
7. ส่วนประกอบเกี่ยวกับการสื่อความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ
8. ส่วนประกอบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน
9. ส่วนประกอบเกี่ยวกับบทบาทของผู้มีหน้าที่ตรวจสอบรายงาน
10. ส่วนประกอบเกี่ยวกับ "การประเมินผลด้วยปากกา"

เกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

คำว่า "เกณฑ์" (Criterion) หมายถึงมาตรฐาน (Standard) ซึ่งสามารถใช้เป็นไม้วัด (Yardstick) สำหรับวัดผลสำเร็จและความล้มเหลวของผู้ปฏิบัติงาน (Fleishman 1979 อ้างถึงใน ชูศักดิ์ เทียงตรง 2530 : 47)

ส่วนมาตรฐานงานนั้น หมายถึง เงื่อนไขที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความน่าพึงพอใจของผลงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2530 : 36)

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีบางสิ่งบางอย่างที่จะเปรียบเทียบกับนั้นคือ

การเปรียบเทียบคนหนึ่งกับคนอื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการประเมินแบบเรียงลำดับ อย่างไรก็ตามวิธีการที่ให้ผลอย่างมาก คือ การสร้างมาตรฐานงาน โดยเริ่มจากคำอธิบายงาน (Beach 1975) ซึ่งระบุรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ต้องกระทำ อันจะนำไปสู่การวางกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่ง นอกจากนั้น การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานต้องให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงาน งานบางชนิด มาตรฐานออกมาในรูปของปริมาณ แต่บางชนิดอาจออกมาในรูปของคุณภาพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ควรเป็นมาตรฐานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำได้ เพราะฉะนั้น ทางที่ดี หัวหน้างานควรให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานด้วย

มาตรฐานงาน เป็นเป้าหมายย่อยของหน่วยงาน (Organization Sub – Goals) ในส่วนที่ผู้ทำงานแต่ละคนต้องทำให้สำเร็จ (ซุคคิตี เทียงตรง 2530 : 17) เป็นเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารระดับสูงหรือฝ่ายจัดการกำหนดขึ้นไว้เป็นเกณฑ์สำหรับเปรียบเทียบกับการปฏิบัติจริง มาตรฐานของงานสัมพันธ์กับคำอธิบายงาน กล่าวคือ คำอธิบายงานระบุว่าในงานนั้นมีอะไรต้องทำบ้าง ส่วนมาตรฐานของงานระบุว่างานที่จะต้องทำนั้น ควรจะมีปริมาณมากน้อยแค่ไหน หรือควรมีคุณภาพดีเพียงใด และเกณฑ์สำหรับมาตรฐานงานที่ดีควรมีลักษณะ (สำนักงาน ก.พ. 2530 : 36) ดังนี้

1. ไม่อยู่ในระดับสูงจนเกินไป จนไม่มีใครสามารถทำงานดีเด่นได้ และควรเป็นสิ่งที่ท้าทายความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน
2. มาตรฐานตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของงาน ไม่ใช่ผลงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเนื่องจากความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มาตรฐานของกลุ่มนั้นจึงอาจต่ำหรือสูงเกินไป
3. มาตรฐานจะต้องทันสมัย มาตรฐานไม่ใช่สิ่งถาวร จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขของงาน การมอบหมายการรับผิดชอบหรือปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่ง
4. ต้องเกิดจากการปรึกษาร่วมมือกันกำหนดระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน
5. มาตรฐานจะต้องเป็นลายลักษณ์อักษรจะได้ปฏิบัติไปในแนวเดียวกันหมดทั้งองค์การ
6. มาตรฐานมีเกณฑ์ซึ่งหัวหน้าสามารถตรวจสอบได้ เป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ และควรหลีกเลี่ยงการวัดในเชิงพรรณนาให้มากที่สุด

โดยปกติแล้ว มาตรฐานของการปฏิบัติงานเป็นอัตราโดยเฉลี่ยของการปฏิบัติงานรวมกันของลักษณะงานประเภทหนึ่ง ๆ หรือเกิดจากการวิเคราะห์หาความสามารถของมนุษย์ในงานแต่ละอย่างที่ได้ทำต่อระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจใช้เทคนิคการจับเวลาและการเคลื่อนไหวเข้าช่วยกำหนดเป็นมาตรฐานไว้เพื่อเป็นเกณฑ์ในการทำงานว่าควรจะทำให้ถึงจุดดังกล่าวนี้ แต่เกณฑ์ที่กล่าวถึงนี้อาจแตกต่างกันออกไปบ้างตามแต่ละองค์การ แม้ว่าจะปฏิบัติงานประเภทเดียวกัน ด้วย

การหวังผลขององค์การที่ต้องการจะมีความสามารถในการผลิตที่สูงกว่าองค์การอื่น แต่ทั้งนี้ก็ต้องมีสิ่งทีล่อใจให้คนอยากจะทำงานประกอบไปด้วย เพราะถ้าขาดแรงกระตุ้นให้ไปถึงจุดที่ตั้งไว้ดังกล่าว การตั้งเกณฑ์มาตรฐานไว้ก็อาจจะล้มเหลว สิ่งจูงใจที่กล่าวถึงนั้นอยู่ในรูปของค่าจ้างแรงงานที่มีอัตราแตกต่างกัน คือคนงานคนใดที่ทำงานได้ถึงมาตรฐาน ก็จะได้รับอีกอัตราหนึ่ง และใครทำงานได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ส่วนที่เกินนั้นก็จะได้รับค่าจ้างแรงงานอีกอัตราหนึ่งสูงกว่าเดิม จึงเห็นได้ว่าการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานนั้น มีความสัมพันธ์กับ อัตราค่าจ้างเงินเดือนมาก และมีผลกระทบไปถึงผลผลิตขององค์การโดยส่วนรวมอีกด้วย (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2530 : 17)

ในอีกกรณีหนึ่ง การปฏิบัติงานอาจดำเนินไปโดยอาศัยกลุ่มปฏิบัติงาน คือทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมกันในการทำงาน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานแลเป้าหมายดังกล่าวถือเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่จะปฏิบัติงานไปให้ถึงร่วมกัน ถ้าการปฏิบัติงาน ไม่บรรลุถึงเป้าหมายก็จะต้องมีการอภิปรายแนะนำแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานในครั้งต่อไปบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นข้อสังเกตที่สำคัญประการหนึ่งในการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นจะต้องมีการยืดหยุ่นสำหรับบุคคลที่เริ่มเข้าทำงาน เนื่องจากยังขาดประสบการณ์และความสามารถการทำงานต้องค่อยๆพัฒนาไปเป็นลำดับ จนกว่าจะถึงเกณฑ์ที่ตั้งเอาไว้เป็นมาตรฐานในระยะเวลาที่เหมาะสม

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นระบบการจัดลำดับขั้นตอนต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันเป็นกระบวนการที่นำมาใช้ชี้แล้วชี้อีกตลอดเวลาที่บุคคลถูกจ้างให้ทำงานอยู่ในองค์กร (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2530 : 53) ได้สรุปกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็น 7 ขั้นตอนไว้ ดังนี้

1. กำหนดความมุ่งหมายในการประเมิน ซึ่งเป็นการกำหนดในขั้นต้นก่อนว่าจะจัดให้มีการประเมินเพื่อนำผลประเมินไปใช้ประโยชน์ด้านใด เช่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล หรือปรับปรุงองค์การในด้านต่างๆ และเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้าง เรื่องอะไรเป็นหลัก และเรื่องอะไรเป็นรอง เพื่อที่จะได้เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมต่อไป
2. เลือกวิธีการประเมินผลให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน และความมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยอาจจะเลือกใช้วิธีการหลายๆอย่างประกอบกันก็ได้ตามความเหมาะสมและได้ผลสูงสุด
3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกำหนดว่างานที่ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งๆ จะต้องปฏิบัติในช่วงเวลาหนึ่งนั้น ควรจะมีปริมาณและคุณภาพอย่างไร
4. ทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รู้ทั่วหน้ากัน พร้อมทั้งทำความเข้าใจ ยอมรับและร่วมมือ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก โดยเฉพาะความเข้าใจ การยอมรับ

5. กำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งตามปกติช่วงระยะเวลาในการประเมินนั้น จะกำหนดให้มีปีละหนึ่งครั้งหรือหกเดือนต่อครั้ง

6. กำหนดหน่วยงานและบุคคลที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการประเมินผล และประสานงาน ซึ่งอาจจะจัดในรูปคณะกรรมการประสานงาน หรือให้หน่วยงานทำหน้าที่เกี่ยวกับบุคคล เป็นผู้ประสานงาน ส่วนผู้ดำเนินการนั้น ได้แก่ หัวหน้างานตามสายการบังคับบัญชาซึ่งจะทำหน้าที่ประเมินผลโดยตรง

7. จำแนกประเภทผู้ถูกประเมินที่จะใช้เกณฑ์การประเมินเหมือนกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน เฮเยล (Heyel 1963 : 654) ได้ให้แนวคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ทั่วไปมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ประการดังนี้

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

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 43) ได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการประเมินผลไว้ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการประเมินผลงาน โดยในขั้นนี้

ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจะเข้าประชุมร่วมกัน เพื่อทราบถึงกระบวนการและวิธีการประเมินผล ความต้องการของหน่วยงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงานภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบรวมทั้งงานต่าง ๆ ที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวิธีอยู่หลายประการคือ จากการสังเกต การปฏิบัติงานจากการสัมภาษณ์ ดูผลงานที่ปรากฏ และการประเมินผลตนเอง

ขั้นที่ 3 การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน

ขั้นที่ 4 การจัดโครงการเพื่อพัฒนาตัวบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากขั้นที่ 3 หลังจากที่ได้ทำการประเมินและทราบผลการประเมินแล้ว จึงหาวิธีปรับปรุงบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ยังบกพร่องให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ขั้นที่ 5 การประชุมปรึกษาภายหลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาตัวบุคคล ขั้นนี้เป็นการตรวจสอบผลของโครงการที่กระทำได้ในขั้นที่ 4 โดยทำเป็นระยะๆแล้วแต่เรื่องที่จะต้องปรับปรุงว่ามีมากน้อยเพียงใด

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 10) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน
2. เลือกวิธีการประเมินผลที่ดี เหมาะสม สอดคล้อง กับลักษณะงานและความต้องการขององค์การ
3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
4. ทำความเข้าใจให้กับผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินถึงหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน
5. กำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในระหว่างการปิดภาคเรียนการศึกษาฤดูร้อนจะไม่ได้ประโยชน์
6. กำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละตำแหน่งงานที่บุคคลปฏิบัติ อย่างเช่นกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในระหว่างการปิดภาคเรียนการศึกษาฤดูร้อนจะไม่ได้ประโยชน์
7. กำหนดผู้ประเมินผล ซึ่งอาจกระทำได้ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวจนถึงการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ
8. การเตรียมแบบฟอร์มที่มีรายละเอียดมากพอที่จะให้ข้อมูลประกอบการพิจารณาในการปฏิบัติงาน
9. จำแนกผู้ถูกประเมินตามประเภทเกณฑ์ที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงไว้ในกลุ่มเดียวกัน
10. การฝึกอบรมผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินให้รู้ ขอบเขตวิธีการประเมินการกำหนดน้ำหนักและการสร้างแบบฟอร์ม เพื่อการกำหนดคะแนนตลอดจนการสร้างคู่มือเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีวิวัฒนาการมาโดยลำดับ นับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 ที่ได้มีการจัดตั้งกลุ่มสหภาพแรงงานมากขึ้นแล้ว รูปแบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพล และถูกผลักดันให้มีการประเมินผลที่เป็นธรรมและเป็นศาสตร์มากขึ้น ลักษณะของการพิจารณาอายุงาน หรือความอาวุโส (Seniority) ได้เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งมากขึ้น ซึ่งวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะของรูปแบบการประเมินใน 2 ลักษณะ คือ (ชูศักดิ์ เทียงตรง 2530 : 12)

1. ลักษณะการประเมินผลในรูปแบบที่มุ่งเน้นการศึกษาคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล (Trait Rating Instruments) ได้แก่ การเน้นการประเมินผลเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล (Characteristics) หรือบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีผลกระทบต่อการทำงานและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้นๆ วิธีการประเมินผลที่เน้นการศึกษาคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคลนี้แบ่งได้เป็น 7 แบบ คือ

1.1 Simple Ranking Method เป็นวิธีการประเมินผลที่ใช้วิธีเรียงลำดับผู้ถูกประเมินผลทั้งหมดตามลำดับคนที่ดีที่สุดไปถึงคนที่เลวที่สุด แต่เป็นวิธีการที่ไม่ง่ายนัก ถ้ามีผู้ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก

1.2 Checklist Method เป็นวิธีที่ผู้ประเมินผลต้องตอบคำถามรายการต่าง ๆ ในแบบประเมินเกี่ยวกับผู้ถูกประเมิน วิธีการนี้ต้องอาศัยผู้ประเมินที่มีความคุ้นเคย และรู้จักการทำงานประเภทนั้นๆ เป็นอย่างดี ข้อเสียของวิธีนี้คือ แบบรายการประเมินต้องครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งทำได้ยากมาก

1.3 Man – to – Man Comparison Rating เป็นวิธีที่ผู้ประเมินจะนำองค์ประกอบหรือปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานแต่ละประเภท ผู้ปฏิบัติงานบางคนที่มีองค์ประกอบนั้น ๆ (Key Man) มาแยกเป็นส่วน ๆ อันเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเมื่อเข้ามาอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งผู้ประเมินจะมาพิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีองค์ประกอบใดบ้างที่ใกล้เคียงกับองค์ประกอบนั้น ๆ แล้วให้คะแนนเมื่อรวมคะแนนครบทุกองค์ประกอบก็จะทราบว่า ใครอยู่ในระดับใด วิธีนี้นิยมใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งหรือคุณค่าของงาน (Job Evaluation) เรียกว่า Factor Rating ข้อเสียของการประเมินแบบนี้ คือ ความสับสนในการพิจารณาปัจจัยหรือองค์ประกอบในการประเมิน ผู้ประเมินต่างคนกันอาจให้ความหมายและคุณค่าของแต่ละองค์ประกอบไม่เท่ากัน และการเปรียบเทียบกับคนในลักษณะกลุ่มงานอื่นๆ ที่แตกต่างกันกับกลุ่มงานที่ตั้งมาตรฐานไว้แล้วเป็นไปได้ยาก เพราะคุณลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มย่อยแตกต่างกันไปตามชนิดของงานที่ได้รับมอบหมาย

1.4 Grading or Force – Distribution Rating วิธีการประเมินผลแบบนี้จะกำหนดคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้ชัดเจน และให้คำจำกัดความไว้อย่างแน่นอน และให้ผู้ประเมินประเมิน ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละคุณลักษณะเป็น 3 ระดับ คือ ระดับดีเด่น ระดับพอใจ และระดับไม่เป็นที่พอใจ มีข้อดี คือ ง่ายต่อการประเมิน แต่ข้อเสีย คือ ระดับที่ประเมินของผู้ประเมินต่างคนอาจให้ความหมายที่ต่างกัน

1.5 Paired Comparison Rating เป็นการประเมินที่ใช้วิธีการเปรียบเทียบเป็นคู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับเดียวกันตามกลุ่มของงาน

1.6 Graphic Rating – Scale เป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้มาก แต่เป็นการยากที่จะสร้างเครื่องมือวัดที่ครอบคลุมองค์ประกอบทุกด้าน แล้วให้น้ำหนักหรือความสำคัญทุกคุณลักษณะเท่ากันหมด

1.7 Forced - Choice Method เป็นวิธีที่กำหนดคำอธิบายคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ปฏิบัติงานไว้เป็นชุด ๆ มีจำนวน 25 – 40 ชุดขึ้นไป ในแต่ละชุดจะประกอบด้วยข้อความ 4 ประโยคเป็นข้อความที่อธิบายคุณลักษณะดี 2 ประโยค และคุณลักษณะไม่ดี 2 ประโยค (บางครั้งก็อาจมีมากกว่า 4 ประโยค แล้วแต่ผู้สร้าง) หรือ ให้ผู้ประเมินเลือกข้อความที่ตรงกับลักษณะที่ดี 1 ประโยคและคุณลักษณะที่ไม่ดีของผู้ถูกประเมิน 1 ประโยคที่ตรงกับลักษณะของผู้ถูกประเมินจากแต่ละชุด ข้อความเหล่านี้จะมีค่าคะแนน ซึ่งผู้ประเมินไม่ทราบค่าคะแนน เมื่อรวมคะแนนก็จะสามารถเรียงลำดับผู้ปฏิบัติงานได้ ข้อเสียของวิธีการนี้ต้องมีการปกปิดคะแนนไว้เป็นความลับ และมีความยุ่งยากในการประเมิน

2. ลักษณะการประเมินผลในรูปแบบที่มุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน (Job Performance Instruments) ได้แก่ รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ทำให้งานสำเร็จผล มีรูปแบบการประเมิน 7 รูปแบบคือ

2.1 Critical Incidents Method เป็นวิธีที่ผู้ประเมินได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้จดบันทึกเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมการทำงานของผู้ถูกประเมินไว้เป็นระยะๆ และนำมาสรุปให้คะแนนเฉลี่ยรวมตอนท้ายที่จะมีการพิจารณาตัดสิน ข้อดี คือ ช่วยให้การประเมินในสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน สามารถนำมาถกเถียงกันได้ ข้อเสีย คือ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม เลือกบันทึกเฉพาะส่วนดี หรือส่วนเสีย ก็จะก่อให้เกิดปัญหาได้

2.2 The Free – Written or Narrative Method เป็นวิธีที่ผู้ประเมินเขียนถึงสิ่งที่ผู้ประเมินควรจะมีอย่างกว้างๆ โดยที่ผู้ประเมินอาจจะสังเกตจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน พิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินแต่ละคนมีจุดเด่นและจุดบกพร่องอะไร ข้อเสียคือความมีอคติของผู้ประเมินและผู้ประเมินที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ

2.3 The Field Review Method วิธีการนี้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาของบุคคลที่ต้องการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อสัมภาษณ์แล้วกลับไปเขียน รายงานและนำกลับ ไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์อ่านทบทวนอีกครั้ง และประเมินแก้ไขเพิ่มเติมโดยให้อิสระเต็มที่ ข้อดี คือ มีความเที่ยงธรรมมากขึ้น ข้อเสีย คือ สิ้นเปลืองเวลา และถ้าผู้สัมภาษณ์ไม่ชำนาญ ผลที่ได้ก็ไม่ชัดเจนพอที่จะประเมินได้

2.4 The Self – Appraisal Method เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จึงมักใช้กับผู้บริหารที่ต้องการให้ตนเอง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาพิจารณาทบทวนการปฏิบัติงานของตนเอง ข้อเสีย คือ ไม่สามารถใช้เป็นวิธีหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ และผู้ประเมินมีแนวโน้มจะประเมินตนเองในทางที่ดี

2.5 Peer Rating เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงานเดียวกัน (Co Workers) เป็นผู้ประเมิน มีข้อเสีย คือ กลุ่มจะประเมินบุคคลที่กลุ่มยอมรับดีกว่าบุคคลที่กลุ่มไม่ยอมรับ

2.6 Group Rating or Multiple Appraisal เป็นวิธีการประเมินที่ให้กลุ่มหัวหน้าระดับต่างๆ เป็นผู้ประเมินตามลำดับชั้น แล้วร่วมประชุมปรึกษาหารือกัน แล้วจึงสรุปผลออกมา ข้อดี คือ ป้องกันอคติในการพิจารณา

2.7 Results – Oriented Appraisal เป็นวิธีการประเมินผลงานโดยอาศัยการกำหนดวัตถุประสงค์ (Goal Setting) ในการประเมินเป็นหลักในการพิจารณาการกำหนดวัตถุประสงค์นี้จะกำหนดร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ข้อดี เป็นวิธีที่เน้นการควบคุมผลการปฏิบัติงานที่จะมาถึงและป้องกันข้อผิดพลาดได้ล่วงหน้า ข้อเสีย คือ ถ้าตั้งวัตถุประสงค์ไว้สูงเกินไปหรือต่ำเกินไป จะทำให้เกิดความท้อถอยหรือเบื่อหน่ายได้

สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาทั่ว ๆ ไปของโรงเรียนกนต์ทาราธรรม (สิป – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนกนต์ทาราธรรม (สิป – ลูกจันทร์ จิงประไพ) เปิดสอนมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลาเกือบ 70 ปีแล้ว ในปัจจุบันนี้เปิดทำการสอนระดับอนุบาลศึกษาถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) เป็นโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ถนนรัชดาภิเษก แขวงตลาดพลู เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร นอกจากจัดการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการแล้ว ยังปฏิบัติตามนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีหน้าที่จัดการศึกษาภาคบังคับให้แก่ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 4 ปี ถึง 15 ปีเต็มโดยได้รับสวัสดิการฟรีจากกรุงเทพมหานคร 5 อย่างได้แก่ หนังสือแบบเรียนและหนังสือเสริมการเรียนรู้ อาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) เสื้อผ้าเครื่องเขียน ในปีการศึกษา 2544 นี้ มีนักเรียนจำนวน 710 คน ข้าราชการ 30 คน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในอัตราลูกจ้างจำนวน 12 คน และยังมีพระภิกษุช่วยสอนวิชาพระพุทธศาสนา

จริยธรรมอีกจำนวน 2 รูป ในด้านการบริหารมี ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน นอกนั้นจะเป็นครูสายปฏิบัติการจัดการเรียนการสอน โดยมีการพัฒนาด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตธนบุรีที่มีอยู่ทั้งหมด 17 โรงเรียน และเป็นหนึ่งในจำนวน 431 โรงเรียนของกรุงเทพมหานคร สภาพของนักเรียนที่มาเข้าเรียนในโรงเรียน จะมีความเป็นอยู่ปานกลางและขาดแคลน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง บางส่วนไม่ได้ประกอบอาชีพ จึงเป็นภาระหน้าที่ของโรงเรียนที่จะต้องรับเด็กในเกณฑ์ภาคบังคับเข้าเรียน โดยการจัดให้เปล่าไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น สภาพชุมชนใกล้โรงเรียนเป็นชุมชนแออัดในเมือง ผู้เข้ามาอยู่อาศัยเป็นประชากรที่อพยพเข้ามาเช่าบ้านหางานทำ โดยมีอาชีพรับจ้างรายเดือนที่มั่นคง และบางส่วนรับจ้างรายวันพอมีรายได้ประทังชีวิต ซึ่งบุคคลเหล่านี้ได้นำบุตรหลานมาเข้าเรียนที่โรงเรียนกนต์ทหาราราม (สิป - ลูกจันทร์ จึงประไพ) จนกว่าจะจบการศึกษาภาคบังคับ ประชากรอีกส่วนหนึ่งเป็นคนในพื้นที่ที่อยู่อาศัยมาเป็นเวลานานมีอาชีพในการทำสวนมากพอๆ ปัจจุบันสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปมาก จึงทำให้ประชากรละแวกนี้ขายที่ดิน เปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นอยู่จากการทำสวนมาค้าขาย และรับจ้าง กลายเป็นสภาพชุมชนเมืองที่แออัด สภาพครอบครัวแตกแยกเป็นส่วนใหญ่ เด็กที่มาเข้าเรียนจึงมีความขาดแคลนและไม่ค่อยมีความสุขจากครอบครัวเท่าใดนัก

สภาพปัญหาของโรงเรียนที่เป็นอยู่ คือต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ครูอาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนรับภาระหาทุนการศึกษามาให้นักเรียน เพื่อจะได้ใช้จ่ายเป็นค่าอุปกรณ์การเรียนและค่าใช้จ่ายรายวันเล็ก ๆ น้อย ๆ ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ครูต้องใช้ความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียน เพราะขาดการดูแลเอาใจใส่ด้านการเรียน ระเบียบวินัยและความประพฤติจากทางบ้าน ภารกิจของครูอาจารย์ในโรงเรียนจึงต้องดูแลเอาใจใส่ให้นักเรียนมีความรู้ รวมทั้งยังต้องดูแลพัฒนานักเรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัยและมีความสุข

หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีฐานะเป็นสถาบันและเป็นองค์การที่จัดการศึกษาและอบรม คุณธรรม จริยธรรม ขององค์การที่จัดการศึกษาส่วนท้องถิ่น คือ กรุงเทพมหานคร โรงเรียนเกิดขึ้นจากความต้องการและความจำเป็นของสังคม เพื่อรับใช้และบริการสังคม โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเหตุนี้หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียน จึงมีลักษณะคล้ายกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

ของสถาบันครอบครัวหรือบ้าน ในอดีตครอบครัวหรือบ้านมีบทบาทในการให้การศึกษาอบรมเด็กและเยาวชน แต่ในปัจจุบันสภาพสังคมและเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไป บ้านจึงให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนน้อยลง ดังนั้นโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องรับภาระมากขึ้น

โรงเรียนในสมัยปัจจุบันถือว่า เป็นสถาบันของสังคมซึ่งทำหน้าที่สนองความต้องการตามความมุ่งหมายของโรงเรียนประเภทนั้น ๆ ในการจัดหรือบริหารโรงเรียนก็ตามจำเป็นจะต้องพิจารณาถึงความต้องการของสังคมแต่ละบุคคลประกอบกัน ทั้งนี้ เพื่อว่าโรงเรียนจะได้ทำหน้าที่ของตนให้เหมาะสมเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ โดยทั่ว ๆ ไปแล้วโรงเรียนมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. สอนความต้องการของสังคม หน้าที่ของโรงเรียนในด้านนี้คือ การฝึกคนให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเกี่ยวกับบ้านเมือง เพื่อให้บุคคลเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศชาติ นอกจากนั้น โรงเรียนจะต้องฝึกคนให้มีความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์รู้จักนำหลักประชาธิปไตยมาใช้ในการดำรงชีวิต และปลูกฝังให้ประชาชนพลเมืองมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย สำหรับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนที่ด้อยพัฒนา โรงเรียนยังต้องทำหน้าที่ปรับปรุง และสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ชุมชนอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อต้องการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่เด็ก ในขณะเดียวกันก็เป็นการยกระดับสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนให้สูงขึ้นอีกด้วย

2. สอนความต้องการของแต่ละบุคคล หน้าที่ของโรงเรียนในด้านสนองความต้องการของบุคคล คือ ส่งเสริมให้บุคคลรู้จักสร้างความเจริญให้แก่ตนเอง มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ มีศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามรู้จักตนเอง รู้จักยับยั้งชั่งใจ เป็นต้น นอกจากนั้นโรงเรียนยังต้องรู้จักฝึกคนให้มีสมรรถภาพทางเศรษฐกิจ เช่น มีทักษะในการประกอบอาชีพ เป็นผู้ผลิตและผู้บริโภคที่ดีในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนตามหน้าที่ โรงเรียนจะต้องพิจารณาถึงความสนใจ ความถนัดตามธรรมชาติ และระดับความสามารถของแต่ละคนเพื่อจะได้ส่งเสริมให้บุคคลได้เจริญเต็มที่ตามความสามารถที่เขามีอยู่

หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียน ในด้านที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมนักเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความสามารถของบุคคลให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายของการศึกษา อาจแยกกล่าวได้ดังนี้

- 2.1 ให้ความรู้ทางวิทยาการทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในสังคมให้แก่นักเรียน
- 2.2 ฝึกนักเรียนให้มีทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพและทางด้านเศรษฐกิจ
- 2.3 ฝึกอบรมนักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและมารยาทอันดีงาม

2.4 การดำเนินงานของโรงเรียนให้สอดคล้องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.

2542 ว่าด้วยการปฏิรูปการศึกษา และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

2.5 สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และนำโรงเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
ที่บริเวณโรงเรียนตั้งอยู่ และร่วมมือกันปรับปรุงชุมชน

2.6 เชิญชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนเป็นของชุมชนอย่าง
แท้จริง

จากบทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนดังกล่าว มีข้อควรพิจารณา คือ โรงเรียนจะต้องกำหนด
บทบาทและหน้าที่ของตนให้กว้างขวางแน่นอน จึงพอสรุปหน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียน
ดังนี้

1. จัดการศึกษาและอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่นักเรียน
2. จัดการศึกษาออกไปถึงชุมชนภายในปริมณฑล
3. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนและพัฒนาชุมชน

นโยบายด้านการศึกษาของโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ - ลูกจันท์ จิงประไพ)

สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

1. พัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน และ
ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

2. พัฒนา นักเรียน ครู โรงเรียนกนต์ทหารารามเพื่อการประกันคุณภาพทางการศึกษา

3. จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เป็นโรงเรียน 5 ส และให้มีความร่มรื่น สะอาด

สวยงาม และให้มีความปลอดภัยที่เอื้อต่อการเรียนการสอน

4. ส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรมและจริยธรรม

6. มุ่งเน้นการพัฒนางานของบุคลากรในโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม

7. ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีสุขภาพที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี ทำงานร่วมกันอย่างมี

ความสุข

8. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์มาใช้ประกอบการเรียนการสอน

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ - ลูกจันท์
จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

แนวปฏิบัติหน้าที่ของครูในโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ - ลูกจันท์ จิงประไพ) มีการปฏิบัติ
เช่นเดียวกับโรงเรียนของสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่
ในการจัดการศึกษาภาคบังคับให้แก่เยาวชนไทยทั่วประเทศ นอกจากนี้ ครูยังปฏิบัติหน้าที่ตาม

ระเบียบของกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของครูและต้องสอดคล้องกับจรรยาบรรณที่ว่าด้วยจรรยาบรรณครู 9 ประการ ของคุรุสภาด้วย นอกจากนี้ครูยังต้องปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยจรรยาบรรณวิทยฐานะ และหน้าที่ของครู

นอกจากนี้ครูยังต้องปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอนและความประพฤติ ระเบียบวินัยที่เหมาะสมกับความเป็นครูและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไปด้วย ในโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) ยังได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูเพิ่มเติมจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาของโรงเรียน และนโยบายวิสัยทัศน์ของโรงเรียนตามที่ได้ระบุไว้ในคู่มือครูของโรงเรียน

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

สภาพทั่ว ๆ ไปของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

1. ศูนย์วิชาการเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครที่มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 17 โรงเรียน ได้กำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อหาเครื่องมือมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี โดยใช้หลักการ 3 ประการ คือ

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสร้างเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

1.2 ให้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามแบบของ ก.พ.

1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูระดับเขต โดยประมวล

ข้อมูล จากวิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ และวางหลักเกณฑ์การประเมินไว้ด้วย

2. องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบการประเมินผล การปฏิบัติของครูประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนประจำปี รวมทั้งเป็นการพิจารณา เพื่อเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสายชั้น หรือ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ของครูภายในโรงเรียน

2.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนซึ่งหมายถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนหมายถึงผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายธุรการและฝ่ายวิชาการ หัวหน้าสายชั้น / หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ รวมทั้งครูเป็นผู้ประเมินผลตนเองด้วย ส่วนผู้รับการประเมินผลคือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.3.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งคณะผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าสายชั้น / หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์

2.3.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งครูเป็นผู้ใช้ประเมินตนเอง มีลักษณะคล้ายคลึงกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งคณะผู้บริหารเป็นผู้ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.4 เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีดังนี้

2.4.1 คะแนนรวม 90 - 100 คะแนน เลื่อน 1 ขั้น

2.4.2 คะแนนรวม 60 - 89 คะแนน เลื่อน $\frac{1}{2}$ ขั้น

2.4.3 คะแนนรวม 1 - 59 คะแนน ไม่ได้เลื่อนขั้น

2.5 ตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย

2.5.1 รายละเอียดทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับตัวครู เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ สถิติการทำงาน ผลงานต่าง ๆ

2.5.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนและงานด้านวิชาการ

2.5.3 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น งานรับผิดชอบโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ

2.5.4 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครู โดยพิจารณาจากความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายปกครอง และกิจกรรมของโรงเรียน

2.5.5 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการให้ความร่วมมือกับทีมงานในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

2.5.6 ผลงานดีเด่นของโรงเรียน ครูอาจารย์และนักเรียน

2.6 ขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ

ดังนี้ คือ

2.6.1 ผู้บริหารและฝ่ายประเมินผลสร้างเครื่องมือในการประเมินที่มีความ

ครอบคลุม

2.6.2 ผู้บริหารแจกแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ครูทุกคนทราบรายละเอียด

ต่าง ๆ

2.6.3 ผู้บริหารชี้แจงทำความเข้าใจให้ครูทราบหลักเกณฑ์ในการประเมิน โดย

กำหนดระยะเวลาในการประเมิน

2.6.4 ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทุกคนทราบว่าผู้มีหน้าที่ประเมินประกอบด้วย ผู้บริหาร

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ครูทุกคนประเมินตนเอง

2.6.5 จำนวนครั้งที่จะทำการประเมิน โดยยึดตามการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ

ข้าราชการ 6 เดือนต่อ 1 ครั้ง ดังนั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจึงกำหนดปีละ 2 ครั้ง

2.6.6 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามเครื่องมือคือ แบบประเมิน

ที่ให้ไว้

2.6.7 นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูมาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ครู

ทุกคน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการซึ่งถือว่าจบขั้นตอนของการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี

จากการทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) มาถือปฏิบัติในโรงเรียนสามารถสรุปขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. ผู้บริหารทำการอบรมชี้แจงให้ครูเข้าใจรายละเอียดของการประเมิน
3. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกคน และประเมินตนเอง
4. รวมผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง คือ 6 เดือน ต่อ

ครั้ง

ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. คณะครูไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ใช้สำหรับการนำมาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่านั้น
3. แบบประเมินผลไม่ครอบคลุมต่อการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินการอยู่
4. แบบประเมินผลจะมีลักษณะเป็นนามธรรม ทำให้ผู้ตอบแบบประเมินมีความลำเอียง
5. ไม่ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้ชัดเจน
6. ไม่ได้นำผลการประเมินมาแจ้งให้คณะครูทราบ จึงไม่สามารถจะนำไปปรับปรุง พัฒนา

ตนเองในข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้

7. คณะครูบางส่วนไม่ยอมรับผลการประเมิน เนื่องจากคิดว่าไม่เป็นธรรมเพียงพอสำหรับงานที่ปฏิบัติอยู่

การปรับปรุงแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร จิงประไพ)

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร จิงประไพ) พบว่าขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูควรมีข้อปรับปรุงในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งควรมีผู้ร่วมงานในทุกๆ ฝ่ายเป็นผู้ร่วมกำหนด

2. การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

3. การกำหนดวิธีการและเกณฑ์ในการประเมินผล

4. การอภิปรายผลการประเมินกับครูผู้รับการประเมินได้ทราบและชี้แจงให้เกิดความเข้าใจ

ในการประชุมสัมนาครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้มีการศึกษาวิเคราะห์ถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสามารถสรุปประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ส่วนใหญ่นำไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของครู และนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งหัวหน้าสายชั้นและและหัวหน้ากลุ่ม ประสพการณ์ไม่ได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเท่าที่ควร

2. บุคลากรผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าประเมินไปเพื่ออะไร จะให้ประโยชน์ต่อตนเองและโรงเรียนอย่างไร

3. ขาดคู่มือชี้แจงในรายละเอียด ในขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน จึงทำให้ผลการประเมินนั้นไม่ค่อยได้ผลดีเท่าที่ควร

4. การกำหนดน้ำหนักในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เช่น ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าสายชั้น หรือหัวหน้ากลุ่มประสพการณ์ไม่สามารถชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจนในพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูเท่าที่ควร

จากการศึกษาผลการวิจัยของนักการศึกษา และจากผลการประชุมสัมนาครูในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร จิงประไพ) พบว่ายังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการตั้งแต่วัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การสร้างเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความเข้าใจของผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน จึงเห็นสมควรต้องมีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสามารถนำผลการประเมินไปพัฒนาบุคลากรครู ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครนั้นจะปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ และระเบียบของกรุงเทพมหานคร นอกจากนั้นโรงเรียนก็ได้กำหนดระเบียบปฏิบัติขึ้นมาให้อยู่ 2 ด้าน คือ

1. ด้านความประพฤติ วินัย และจรรยาบรรณของครู

1.1 ครูเป็นผู้ให้การศึกษอบรม จึงควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนในทุกเวลาและทุกสถานที่

1.2 ครูควรแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบของทางโรงเรียน

1.3 ครูควรเป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นผู้มีความสุภาพเรียบร้อย

1.4 ครูไม่ยินยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่หาผลประโยชน์ หรือหาประโยชน์ที่มีชอบ

ด้วยกฎหมาย

1.5 ครูควรละเว้นการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิดไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เช่น เรียกเงินกินเปล่าจากผู้ปกครอง เรียกรับเงินโดยไม่ได้รับอนุญาต

1.6 ครูไม่พึงยุยง ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนเดินขบวนเรียกร้อง หรือนัดหยุดเรียน ก่อความไม่สงบต่อส่วนรวม

1.7 ความประพฤติที่ทางโรงเรียนถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง

1.7.1 กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา

1.7.2 ประพฤติตนเป็นคนเลวเฟล ตีมั่วสุม เสพของมึนเมา จนไม่สามารถครองสติได้

1.7.3 เป็นผู้หมกมุ่นในการพนัน มีหนี้สินรุงรัง หรือทำความผิดทางอาญา

1.7.4 ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับความเป็นครู มีเรื่องรู้สั่ว

1.8 ครูควรปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และไม่ลบหลู่ศาสนาอื่น

2. หน้าที่ของครูในการปกครองนักเรียน

2.1 ครูทุกคนมีหน้าที่สั่งสอนนักเรียนในด้านความรู้ สอนในด้านระเบียบวินัย ความประพฤติและมารยาทที่ดีงาม ทั้งยังสอนให้นักเรียนประพฤติตามกฎระเบียบของโรงเรียน

2.2 ครูมีหน้าที่อบรมขัดเกลาให้นักเรียนให้เป็นผู้อยู่ในระเบียบ เช่น การเข้าแถว การเดินขึ้นห้อง การอยู่ในห้องเรียน

2.3 ครูควรควบคุมดูแลนักเรียนในเวลาพัก และดูแลการเข้าแถว ครูอื่นก็ต้องทำหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4 ครูจะเป็นผู้ดูแลนักเรียน และอนุญาตให้นักเรียนที่มาสายเข้าห้องเรียนอย่างมีระเบียบ

2.5 ครูควรส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยสอนเสริมนักเรียนที่เรียนด้อยอยู่แล้วและสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่เรียนอ่อนให้เรียนดีขึ้น

2.6 ครูควรสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของเด็ก

2.7 ครูควรสำรวจเวลาเรียน และการมาเรียนของนักเรียน นักเรียนที่มาสาย ขาด ลาป่วย ควรให้ความสนใจและแนะนำให้ปรับปรุงตัว

2.8 ครูควรห้ามมิให้นักเรียนนำอาวุธ หรือของมีคมเข้าไปในห้องเรียน หรือนำรูปภาพลามกหรือหนังสือลามกมาในห้องเรียน หรือนำมาเผยแพร่แก่เพื่อนนักเรียน

2.9 ครูเอาใจใส่ปลุกฝังนักเรียนในการเรียนให้ทำงานสะอาด มีระเบียบ สวยงาม และแนะนำให้ นักเรียนเอาใจใส่สุขภาพอนามัยของตนเอง

2.10 ครูไม่ควรอนุญาตให้นักเรียนออกนอกห้องเรียนในเวลาเรียน นอกจากมีความจำเป็นเกี่ยวกับการเรียน

2.11 ครูไม่ควรทิ้งห้องเรียนในขณะที่ทำการสอน เพราะจะทำให้ห้องเรียนขาดระเบียบ ถ้าครูจะทิ้งห้องเรียนหรือมีภารกิจ ควรแจ้งให้ผู้บริหารทราบก่อน

2.12 ครูไม่ควรไล่นักเรียนออกจากห้องเรียนในขณะที่ทำการสอน ควรแก้ปัญหาโดยวิธีอื่นที่ไม่ทำลายความรู้สึกของนักเรียน

2.13 ครูควรบันทึกความประพฤติของนักเรียนลงในสมุดรายงานของนักเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองได้รับทราบ และจะได้ช่วยดูแลอบรมสั่งสอนให้เป็นผู้มีความประพฤติดี

2.14 ครูควรประสานกับทุกฝ่ายเพื่ออบรมสั่งสอนนักเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนมากยิ่งขึ้น

2.15 ครูควรเสียสละเวลาในการเอาใจใส่ดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นเวลาเรียนหรือนอกเวลาเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นผู้ประพฤติดี

2.16 ถ้าครูจะลงโทษนักเรียนที่ทำความผิดควรลงโทษตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการลงโทษโดยวิธีที่ดีต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มิฉะนั้นครูจะมีความผิด ว่าด้วยระเบียบการลงโทษนักเรียน

3.หน้าที่ของ ครูในการจัดการเรียนการสอนและงานด้านธุรการ

3.1 ครูประจำชั้นมีหน้าที่จัดทำงานธุรการของชั้น เช่น สมุด ป. 01, ป. 02, ป. 03, ป. 06

ของนักเรียนตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ของนักเรียน

3.2 ครูมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้เอง มีความคิดสร้างสรรค์

3.3 ครูควรเป็นผู้เอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอนนักเรียน เสียสละเวลาในการสอนให้
นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพของตน

3.4 ครูควรมีการวัดผลการเรียนของนักเรียน โดยการวัดตามสภาพจริง การเรียนรู้
ทุกครั้ง ครูควรตรวจแก้ กรอก และรวบรวมคะแนนให้ถูกต้อง ยุติธรรม และเรียบร้อย อย่าให้ผิดพลาด
เพราะจะเป็นข้อบกพร่องต่อหน้าที่อย่างร้ายแรง

3.5 ครูมีหน้าที่สำคัญคือการสอนจึงควรมีการเตรียมการสอนไว้ล่วงหน้า เตรียมสื่อ
การสอนไว้ล่วงหน้า เพราะจะทำให้เวลาทำการสอนมีคุณภาพ นักเรียนได้ความรู้ความเข้าใจเป็น
อย่างดี

3.6 ครูควรปฏิบัติตนในขณะทำการสอนดังต่อไปนี้

3.6.1 ครูควรยืนในขณะทำการสอนจะนั่งเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น

3.6.2 เมื่อครูสั่งงานนักเรียนแล้วควรเดินดูการทำงานของนักเรียน เพื่อแนะนำ
ตรวจแก้ไขในงานที่นักเรียนทำไม่ได้ หรือทำผิด

3.6.3 ครูควรสอนนักเรียนโดยให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้

3.6.4 เมื่อครูได้แนะนำบทเรียนนักเรียนแล้ว ควรให้นักเรียนได้ฝึกสร้างองค์ความรู้
ได้ด้วยตัวเอง

3.6.5 ครูควรใช้วิธีการสอนให้นักเรียนอย่างหลากหลาย และแจ้งให้นักเรียนทราบ
ว่าเขากำลังเรียนด้วยวิธีใด

3.6.6 ครูควรสอนนักเรียนให้มีการเรียนรู้แบบเป็นกลุ่ม หรือทีม

3.6.7 ครูควรฝึกให้นักเรียนรักษาความสะอาดในสมุดทำงาน และเอาใจใส่ในเรื่อง
ลายมือ มีความเป็นระเบียบในการทำงานจนเป็นลักษณะนิสัย

3.6.8 ครูควรดเว้นการสูบบุหรี่ ดื่มเครื่องดื่ม อ่านหนังสือพิมพ์หรือทำงานส่วนตัว
ในขณะทำการสอนเด็ดขาด

3.6.9 เมื่อครูว่างจากการสอน ควรอยู่ในห้องพัก ตรวจงาน เตรียมการสอนในวิชา
ต่อไป

3.6.10 ครูทำงานอยู่ในห้องพักที่มีครูอยู่ร่วมกันหลายคน จึงควรทำตนเองให้เป็นคนสงบให้เรียบร้อยในห้องพัก งดเว้นการสนทนาด้วยเสียงดัง หรือนำของเข้าไปรับประทานหรือเล่นในห้องพักนั้น

3.6.11 ครูควรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในด้านความช่วยเหลือทางด้านวิชาการให้คำปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำช่วยเหลืองานด้านวิชาการ และงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนในด้านการเรียนรู้และความประพฤติทั่ว ๆ ไปของนักเรียน

3.6.12 ครูพึงตั้งใจหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เช่น การเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือเข้าศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการเรียนรู้แก่นักเรียน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.6.13 ครูควรให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนทุก ๆ ด้านอย่างเต็มความรู้ความสามารถอันจะทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดการเรียนการสอนของครูต่อนักเรียน และหน้าที่ต่าง ๆ ที่ครูพึงปฏิบัติในฐานะหน้าที่ของครูและด้านความประพฤติของครูในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถสร้างองค์ความรู้เองได้ มีความคิดสร้างสรรค์
2. หน้าที่ในการอบรมสั่งสอนนักเรียนในด้านความประพฤติ ระเบียบวินัยและด้านกิริยามรรยาทเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีของสังคมต่อไป
3. หน้าที่ต่อครูในการปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนและบุคลากรด้านการศึกษา เพื่อช่วยเหลือแนะนำในด้านการพัฒนาด้านวิชาการ

ตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการศึกษางานวิจัยด้านตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูของนักการศึกษา ได้แสดงความคิดเห็นเรื่องตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

มิลแมน (Millman 1990 : 210) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีดังนี้

1. การปกครองห้องเรียน
2. ความรับผิดชอบของครู

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
4. การเสริมสร้างบรรยากาศในชีวิตที่ดี เก่ง ดี มีสุข สันติ
5. การเป็นผู้นำและการริเริ่มสร้างสรรค์
6. ทักษะและทัศนคติในวิชาชีพครู
7. คุณลักษณะทั่ว ๆ ไป เช่น การใช้เสียงการใช้อารมณ์

นอกจากนี้ยังให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ด้านการสอนที่ดี 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. กระบวนการเรียนการสอนที่ใช้จะสอดคล้องกับคุณค่าทางคุณธรรม จริยธรรม
2. กระบวนการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรครอบคลุมเนื้อหา

ของหลักสูตร ทั้งหมดที่ได้กำหนดไว้

3. กระบวนการเรียนการสอนได้ผลตรงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ คือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นกระบวนการคิดค้น สืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้

เซฟาร์ท (Sayfarth 1991 : 180) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู โดยมีตัวบ่งชี้ในเรื่องต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ความรู้ด้านเนื้อหาวิชาการ (Knowledge of Subject)
2. การเตรียมตัวก่อนสอนและการวางแผนการสอน
3. วิธีการถ่ายทอดความรู้ และวิธีการใช้สื่อวัสดุการสอน และอุปกรณ์การเรียนการสอน
4. การประเมินผลนักเรียน
5. บรรยากาศภายในห้องเรียน

อำไพ สุจริตกุล และคณะ (2520 : 113) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์ มาตรฐานสำหรับการสอนระดับประถมศึกษา" ได้สรุปครูที่มีความรู้มีคุณธรรม จริยธรรมจะมีบทบาท และการปฏิบัติหน้าที่ของครู ดังนี้

1. สั่งสอน ฝึกฝน อบรมปมนิสัยศิษย์
2. ศึกษาค้นคว้า วิจัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ
3. กำกับ แนะนำ ติดตามผลการสอน นิเทศงานและบริหารงาน
4. ประยุกต์ใช้ทรัพยากร คนและสังคมให้เป็นประโยชน์ได้ทุกเมื่อ
5. เป็นผู้สร้างและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
6. เป็นนักพัฒนาบุคคลและสังคม

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2527 : 149 – 157) ได้ทำวิจัยเรื่อง "การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา "โดยนำเสนอตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ฝ่ายปฏิบัติการสอน ดังนี้

1. งานในหน้าที่และความรับผิดชอบ
 - 1.1 การเตรียมและการสอน
 - 1.2 การวัดผลและประเมินผลในการเรียนการสอน
 - 1.3 การปกครอง อบรม ดูแลนักเรียน
 - 1.4 การศึกษาค้นคว้าและวิจัย
 - 1.5 งานในฐานะครูที่ปรึกษา
 - 1.6 งานในหมวดวิชา
 - 1.7 งานในฐานะครูเวรประจำชั้น
2. งานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและการสนองนโยบายของรัฐบาล
 - 2.1 งานพัฒนาชุมชน
 - 2.2 งานกลุ่มของโรงเรียน
 - 2.3 งานสนองนโยบายของรัฐบาล
3. คุณลักษณะของข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน
 - 3.1 ความรู้
 - 3.2 ทักษะ
 - 3.3 บุคลิกภาพ

ยุพิน จายะภูมิ (2534 : 126 - 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู ดังนี้

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

โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย (2535 : 35) ได้ออกแบบผลการปฏิบัติงานของครูประจำปีการศึกษา 2535 โดยมีตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินคุณสมบัติลักษณะท่าทีของครู ในส่วนที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

- 1.1 การมาทำงาน
- 1.2 การตรงต่อเวลา
- 1.3 ความเป็นที่ไว้วางใจได้
- 1.4 ความก้าวหน้าในการเรียนรู้
- 1.5 การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. การประเมินความเหมาะสมของวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

- 2.1 ความรับผิดชอบ
- 2.2 ความขยันหมั่นเพียร
- 2.3 การสื่อสาร
- 2.4 ความร่วมมือ
- 2.5 ความมีระเบียบ

3. สรุปผลงานที่ได้วางไว้

- 3.1 คุณภาพงาน
- 3.2 ปริมาณงาน
- 3.3 ความประหยัด
- 3.4 ผลงานที่ดีเด่น
- 3.5 จุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

สรุปแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีดังนี้

1. คุณลักษณะของครูต่อการมาปฏิบัติงาน
2. จัดการเรียนรู้การสอนที่มีเนื้อหาด้านความรู้ ทักษะและด้านอื่น ๆ
3. การวางแผนการสอนและเตรียมตัวก่อนสอน
4. งานสนับสนุนการสอน เช่น งานปกครองชั้น งานแนะแนว
5. งานที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ

ความเป็นครู

6. ด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ครูแสดงออก เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงงาม เช่น ความซื่อสัตย์ ความขยัน อดทน ฯลฯ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุเมธ วงศ์บุญยั้ง (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่าในปัจจุบันส่วนราชการต่างๆ ยังไม่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ซึ่งสรุปได้ว่า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยบริหารบุคคลกลาง และหน่วยราชการต่างๆ มิได้กำหนดมาตรฐานในการทำงานหรือเกณฑ์งานที่พอใจของแต่ละงานไว้ชัดเจนทำให้ขาดมาตรฐานงานที่จะใช้เปรียบเทียบในการประเมินผลข้าราชการ

2. การที่หน่วยงานต่าง ๆ ใช้ประโยชน์จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนเพียงอย่างเดียว เพื่อปรับปรุงวิธีทำงาน เป็นต้น

3. ปัญหาด้านผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ในฐานะผู้ประเมินผลงานยังไม่มีความรู้ความเข้าใจศรัทธาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเพียงพอ มีการใช้ทัศนคติส่วนตัวเป็นเกณฑ์ในการพิจารณามากกว่าที่จะยึดหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์

สุบิน ภูมิรินทร์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสภาพและปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการประเมินผลตามระเบียบ ข้อกำหนดของข้าราชการ มีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู ส่วนการนำผลไปใช้เพื่อประโยชน์อย่างอื่นมีน้อยมาก วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่ใช้ ได้แก่วิธีการสังเกต การสอบถามและการสอบผลงาน ปัญหาสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่การประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรมและปัญหาข้อจำกัดด้านโควต้า 2 ชั้น รวมถึงการแบ่งกลุ่มระดับของข้าราชการ

สมคิด พรหมจ้อย (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนากระบวนการประเมินตนเองสำหรับศูนย์ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ “การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการประเมินตนเองสำหรับศูนย์ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน ระดับอำเภอ โดยมีวิธีการวิจัยดังนี้ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงทดลองตามแบบวิจัยแบบ Pretest – posttest Design กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ประสานงาน ศูนย์ประสานงานอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว การวิจัยดำเนินไปเป็นระยะเวลา 6 เดือน การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการสังเกตและสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์เนื้อเรื่อง จัดหมวดหมู่และการแจกแจงความถี่ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ระบบการประเมินตนเองสำหรับศูนย์ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบของความสำเร็จของการประเมินตนเอง การบรรยายงาน เกณฑ์ในการประเมินจำแนกตามภารกิจ การดำเนินการประเมินและการนำผลการประเมินตนเองไปใช้ (2) การประเมินผลการใช้ระบบการประเมินตนเอง สำหรับศูนย์ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอพบว่า ระบบการประเมินตนเองนี้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริงง่ายต่อการทำความเข้าใจและเป็นประโยชน์ต่อการประเมินงานในระดับมาก ผลการประเมินตนเองเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน และผู้ทดลองใช้ระบบการประเมินตนเองมีความพึงพอใจระบบการประเมินตนเองในระดับมากที่สุด ผลการประเมินการเรียนรู้ พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบการประเมินตนเอง มีความรู้ด้านการประเมินตนเองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลังการทดลองใช้ระบบการประเมินตนเองเพิ่มขึ้นมากกว่า ร้อยละ 15 ของการปฏิบัติงานก่อนทดลองใช้ระบบการประเมินตนเอง

ประภิน วีระศิลป์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาธอลิกในกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนคาธอลิกในกรุงเทพมหานคร ได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 5 ขั้นตอน คือ กำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแจ้งและอภิปรายผลกับผู้ถูกประเมิน โดยใน 5 ขั้นตอนนั้นมีส่วนควรปรับปรุงดังนี้ คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำโดยผู้ร่วมงานทุกกลุ่ม
2. ควรกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
3. การกำหนดวิธีการ และเกณฑ์ในการประเมิน
4. การอภิปรายผลกับครูผู้ถูกประเมินในบรรยากาศที่เปิด

สุธี บุญญะกิติ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง "การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอทั่วประเทศ" ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอเรื่อง การศึกษาและเปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามองค์ประกอบที่สำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพิจารณา การพรรณนางาน การกำหนดนโยบาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดกิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีการปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับน้อยคือ การพรรณนางาน การกำหนดนโยบาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา ระดับจังหวัดในประเทศไทย พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทุกด้านมีความแตกต่างกันนัยสำคัญ สถิติที่ระดับ .05

รัตนา เชาวร์ปรีชา (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง "การศึกษากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร" ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ตามขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดรูปแบบและลักษณะของสิ่งที่ประเมิน การกำหนดตัวผู้ประเมินและการฝึกอบรมผู้ประเมิน การกำหนดวิธีประเมินผล การวิเคราะห์ผล และการนำผลการประเมินไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติทั้ง 5 ขั้นตอน มีส่วนที่ควรปรับปรุง คือ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมิน การกำหนดสิ่งที่ประเมินให้ครอบคลุมทุกด้าน การจัดให้มีการฝึกอบรม ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมิน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยกลุ่มผู้ร่วมงาน การจัดให้มีการวิเคราะห์ผลการประเมินและแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ

วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยมีส่วนสำคัญในการสร้างและการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร และสามารถนำระบบการประเมินผลที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนคาทอลิก

2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูคือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งด้านสนับสนุนการสอน

3. รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูคือ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ บัณฑิตนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับ โดยเน้นในการ

ประเมินผลในด้านการสอนของครูเป็นหลัก

4. ปัจจัยนำเข้า ของระบบประกอบด้วย ผู้ประเมินคือ หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนครู และครูประเมินตนเอง คณะกรรมการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู เพื่อสรุปผลการประเมินให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

5. กระบวนการ ของระบบประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู การชี้แจงรายละเอียดของระบบการประเมินผลการดำเนินการประเมินผล การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครู

6. ผลผลิตของระบบประกอบด้วย สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละหมวดวิชาในภาพรวม สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

7. ข้อมูลป้อนกลับของระบบประกอบด้วยการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูแต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับของโรงเรียน

มิลเลอร์ (Miller 1975) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่ และครูในโรงเรียนของรัฐ ในเมืองซานฟรานซิสโก ผลจากการวิจัยพบว่า ครูใหญ่และครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไม่เห็นความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ไม่ทราบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูได้อย่างไร โดยครูส่วนใหญ่ทำการประเมินผลในลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ หรือประเมินผลไปตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น และกลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อให้เกิดผลเสียต่อโรงเรียนมากกว่าผลดี

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนของการพัฒนาระบบซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นวิเคราะห์ระบบ
2. ขั้นสังเคราะห์ระบบ
3. ขั้นตอนออกแบบระบบ
4. ขั้นตรวจสอบระบบ
5. ขั้นประเมินผลระบบ

การดำเนินการวิจัย แต่ละขั้นมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ระบบ

ประกอบด้วย

1. ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดหลักการทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากแนวคิดหลักการทฤษฎีของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. ศึกษาและวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) โดยวิเคราะห์จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินผลของโรงเรียน
3. เปรียบเทียบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) ตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิด

ขั้นที่ 2 การสังเคราะห์ระบบ

นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นที่ 1 มาสังเคราะห์ โดยพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ของแต่ละองค์ประกอบในส่วนที่เหมือนและส่วนที่ต่าง และนำมาผสมผสานเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปสร้างเป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ)

ขั้นที่ 3 ออกแบบระบบ

ขั้นการออกแบบระบบดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ร่างรูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สื่บ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) โดยการนำองค์ประกอบและรายละเอียดต่าง ๆ ขององค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์มาจัดลำดับ และเชื่อมโยงสัมพันธ์กันประกอบกันเข้าเป็นระบบซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ
2. สร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สื่บ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม
3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในด้านความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบระบบ

ขั้นตรวจสอบระบบดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. สร้างแบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกนต์ทหาราราม (สื่บ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิดเพื่อให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
2. ตรวจสอบระบบโดยผู้เชี่ยวชาญ (รายชื่อในภาคผนวก) ผู้วิจัยนำเอกสารร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พร้อมทั้งแบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู นำส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในด้านความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง พร้อมทั้งให้เสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง
3. จัดสัมมนาคณะผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สื่บ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. ปรับปรุงแก้ไขร่างระบบตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สื่บ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) เพื่อให้ได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เหมาะสมกับโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สื่บ – ลูกจันทร์ จิงประไพ)

ขั้นที่ 5 การประเมินผลระบบ

การประเมินผลระบบ โดยการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
กันตทาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) ที่ได้พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงกับโรงเรียน
กันตทาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษากับประชากรทั้งหมด คือครูโรงเรียนกันตทาราราม

(สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลระบบการปฏิบัติงานของครู คือ
แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็น
มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติน้อย
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมาก
- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการประชุมคณะผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนกันตทาราราม (สืบ – ลูกจันทร์
จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี เพื่อชี้แจงจุดมุ่งหมายของการทดลองใช้ระบบการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน ลักษณะของระบบ และการประเมินผลระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ทดลองใช้ระบบ โดยดำเนินการตามกระบวนการของระบบ หลังจากนั้นจึงให้คณะ
ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนกันตทาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี ประเมิน
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยประเมินดูความเหมาะสมความเป็นไปได้ในการนำไป
ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ค่าสถิติพื้นฐานคำนวณค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของแต่ละข้อความ
โดยมีสูตรดังนี้

1. สูตรหาค่าเฉลี่ย $\mu = \frac{\sum fx}{N}$

เมื่อ μ = คะแนนเฉลี่ย
 $\sum fx$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N = จำนวนผู้ให้ข้อมูล

2. สูตรการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

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

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

การตัดสินผลการประเมินผลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

ก้นตฬาราราม (สืบ – ลูกจันทร จีงประไพ) พิจารณาจากควมเหมาะสม / ควมเป็นไปไดในการนำ
ไปปฏิบัติ

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาระดับควมเหมาะสม / ควมเป็นไปไดในการนำไปปฏิบัติ มี 5
ระดับ ได้แก่

ระดับควมเหมาะสม / ควมเป็นไปไดในการนำไปปฏิบัติ น้อย ที่สุด

มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49

ระดับควมเหมาะสม / ควมเป็นไปไดในการนำไปปฏิบัติ น้อย

มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49

ระดับควมเหมาะสม / ควมเป็นไปไดในการนำไปปฏิบัติ ปานกลาง

มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49

ระดับควมเหมาะสม / ควมเป็นไปไดในการนำไปปฏิบัติ มาก

มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49

ระดับควมเหมาะสม / ควมเป็นไปไดในการนำไปปฏิบัติ มากที่สุด

มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ – ลูกจันทร จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 2. ผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 3. ผลการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 4. ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 5. ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
- ผลการวิเคราะห์ในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดต่าง ๆ ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานจากแนวคิดทฤษฎี และจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ – ลูกจันทร จิงประไพ) ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันสรุปตามองค์ประกอบย่อย ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
1. เพื่อใช้ตัดสินใจการเลื่อนรับเงินเดือนประจำปี	1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู
2. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งงานให้เหมาะสม	2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานของครู
3. เพื่อพัฒนาให้บุคคลปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น	3. เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือนประจำปี
4. เพื่อตัดสินใจผู้ไม่มีคุณภาพให้ออกจากงาน	4. เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้พัฒนางาน
5. เพื่อปรับปรุงสายงานให้เหมาะสม	
6. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้พัฒนาตนเอง	
7. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนางาน	

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปผลการวิเคราะห์
ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของครู

แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
1. ผู้ประเมินคือ 1.1 คณะกรรมการการประเมินผลที่ โรงเรียน แต่งตั้งขึ้น ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ 1.2 ผู้บริหารโรงเรียนเช่นผู้จัดการ ผู้ช่วยฝ่าย ต่าง ๆ ของโรงเรียน 1.3 หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ 1.4 เพื่อนครูที่ทำงานในหมวดวิชาเดียวกัน 1.5 ผู้ปกครองของนักเรียน 1.6 นักเรียนที่เรียนอยู่ในชั้นเรียน 1.7 ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง 2. ผู้รับการประเมินคือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ทุกคน	1. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 1.1 ผู้อำนวยการ 1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 1.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ 1.4 หัวหน้าสายชั้น 1.5 ครูประเมินตนเอง 1.6 ผู้ปกครองนักเรียน 2. ผู้รับการประเมินคือครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนใน โรงเรียน

3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน 1.1 การเขียนแผนการสอน 1.2 การเตรียมสื่อการสอน 1.3 การจัดระบบการเรียนการสอน 1.4 การใช้สื่อเทคโนโลยีประกอบการสอน 1.5 การประเมินการสอนตามสภาพจริง	เนื้อหาสาระประกอบด้วยรายละเอียดต่างๆ ดังนี้ 1. ด้านการเรียนการสอน 2. ด้านงานสนับสนุนการสอน เช่น งานปกครอง ดูแลนักเรียน 3. งานกิจกรรมโครงการต่าง ๆ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
2. การปกครองดูแลเอาใจใส่นักเรียนด้านระเบียบวินัยและพฤติกรรมในการเรียน	4. การเสริมสร้างความรู้ความสามารถโครงการเข้าศึกษาต่อการอบรมสัมมนา
3. ด้านความประพฤติจรรยาบรรณของครูอุทิศตน เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ประสานกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน	5. การปฏิบัติงานพิเศษอื่นๆที่นอกจากการเรียนการสอนประจำ
	6. ด้านความประพฤติความรับผิดชอบต่อแบบอย่างที่ดี
	7. คุณธรรมจริยธรรม

4. เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
1. แบบประเมินผลมาตรฐานค่า (Rating Scale)	1. แบบประเมินผลมาตรฐานค่า (Rating Scale)
2. แบบสำรวจ	2. แบบสังเกตการปฏิบัติงานของครู
3. แบบสัมภาษณ์	
4. แบบสังเกตการสอนในห้องเรียน	

5. ขั้นตอนและวิธีการ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ขั้นตอนและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
1. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	ขั้นตอนการประเมินมีดังนี้
2. จัดการประชุมชี้แจงโดยผู้บริหารซึ่งเป็นผู้จัดการหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเพื่อแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้	1. ความคิดเห็นการหาเกณฑ์มาประเมินครู
	2. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
	3. คณะกรรมการประชุมทำความเข้าใจวิธีการประเมิน

ตารางที่ (5) ต่อ

แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินและวิธีรายงาน ผลการประเมิน 3. ด้านบุคลากรยังไม่มีความรู้ ความสามารถ ในการประเมินผล จัดอบรมถึงวิธีการในการ ประเมินวิธีใช้เครื่องมือให้กับบุคลากรที่ รับผิดชอบเป็นผู้ประเมินผล 4. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและ ขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วน 5. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครูโดย ประมวลผลจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 6. นำเสนอผลการประเมินให้ครูผู้รับการ ประเมินได้ทราบ	4. ดำเนินการประเมินผล 5. สรุปผลการประเมิน 6. แจ้งผลการประเมินให้ครูรับทราบ

6. ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
1. สรุปผลและรายงานผลการประเมินของครู แต่ละบุคคล 2. สรุปผลและรายงานผลการประเมินของครู แต่ละหมวดวิชาในภาพรวม 3. สรุปผลและรายงานผลการประเมินของครู ทั้งหมดในโรงเรียนในภาพรวม	1. สรุปผลการประเมินของครูเป็นรายบุคคล 2. สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็น ภาพรวมทั้งโรงเรียน

7. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปผล
 การวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
1. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้รับการประเมินในด้านดี เพื่อจะได้เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น 2. การให้ข้อมูลป้อนกลับในส่วนที่บกพร่องเพื่อจะได้นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา 3. การแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่เป็นด้านลบของการปฏิบัติงานนั้น ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจะต้องหารือและร่วมมือกันในการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงพัฒนาข้อบกพร่องให้ดีขึ้น	1. การชี้แจงผลการประเมินให้ครูแต่ละคนทราบโดยเป็นลายลักษณ์อักษรที่เป็นความสำเร็จและบกพร่อง 2. ชี้แจงผลการประเมินของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวมที่สำเร็จและควรปรับปรุง 3. ให้ครูนำข้อบกพร่องไปปรับปรุง และโรงเรียนวางแผนปรับปรุงพัฒนาในจุดที่บกพร่อง

8. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์ระยะเวลาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	สภาพปัจจุบันของโรงเรียน
1. ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2. ภาคเรียนละ 2 ครั้ง 3. ปีละ 1 ครั้ง 4. เดือนละ 1 ครั้ง 5. ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน	กำหนดปีละ 2 ครั้ง ภาคเรียนที่ 1 เดือนมิถุนายน ภาคเรียนที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์

ผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามกรอบแนวคิดที่วางไว้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีรายละเอียดในองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลการสังเคราะห์สรุปได้ว่า เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปผลการ

สังเคราะห์ได้เป็น 2 ประเภท คือ ผู้ประเมินผลและผู้รับการประเมินผล

2.1 ผู้ประเมินผลประกอบด้วย บุคคลต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 ผู้อำนวยการ

2.1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

2.1.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ

2.1.4 หัวหน้าสายชั้น

2.1.5 ครูเป็นผู้ประเมินผลตนเอง

2.2 ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน

3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปผลได้ดังนี้

3.1 การมาปฏิบัติงาน (การลา – การขาด, จำนวนชั่วโมงสอน, การสอนแทน)

3.2 การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน

3.3 การปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน

3.4 การปฏิบัติงานด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ

3.5 การปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปผลได้ว่า เป็นแบบประเมินผลมาตรฐานค่า (Rating Scale)

5. ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปผลของขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ได้ดังนี้

5.1 คณะกรรมการประชุมครูเพื่อชี้แจงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

5.2 ดำเนินการประเมินผล โดยผู้ประเมินผลมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามระยะเวลาที่กำหนดโดยใช้เครื่องมือการประเมินผลที่สร้างขึ้น

5.3 คณะกรรมการรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู และสรุปเป็นรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล

5.4 คณะกรรมการนำเอาข้อมูลผลการประเมินแล้วให้แจ้งครูทราบเป็นรายบุคคล โดยในรูปของเอกสาร การนำข้อมูลของผลการปฏิบัติงานของครูในแต่ละคน มาชี้แจงให้ครูแต่ละคน ทราบ และข้อมูลของผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวมมาชี้แจงให้กับครูทั้งโรงเรียนได้ ทราบเพื่อวางแผนในการพัฒนาในส่วนที่ยังบกพร่อง หรือควรปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

6. ผลการประเมินสามารถสรุปผลการประเมินได้ 2 ระดับ คือ

6.1 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล

6.2 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนในภาพรวม

7. การให้ข้อมูลป้อนกลับสามารถสรุปผลของการให้ข้อมูลป้อนกลับใน 2 ระดับ คือ

7.1 การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นรายบุคคล โดยให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้รับการประเมิน

7.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับในภาพรวมของโรงเรียน ชี้แจงข้อมูลป้อนกลับในความสำเร็จ

และข้อบกพร่องของครูและของโรงเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา

8. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลงานของครูสรุปผลได้ดังนี้

8.1 การประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง

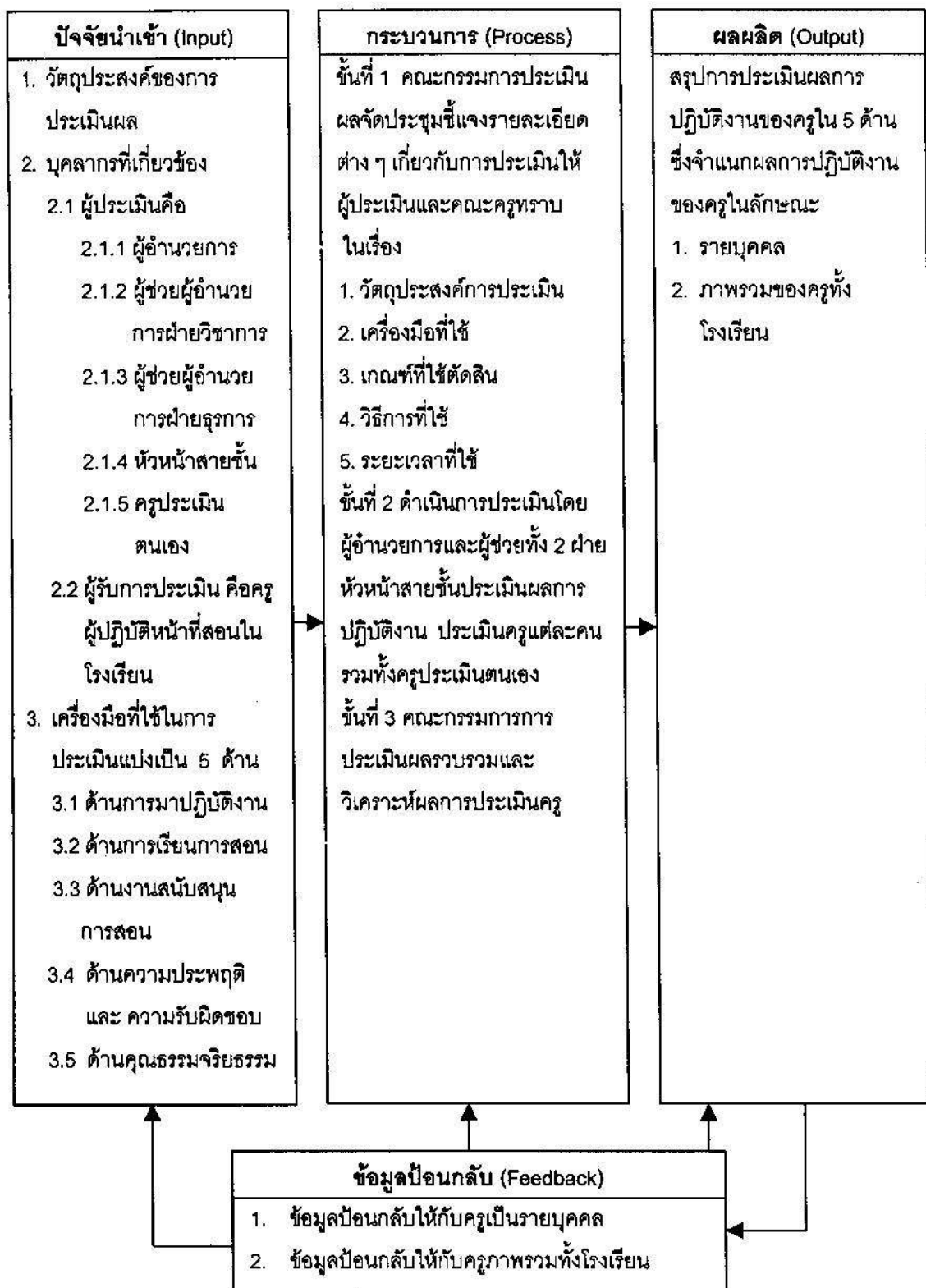
8.2 ระยะเวลาที่เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ในการประเมินครั้งที่ 1 และระหว่างเดือน

พฤศจิกายน ในภาคเรียนที่ 2

ผลการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผลจากการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยนำมาร่างและออกแบบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้แสดงในแผนภูมิที่ 2

โรงเรียนกนต์ธาราม (สืบ – ลูกจันทร์ จีงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร



แผนภูมิที่ 2 ร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

รายละเอียดของร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ แบ่งออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

1.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยบุคลากร 2 ฝ่าย คือ

1.2.1 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.2.1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน

1.2.1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

1.2.1.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ

1.2.1.4 หัวหน้าสายชั้น

1.2.1.5 ครูประเมินตนเอง

1.2.2 ผู้รับการประเมินคือครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีเนื้อหาสาระครอบคลุมใน 5 ด้าน ดังนี้

1.3.1 ด้านการมาปฏิบัติงาน

1.3.2 ด้านการเรียนการสอน

1.3.3 ด้านงานสนับสนุนการสอน

1.3.4 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ

1.3.5 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ

- 1 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. กระบวนการ (Process) ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 คณะกรรมการซึ่งทางโรงเรียนเป็นผู้แต่งตั้งขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีผู้อำนวยการ เป็นประธานกรรมการในการประเมินผล จัดประชุมชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้คณะครูทั้งหมดโรงเรียน ซึ่งจะมีทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล
3. เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินผลการปฏิบัติงานของครู
4. วิธีการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งกำหนดไว้ในช่วงเดือน

มิถุนายน ภาคเรียนที่ 1 และเดือนพฤศจิกายนของภาคเรียนที่ 2

คณะกรรมการประเมินผลประกอบด้วยบุคลากรต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้อำนวยการ เป็นประธาน

2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการมาปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการมาปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

4. หัวหน้าสายชั้น ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่อยู่ในสายชั้นของตนทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการมาปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

5. ครูเป็นผู้ประเมินตนเองในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการมาปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

ขั้นที่ 2 ผู้ประเมินผลดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด คือ

ครั้งที่ 1 ในช่วงวันที่ 20 - 31 มิถุนายน ภาคเรียนที่ 1

ครั้งที่ 2 ในช่วงวันที่ 20 - 29 พฤศจิกายน ภาคเรียนที่ 2

โดยนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนและครูที่ปฏิบัติการสอนทำการประเมินผลตนเอง

ขั้นที่ 3 คณะกรรมการประเมินที่โรงเรียนแต่งตั้งขึ้นเพื่อประเมินผล รวบรวมผลการประเมินจากผู้ประเมินแล้วนำคะแนนของผู้ประเมินผลมารวมกัน แล้วหารด้วยคะแนนของผู้ประเมินทั้งหมดรวมทั้งครูที่ประเมินตนเอง เพื่อจะได้คะแนนของการปฏิบัติงานของครูในแต่ละคน และได้คะแนนในภาพรวมของครูทั้งโรงเรียน

3. ผลผลิต (Output) คือผลการปฏิบัติงานของครูที่แสดงออกในรายงานผลมี 2 ลักษณะดังนี้

- 3.1 ผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนว่ามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
- 3.2 ผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งโรงเรียนว่ามีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับใด

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) คือ

4.1 ข้อมูลป้อนกลับให้ครูทราบเป็นรายบุคคล ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อปรับปรุงพัฒนา

4.2 ข้อมูลป้อนกลับให้กับครูเป็นภาพรวมทั้งโรงเรียน เพื่อชี้แจงถึงความสำเร็จของโรงเรียน และด้านที่จะต้องปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

รายละเอียดของผลการตรวจสอบระบบมีดังนี้

1. ผลการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ

ในการตรวจสอบระบบการประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลดังนี้

ตารางที่ 9 ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้เชี่ยวชาญ

รายการตรวจสอบ	μ	σ	ระดับความเหมาะสม
1. ขั้นตอนในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	4.75	.43	มากที่สุด
2. องค์ประกอบของระบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ สภาพแวดล้อม	4.50	.55	มากที่สุด
3. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคือผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.67	.47	มากที่สุด
4. วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู	4.23	.49	มาก
5. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วย 2 ฝ่าย หัวหน้าสายชั้น ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง	4.28	.62	มาก
6. ผู้รับการประเมินประกอบด้วยครูผู้ปฏิบัติการสอนทุกคน	5.0	0	มากที่สุด
7. เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน 5 ด้าน คือ ด้านการมาปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.30	.47	มาก
8. องค์ประกอบด้านกระบวนการแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ การประชุมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผล การดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน	5.0	0	มากที่สุด

ตารางที่ 9 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	μ	σ	ระดับความเหมาะสม
9. ขั้นที่ 1 ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผล ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ วิธีที่ใช้ ประเมินผล ระยะเวลาที่ทำการประเมินผล	5.0	0	มากที่สุด
10.ขั้นที่ 2 กระบวนการดำเนินการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 เดือนมิถุนายน ครั้งที่ 2 เดือน พฤศจิกายน	4.67	.47	มากที่สุด
11.ขั้นที่ 3 วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์ประกอบในด้านผลผลิตประกอบ ด้วยผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล ภาพรวมของครูทั้งโรงเรียน ชี้แจงเพื่อยกย่องและ พัฒนา	4.67	.47	มากที่สุด
12.องค์ประกอบด้านผลผลิตผลการปฏิบัติงานของครู เป็นรายบุคคลและภาพรวมทั้งโรงเรียน	4.50	.55	มากที่สุด
13.องค์ประกอบในด้านข้อมูลป้อนกลับชี้แจงให้ครู ทราบเป็นรายบุคคลและภาพรวมทั้งโรงเรียนเพื่อ ปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ	4.33	.47	มาก
รวม	4.60	.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 แสดงผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดย ผู้เชี่ยวชาญ สรุปผลได้ดังนี้

1. ขั้นตอนของการพัฒนาระบบพบว่า ขั้นตอนของพัฒนาระบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$) และมีข้อเสนอแนะว่าการตรวจสอบระบบควรใช้ให้ตรงกับเอกสารอ้างอิงของ เดนเดล
2. การกำหนดองค์ประกอบของระบบพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$)
3. ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยบุคลากรที่เกี่ยวข้องและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

พบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.67$) และเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ควรเพิ่มปัจจัยนำเข้าอีกเช่นระยะเวลาและเกณฑ์การตัดสินการปฏิบัติงานของครู

4. วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมมาก ($\mu = 4.23$) และเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าควรเลือกวัตถุประสงค์ตามข้อสรุป คือ เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

5. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.28$) โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มผู้ประเมินมาจากแหล่งอื่น ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือผู้ปกครอง

6. ผู้รับการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 5.0$)

7. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล พบว่า มีความเห็นว่ามีเหมาะสมมาก ($\mu = 4.30$) และมีข้อเสนอแนะควรจะรวมงานด้านความประพฤติและรับผิดชอบกับงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมไว้ด้วยกัน

8. องค์ประกอบในด้านกระบวนการ พบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 5.0$)

9. ขั้นที่ 1 ผู้บริหารที่แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผล พบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 5.0$)

10. ขั้นที่ 2 ดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด ปีละ 2 ครั้ง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง พบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.67$)

11. ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และสรุปผล การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจากคณะกรรมการและจากครูที่ประเมินตนเอง โดยวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล และผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียนในแต่ละด้านพบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.67$)

12. องค์ประกอบในด้านผลผลิตประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล และผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียนในแต่ละด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.50$)

13. องค์ประกอบในด้านข้อมูลป้อนกลับให้ครูทราบเป็นรายบุคคลและภาพรวมทั้งโรงเรียน พบว่า มีความเหมาะสมมาก ($\mu = 4.33$) และเสนอแนะให้เพิ่มเติมองค์ประกอบในด้านข้อมูลป้อนกลับว่า ควรนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจปรับเปลี่ยนหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถ

2. ผลการตรวจสอบระบบโดยการสัมมนา

ผู้วิจัยได้จัดการสัมมนา เพื่อตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้ร่างขึ้นโดยคณะผู้บริหารและครูจำนวน 30 คน ซึ่งมีผลสรุปการสัมมนาเกี่ยวกับการตรวจสอบร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพ

2.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลจากการสัมมนาสรุปได้ว่า ผู้ประเมินผลควรจะเป็นลักษณะคณะกรรมการซึ่งทำหน้าที่ตัดสินผลการประเมิน โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นประธาน คณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 2 ฝ่ายและหัวหน้าสายชั้น ส่วนผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผล คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 2 ฝ่ายและหัวหน้าสายชั้น

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลการสัมมนาสรุปได้ว่า ควรจะใช้เครื่องมือลักษณะอื่นด้วย เช่น แบบสังเกตการสอน การสัมภาษณ์

2.4 กระบวนการซึ่งหมายถึงขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลการสัมมนาสรุปได้ดังนี้

2.4.1 ประธานคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการจัดประชุม ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้ครูทั้งในโรงเรียนได้ทราบ

2.4.2 เริ่มดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนดคือ ในภาคเรียนที่ 1 เดือนมิถุนายน และในภาคเรียนที่ 2 เดือนพฤศจิกายน

2.4.3 คณะกรรมการเก็บรวบรวมผลการประเมินแล้วนำไปสรุปลงในเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล และผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน

2.5 ผลผลิตของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผลจากการสัมมนา สรุปได้ดังนี้

2.5.1 ผลสรุปของการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน โดยเขียนเป็นเอกสารรายงานอย่างชัดเจน

2.5.2 ผลสรุปของการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนในภาพรวม ซึ่งประธานคณะกรรมการสรุปผลการประเมินเป็นผู้ชี้แจงให้กับครูทั้งหมดในโรงเรียนได้ทราบ

2.5.3 ผลสรุปการปฏิบัติงานของครูเพื่อชี้แจงในความสำเร็จของโรงเรียนและพัฒนา

2.6 ข้อมูลป้อนกลับ (Feed back) ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลสรุปจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของที่ประชุมสัมมนามีดังนี้

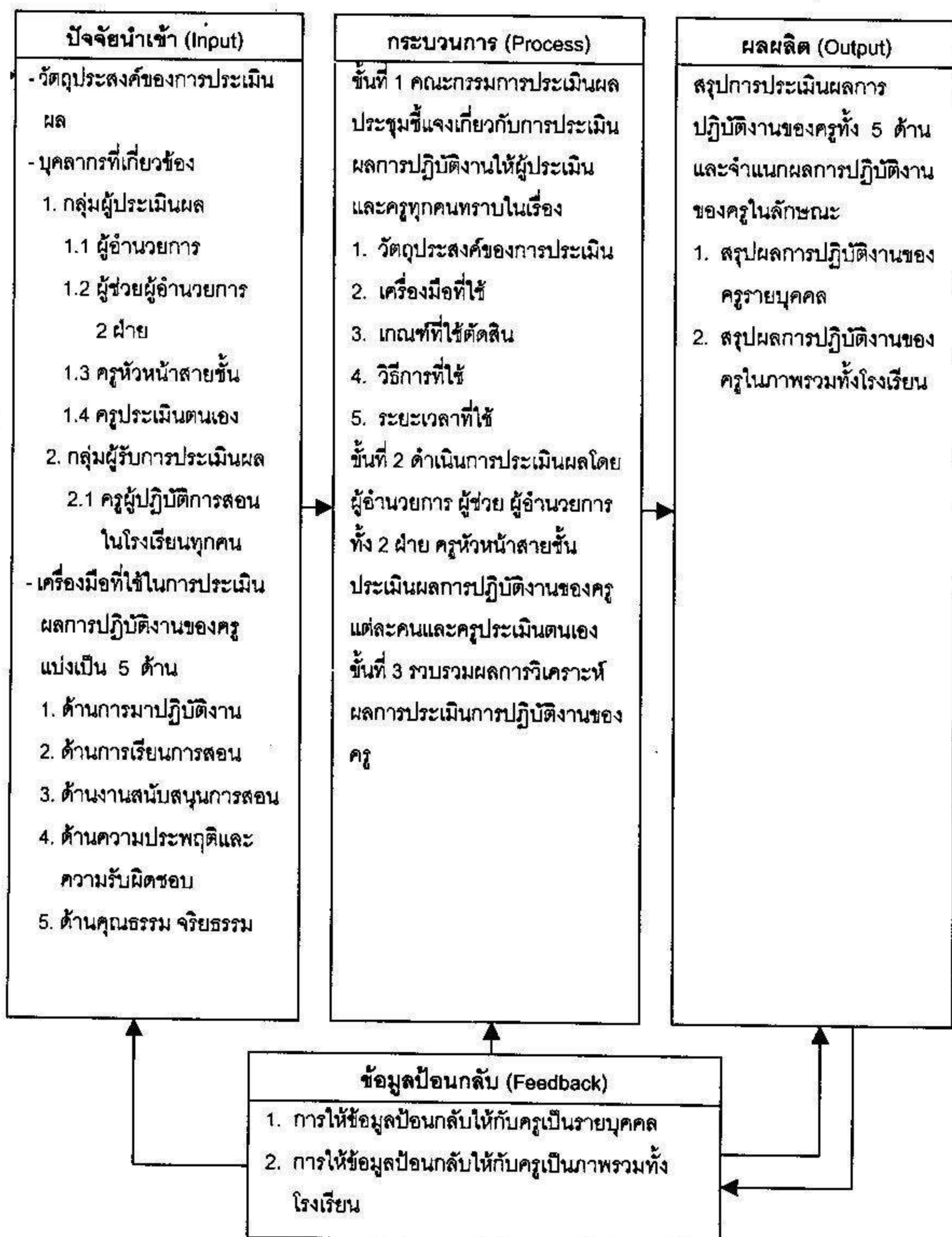
2.6.1 ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล มีการชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูทั้งในด้านที่ดีและในด้านที่ควรพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข โดยหัวหน้าสายชั้นเป็นผู้ชี้แจง

2.6.2 ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะพัฒนานำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคคลในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ข้อมูลที่ได้จาก การตรวจสอบระบบโดยผู้เชี่ยวชาญ และจากการสัมมนาผู้บริหาร และคณะครู โรงเรียนกันตทาราราม ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขร่างระบบ เพื่อให้ได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

องค์ประกอบและขั้นตอนของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยเสนอในรูปแบบดังนี้

โรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ – ลูกจันทร จีงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี



แผนภูมิที่ 3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนต่าง ๆ ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลุกจันทร จิงประไฟ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มผู้ประเมินผล

2.1.1 ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ

2.1.2 หัวหน้าสายชั้น

2.1.3 ครูประเมินตนเอง

2.2 กลุ่มผู้รับการประเมิน หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียนทุกคน

2.1 คณะกรรมการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมาจากการแต่งตั้งโดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นประธาน ส่วนคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 2 ฝ่ายและครูหัวหน้าสายชั้น เป็นคณะกรรมการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยมีหน้าที่ชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอนและวิธีการในการประเมินผล การเก็บรวบรวมผลการประเมิน การวิเคราะห์ผลการประเมินการสรุปผลการประเมิน โดยพิจารณาจากการรายงานการประเมินผลของคณะกรรมการและสรุปผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำไปชี้แจงให้ครูทราบเป็นรายบุคคล และครูทั้งหมดในโรงเรียน

3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการมาปฏิบัติราชการ เช่น ระยะเวลารับราชการ จำนวนวิชาที่รับผิดชอบสอนในปีการศึกษา จำนวนนักเรียนที่สอน จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์ จำนวนที่สอนแทน จำนวนวันลาป่วยใน 1 ภาคเรียน จำนวนวันลากิจใน 1 ภาคเรียน ภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอน

ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน
2. ด้านสนับสนุนการสอน
3. ด้านความประพฤติและรับผิดชอบ
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

4. เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูมีรายละเอียด

ดังนี้

4.1 ลักษณะของแบบประเมินผลมี 3 ประเภท คือ

4.1.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยแบ่งเป็นแบบประเมินตนเอง

4.1.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยครูหัวหน้าสายชั้นผู้ประเมิน

4.1.3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ

การทั้ง 2 ฝ่าย เป็นผู้ประเมิน

4.2 ชนิดของเครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผล คือ แบบประเมินผลที่เป็นแบบ

มาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

4.3 เกณฑ์ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ใน

การประเมินไว้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มีความเหมาะสม

น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มีความเหมาะสม

น้อยที่สุด

5. กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบ

ด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีผู้อำนวยการ

การเป็นประธาน มีคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 2 ฝ่าย และหัวหน้าสายชั้น

ต่าง ๆ ตามที่โรงเรียนกำหนดไว้

ขั้นที่ 2 เริ่มดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

1. ครูเป็นผู้ประเมินตนเองใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู (ป.1.2)

2. หัวหน้าสายชั้นใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู (ป. 1.1)

3. ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ทุกคนใช้แบบประเมิน (ป. 1.1)

ขั้นที่ 3 ประธานคณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานของครู ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการประเมินผลการสรุปผลการประเมิน และการจัดทำรายงานการประเมินผล รวมทั้งการนำผลที่ได้จากการประเมินไปชี้แจงให้กับครูแต่ละคนได้ทราบ เพื่อนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้จากการประเมินผลไปพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

ขั้นที่ 4 เมื่อทุกฝ่ายได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเสร็จสิ้นแล้ว คณะกรรมการเป็นผู้รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน และบันทึกคะแนนลงในแบบสรุปผลการประเมิน ซึ่งเป็นแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล หลังจากนั้นนำคะแนนที่รวบรวมจากผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว เพื่อนำไปสรุปเป็นภาพรวมของครูทั้งโรงเรียน

ขั้นที่ 5 คณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานของครู เป็นผู้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู หลังจากนั้นจึงทำการสรุปผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะชี้ให้เห็นระดับการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ ว่าอยู่ในระดับใด และการปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานครูในโรงเรียน เพื่อจะให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ขั้นที่ 6 เมื่อได้คะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 2 ฝ่าย หัวหน้าสายชั้น และครูประเมินตนเองแล้วนำผลมารวมกันแล้ววิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมทั้งโรงเรียน

6. ผลผลิตที่ได้จากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลผลิตที่ได้จากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปได้ 2 ประการ คือ

6.1 ผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้ครูแต่ละคนทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนอยู่ในระดับใด การปฏิบัติงานด้านใดเป็นที่ยอมรับ ดีมาก ดี หรือว่าควรปรับปรุงแก้ไขในด้านใดให้ยิ่งขึ้น รวมทั้งข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานของครู

6.2 การปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม ซึ่งทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวมว่าอยู่ในระดับใด ครูทั้งโรงเรียนควรจะได้รับการพัฒนาในด้านใดเป็นพิเศษหรือควรส่งเสริมด้านใดที่ดีอยู่แล้วให้พัฒนายิ่ง ๆ ขึ้น

7. ข้อมูลป้อนกลับ (Feed back) ข้อมูลป้อนกลับของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมี 3 ระดับ ดังนี้ คือ

7.1 ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล คือการแจ้งผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน โดยมีวิธีดังนี้ คือ หัวหน้าสายชั้นเป็นผู้นำเอกสารแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครู ไปชี้แจงให้กับครูผู้รับการประเมิน เพื่อทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนมีลักษณะอย่างไร การปฏิบัติงานในด้านใดเป็นที่ยอมรับอยู่ในเกณฑ์ดีหรือดีมาก การปฏิบัติงานด้านใดบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนให้ดียิ่งขึ้น

7.2 ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน คือการแจ้งผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนโดยผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้ชี้แจงผลการปฏิบัติงานให้ครูทั้งโรงเรียน

8. ระยะเวลาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ระยะเวลาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูออกเป็นภาคเรียนละ 1 ครั้ง คือ ภาคเรียนที่ 1 เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ภาคเรียนที่ 2 เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน

ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยได้นำระบบการประเมินผลที่ได้พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ ในโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) เพื่อดูความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ โดยผู้ที่ทำการประเมินประกอบด้วยประชากร 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้บริหารมีจำนวน 3 คน
 2. กลุ่มหัวหน้าสาย 4 คน
 3. กลุ่มครูผู้สอน 23 คน
- จำนวนผู้ประเมินรวมทั้งสิ้น 30 คน

ผลการประเมินระบบนำเสนอในตารางที่ 10 - 12

ตารางที่ 10 แสดงผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นด
ทธาราม สำนักงานเขตธนบุรี โดยผู้บริหาร ครูหัวหน้าสายชั้นและครูผู้ปฏิบัติ
การสอน

รายการตรวจสอบ	μ	σ	ระดับความเหมาะสม
1. การนำระบบการประเมินผลของการปฏิบัติงานของ ครูมาใช้ในโรงเรียนมีความเหมาะสม	4.30	.61	มาก
2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติ งานของครู เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู	4.50	.55	มากที่สุด
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานจากภาระงาน 5 ด้าน มีความเหมาะสม	4.33	.92	มาก
4. ผลการประเมินภาระงานแต่ละด้านสามารถนำไป ใช้พัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้	4.27	.49	มาก
5. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู			
5.1 มีความเหมาะสม	4.13	.58	มาก
5.2 มีความสะดวกในการใช้	4.03	.40	มาก
6. แบบสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของครูมีความ ชัดเจนเพียงพอ	4.23	.49	มาก
7. จำนวนครั้งของการประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสม	4.23	.49	มาก
8. ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความ เหมาะสม	4.28	.47	มาก
9. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.37	.60	มาก
10. คณะกรรมการตัดสินผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.23	.49	มาก
11. ครูผู้ปฏิบัติงานด้านการสอนประเมินผลการปฏิบัติ งานของตนเอง	4.28	.62	มาก
12. หัวหน้าสายชั้นประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในสายชั้น	4.28	.62	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	μ	σ	ระดับความเหมาะสม
13.การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.50	.92	มากที่สุด
14.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูส่งเสริมให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู	4.03	.60	มาก
รวม	4.26	.67	มาก

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร หัวหน้าสายและครูผู้ปฏิบัติการสอน มีความเห็นว่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสมมาก ($\mu = 4.26$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า รายการที่ผู้บริหาร หัวหน้าสาย และครูผู้ปฏิบัติการสอน เห็นว่า มีความเหมาะสมมากที่สุดมี 2 รายการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ($\mu = 4.50$) และการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.50$) นอกนั้นมีความเหมาะสมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.03 ถึง 4.37

ตารางที่ 11 แสดงผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร จังประไพ) โดยผู้บริหาร

รายการตรวจสอบ	μ	σ	ระดับความเหมาะสม
1. การนำระบบการประเมินผลของการปฏิบัติงานของครูมาใช้ในโรงเรียนมีความเหมาะสม	5.0	0	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู	5.0	0	มากที่สุด
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานจากภาระงาน 5 ด้านมีความเหมาะสม	5.0	0	มากที่สุด
4. ผลการประเมินภาระงานแต่ละด้านสามารถนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้มากน้อยเพียงใด	4.67	.47	มากที่สุด

ตารางที่ 11 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	μ	σ	ระดับความเหมาะสม
5. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู			
5.1 มีความเหมาะสม	4.67	.47	มากที่สุด
5.2 มีความสะดวกในการใช้เครื่องมือ	4.33	.47	มาก
6. แบบสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของครูมีความชัดเจนเพียงใด	4.30	.47	มาก
7. จำนวนครั้งของการประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.30	.47	มาก
8. ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.67	.47	มากที่สุด
9. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.67	.47	มากที่สุด
10. คณะกรรมการตัดสินผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.33	.47	มาก
11. ครูผู้ปฏิบัติงานด้านการสอนประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.33	.47	มาก
12. หัวหน้าสายชั้นประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสายชั้น	4.33	.47	มาก
13. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.67	.47	มากที่สุด
14. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูส่งเสริมให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู	4.33	.47	มาก
รวม	4.53	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นวาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.53$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า รายการที่ผู้บริหารเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมากที่สุดมี 8 รายการ เหมาะสมในระดับมาก 7 รายการ และรายการที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมาใช้ในโรงเรียน ($\mu = 5.00$) วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ($\mu = 5.00$) และการประเมินผลการปฏิบัติงานจากภาระงาน 5 ด้าน ($\mu = 5.00$) ทั้ง 3 รายการนี้ ผู้บริหารมีความเห็นสอดคล้องกันหมด นอกนั้นมีความเหมาะสมในระดับมากมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.30 ถึง 4.33

ตารางที่ 12 แสดงผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ก้นตฬาราราม (สืบ – ลูกจันท์ จิงประไพ) โดยครูหัวหน้าสายชั้น

รายการตรวจสอบ	μ	σ	ระดับความเหมาะสม
1. การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมาใช้ในโรงเรียนมีความเหมาะสม	3.8	.50	มาก
2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู	5.0	0	มากที่สุด
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานจากภาระงาน 5 ด้านมีความเหมาะสม	5.0	0	มากที่สุด
4. ผลการประเมินภาระงานแต่ละด้านสามารถนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้มากน้อยเพียงใด	5.0	.43	มากที่สุด
5. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู			
5.1 มีความเหมาะสม	5.0	0	มากที่สุด
5.2 มีความสะดวกในการใช้เครื่องมือ	4.0	.57	มาก
6. แบบสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของครูมีความชัดเจนเพียงใด	4.75	.43	มากที่สุด
7. จำนวนครั้งของการประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.75	.43	มากที่สุด
8. ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.50	.43	มากที่สุด
9. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.75	.43	มากที่สุด
10. คณะกรรมการตัดสินผลการประเมินผลการปฏิบัติ	4.75	.43	มากที่สุด
11. ครูผู้ปฏิบัติงานด้านการสอนประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.75	.43	มากที่สุด
12. หัวหน้าสายชั้นประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสายชั้น	4.75	.43	มากที่สุด
13. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน	5.0	0	มากที่สุด
14. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูส่งเสริมให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู	4.75	.43	มากที่สุด
รวม	4.70	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าครูหัวหน้าสายชั้นมีความเห็นว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.70$) เพื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า รายการที่หัวหน้าสายชั้นเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมากที่สุดมี 13 รายการ เหมาะสมในระดับมาก 2 รายการ และรายการที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ($\mu = 5.0$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ($\mu = 5.0$) ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านสามารถนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานของครู ($\mu = 5.0$) และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสม ($\mu = 5.0$) และทั้ง 4 รายการนี้ครูหัวหน้าสายชั้นมีความเห็นสอดคล้องกันหมดทุกหมวด นอกนั้นมีความเหมาะสมในระดับมากมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.8 ถึง 4.0

ตารางที่ 13 แสดงผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ก้นตฬาราราม (สิบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) โดยครูผู้ปฏิบัติการสอน

รายการตรวจสอบ	μ	σ	ระดับความเหมาะสม
1. การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมาใช้ในโรงเรียนมีความเหมาะสม	4.43	.64	มาก
2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู	4.13	.57	มาก
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานจากภาระงาน 5 ด้านมีความเหมาะสม	4.13	1.00	มาก
4. ผลการประเมินภาระงานแต่ละด้านสามารถนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้มากน้อยเพียงใด	4.0	.50	มาก
5. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู			
5.1 มีความเหมาะสม	4.23	.44	มาก
5.2 มีความสะดวกในการใช้เครื่องมือ	4.00	.41	มาก
6. แบบสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของครูมีความชัดเจนเพียงใด	4.13	.44	มาก
7. จำนวนครั้งของการประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.30	.44	มาก
8. ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.17	.44	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

รายการตรวจสอบ	μ	σ	ระดับความเหมาะสม
9. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.26	.60	มาก
10. คณะกรรมการตัดสินผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.13	.44	มาก
11. ครูผู้ปฏิบัติงานด้านการสอนประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.17	.63	มาก
12. หัวหน้าสายชั้นประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสายชั้น	4.17	.63	มาก
13. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.39	.64	มาก
14. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูส่งเสริมให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู	4.30	.62	มาก
รวม	4.19	.49	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\mu = 4.19$) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า รายการที่ครูผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก ทุกรายการ และรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมาใช้ในโรงเรียนมีความเหมาะสม ($\mu = 4.43$) รองลงไปคือ การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.39$) รองลงไปคือ การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.0$) ผลการประเมินภาระงานแต่ละด้าน สามารถนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้ ($\mu = 4.0$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่สำคัญ ถึงวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยขั้นตอนของการพัฒนาระบบซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระบบ

1. ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. ศึกษาและวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร จิงประไพ) โดยวิเคราะห์จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินผลของโรงเรียน
3. เปรียบเทียบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎี กับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร จิงประไพ) ตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิด

ขั้นตอนที่ 2 การสังเคราะห์ระบบ

นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ในขั้นที่ 1 มาสังเคราะห์โดยพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ของแต่ละองค์ประกอบในส่วนที่เหมือนและส่วนที่ต่าง และนำมาผสมผสานเข้าด้วยกันเพื่อนำไปสร้างเป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน

กันตทาราราม (สีบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ)

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบระบบ

ขั้นการออกแบบระบบดำเนินการตามระบบดังนี้

1. ร่างรูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกันตทาราราม (สีบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) โดยการนำองค์ประกอบและรายละเอียดต่าง ๆ ขององค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์มาจัดลำดับ

2. สร้างแบบประเมินผลปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกันตทาราราม (สีบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) ลักษณะมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการมาปฏิบัติงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม

3. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญได้ค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ .60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่า 0.87

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบระบบ

ขั้นตรวจสอบระบบดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. สร้างแบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกันตทาราราม (สีบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

2. ตรวจสอบระบบโดยผู้เชี่ยวชาญ (รายชื่อในภาคผนวก) ผู้วิจัยนำเอกสาร ร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พร้อมทั้งแบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พร้อมทั้งแบบประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู นำส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในด้านความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง

3. จัดสัมมนาคณะผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนกันตทาราราม (สีบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

4. ปรับปรุง แก้ไข ร่างระบบตามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนกันตทาราราม (สีบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ)

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลระบบ

การประเมินผลระบบ โดยการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกันตทาราราม (สีบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) ที่ได้พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงกับโรงเรียนกันตทาราราม (สีบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย จะสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลการพัฒนาระบบ

ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปได้ดังนี้

เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

1.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

1.2.1 กลุ่มผู้ประเมินผล

1.2.1.1 ผู้อำนวยการ

1.2.1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

1.2.1.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ

1.2.1.4 หัวหน้าสายชั้น

1.2.1.5 ครูประเมินตนเอง

1.2.2 กลุ่มผู้รับการประเมิน คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน

1.2.3 คณะกรรมการสรุปผลการประเมิน

1.2.3.1 ผู้อำนวยการ

1.2.3.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

1.2.3.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ

1.2.3.4 หัวหน้าสายชั้น

1.3 เนื้อหาสาระที่ใช้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปได้ดังนี้

1.3.1 ด้านการมาปฏิบัติงาน

1.3.2 ด้านการเรียนการสอน 25 ข้อ

1.3.3 ด้านการสนับสนุนการสอน 27 ข้อ

1.3.4 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ 15 ข้อ

1.3.5 ด้านคุณธรรมจริยธรรม 15 ข้อ

1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปได้ดังนี้

เครื่องมือแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

1.5 วิธีการและขั้นตอนที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

1.5.1 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยผู้ประเมิน และผู้สรุปผล

การประเมิน

1.5.2 ชี้แจงรายละเอียดและขั้นตอนการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วยผู้ประเมิน

และผู้สรุปผลการประเมิน

1.5.3 ดำเนินการประเมินผลตามกำหนดเวลา

1.5.4 รวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู

1.5.5 สรุปผลการปฏิบัติงานของครู

1.5.6 นำผลการประเมินไปชี้แจงให้ครูทราบเป็นรายบุคคลและภาพรวมของครูทั้ง

โรงเรียน

1.6 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

1.6.1 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล

1.6.2 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนเป็นภาพรวม

1.7 การให้ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

1.7.1 การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเป็นรายบุคคล โดยจัดทำเป็นรายงานอย่าง

ชัดเจน

1.7.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครู โดยภาพรวมทั้งโรงเรียนนำผลการประเมินของ

ครูรายบุคคล และภาพรวมทั้งโรงเรียนไปวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรครู และการพัฒนาครูทั้ง

โรงเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น

1.8 ระยะเวลาที่ใช้ประเมินผลในการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

ดำเนินการประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวมปีละ 2 ครั้ง ดำเนินการ

ประเมินผลภาคเรียนที่ 1 เดือนมิถุนายน ภาคเรียนที่ 2 เดือนพฤศจิกายน

2. ผลการประเมินระบบ

ผู้วิจัยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปใช้จริงในโรงเรียนได้ผลดังนี้

2.1 ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารของโรงเรียนก้นดทหาราราม และครูหัวหน้าสายชั้นให้

ความคิดเห็นว่า การนำระบบการประเมินเป็นผลการปฏิบัติงานของครูมาใช้ เหมาะสมในระดับมากที่สุด และครูผู้สอน มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก

2.2 วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารและผู้ช่วย

ผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่างวัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผล เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

มีความเห็นว่าเป็นความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนหัวหน้าสายชั้นและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมในระดับมาก

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากภาระงาน 5 ด้าน ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าสายชั้น มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมในระดับมาก

2.4 การประเมินภาระงานแต่ละด้าน สามารถนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้ โดยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูหัวหน้าสายชั้น มีความคิดเห็นว่าเป็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าเป็นมีความเหมาะสมในระดับมาก

2.5 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.5.1 ด้านความเหมาะสม ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าสายชั้นมีความคิดเห็นว่าเป็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าเป็นมีความเหมาะสมในระดับมาก

2.5.2 ด้านความสะดวกในการใช้เครื่องมือ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูหัวหน้าสายชั้น ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมในระดับมาก

2.6 แบบสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของครู ครูหัวหน้าสายชั้นมีความคิดเห็นว่าเป็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นว่าเป็นมีความเหมาะสมในระดับมาก

2.7 จำนวนครั้งของการประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง ครูหัวหน้าสายชั้นมีความคิดเห็นว่าเป็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมในระดับมาก

2.8 ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูหัวหน้าสายชั้นมีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมในระดับมาก

2.9 คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูหัวหน้าสายชั้น มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมในระดับมาก

2.10 คณะกรรมการตัดสินผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูหัวหน้าสายชั้นมีความคิดเห็นว่าเป็นมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมในระดับมาก

ในระดับมาก

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากภาระงาน 5 ด้าน ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าสายชั้น มีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมาก

2.4 การประเมินภาระงานแต่ละด้าน สามารถนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้ โดยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูหัวหน้าสายชั้น มีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมาก

2.5 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.5.1 ด้านความเหมาะสม ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและหัวหน้าสายชั้นมีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมาก

2.5.2 ด้านความสะดวกในการใช้เครื่องมือ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูหัวหน้าสายชั้น ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมาก

2.6 แบบสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของครู ครูหัวหน้าสายชั้นมีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมาก

2.7 จำนวนครั้งของการประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง ครูหัวหน้าสายชั้นมีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมาก

2.8 ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูหัวหน้าสายชั้นมีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมาก

2.9 คณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูหัวหน้าสายชั้น มีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมาก

2.10 คณะกรรมการตัดสินผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูหัวหน้าสายชั้นมีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมากที่สุด ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ายอมรับในระดับมาก

2.11 ครูผู้ปฏิบัติงานด้านการสอน ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ครูหัวหน้าสายชั้น มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมในระดับมาก

2.12 ครูหัวหน้าสายชั้นประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสายชั้น ความคิดเห็นของหัวหน้าสายชั้นมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก

2.13 การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูหัวหน้าสายชั้นมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมในระดับมาก

2.14 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู หัวหน้าสายชั้นมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมในระดับมากที่สุด ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ คือ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นการประเมินผลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนก้นตฬารารามให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์แมน (Herman 1973 : 201) บอลตัน (Bolton 1980 : 18) และมอนดีและนอร์ (Mondy and Noe 1990 : 336) ที่ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ระบบการประเมินผลจะต้องมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ร่วมสัมมนา โดยไม่ควรนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาตัดสินเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เพราะจะทำให้ผลการประเมินการเบี่ยงเบนไปโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูซึ่งเป็นผู้ประเมินตนเองจะประเมินตนเองสูงกว่าสภาพความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของเมอร์ฟีและคลีฟแลนด์ (Murphy and Cleveland 1991 : 90) ที่ได้กล่าวไว้ว่าครูส่วนใหญ่มักจะประเมินตนเองสูงกว่าสภาพความเป็นจริง

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินในด้านของผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่

สอนอยู่ในโรงเรียนซึ่งโดยทั่ว ๆ ไป มีความเห็นสอดคล้องกับผู้ทรงเชี่ยวชาญ และผู้เข้าร่วมสัมมนา รวมทั้งความคิดของผู้บริหาร และครูที่ได้นำระบบการประเมินผลไปทดลองใช้ มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ครู ควรเป็นผู้ประเมินตนเองด้วย เพราะไม่มีใครรู้จักตัวเราดีไปกว่าตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮายอน (Hayon 1993) แมกลอลินและฟิฟเฟอร์ (McLaughlin and Pfeifer 1988 : 218) รวมทั้งซิมสัน (Simpson 1966 : 341) ซึ่งกล่าวว่า ครูควรจะเป็นผู้ประเมินตนเองเพื่อที่จะได้รู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น

ส่วนกลุ่มผู้ประเมิน ซึ่งเป็นคณะผู้บริหารของโรงเรียน มีแนวคิดที่แตกต่างไปจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น กำหนดไว้ดังนี้ ผู้ทำหน้าที่ประเมินผล คือ ครูหัวหน้าสายชั้นมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูซึ่งอยู่ในสายชั้นของตนเองอาจจะมีจำนวนครู 4 - 5 คนแล้วแต่จำนวนห้องเรียนและครูพิเศษในสายชั้นโดยให้วิธีประเมินทุกคนรวมแล้วจำนวนทั้งสิ้น 24 คน

ดังนั้นผู้ประเมินมีทั้งหมด 3 ฝ่าย คือ ครูประเมินตนเอง หัวหน้าสายชั้น ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์แมน (Herman 1973 : 201) แมคกริล (McGreal 1983 : 29) บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al 1993 : 27) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ประเมินผลจะต้องมีความใกล้ชิดกับผู้รับการประเมิน และเสนอให้ครูเป็นผู้ประเมินตนเองรวมทั้งหัวหน้าสายชั้น เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูมากที่สุด

ในด้านของคณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครูหัวหน้าสายชั้นเป็นคณะกรรมการสรุปผลการประเมิน โดยจะพิจารณาจากผลที่ได้จากการวิเคราะห์ การแปลผล และการสรุปผลการประเมิน ซึ่งได้จากการรวบรวมของครูหัวหน้าสายชั้น เพื่อนำมาพิจารณาว่าครูแต่ละคนปฏิบัติงานเป็นเช่นไร ถ้าผลการประเมินสอดคล้องกันระหว่างครูผู้รับการประเมิน ซึ่งประเมินตนเองกับครูหัวหน้าสายชั้น และผู้บริหารประเมินผลการประเมินนั้น ถือว่าเป็นที่ยอมรับได้ แต่ถ้าผลการประเมินออกมาในลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างครู ซึ่งประเมินตนเองกับครูหัวหน้าสายชั้นและผู้บริหารประเมิน คณะกรรมการจะพิจารณาจากแบบสรุปการประเมินผล ซึ่งจะช่วยในการสรุปและเป็นไปอย่างถูกต้องมากขึ้น ถ้าผลการประเมินตนเองสูงหรือต่ำกว่าที่ครูหัวหน้าสายชั้นและผู้บริหารประเมิน มีข้อเสนอแนะคือ คณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือว่าเป็นขั้นสุดท้ายของการสรุปผลการประเมินหลังจากที่ได้รับการประเมินแล้ว ซึ่งอาจจะยังไม่ชัดเจนหรือมีความขัดแย้งกันในการประเมิน จะเป็นการสัมภาษณ์หรือการสอบถามเพื่อให้ครู ผู้นั้นทำการชี้แจง และอธิบายถึงผลการประเมินของตนเอง ให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง สอดคล้องกับแนวความคิดของ บอลลิงตันและคณะ

(Bollington, et al 1993 : 27) ที่เสนอแนะให้ใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือสอบถามซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น และจากผลการประเมินระบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นผู้บริหาร ครูผู้สอนและครูหัวหน้าสายชั้นมีความ คิดเห็นว่าคณะกรรมการสรุปผลการประเมินนั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากและดี

3. กระบวนการและขั้นตอนการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้ คือ

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ซึ่งทำหน้าที่สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนนั้น ๆ

3.2 ชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการประเมินผล ให้แก่คณะครูทั้งหมดในโรงเรียนได้รับทราบชัดเจน

3.3 ดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

3.4 รวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูโดยรายงานลงในเอกสารที่เตรียมไว้

3.5 สรุปผลการประเมิน

3.6 นำผลการประเมินไปชี้แจงให้ครูแต่ละคน ครูที่อยู่ในแต่ละสายชั้นและครูทั้งหมดในโรงเรียน

กระบวนการที่กำหนดไว้ที่สอดคล้องกับความคิดของเฮร์แมน (Herman 1973 : 201) บอริช (Borich 1977 : 209) และเฮเยล (Hayel 1963 : 654) ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องกำหนดกระบวนการขั้นตอน การดำเนินการประเมินได้อย่างชัดเจน ซึ่งถ้ากระบวนการไม่มีความชัดเจนแล้วการประเมินผลก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ ดังที่งานวิจัยของมิลเลอร์ (Miller 1975 : 189) ก็พบว่าครูก็ไม่เข้าใจขั้นตอนการประเมินผล จึงทำไปตามระเบียบกฎเกณฑ์เท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลดีแก่ครูและแก่โรงเรียน

4. ผลผลิต (Output) ของระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นได้กำหนดผลผลิตไว้ 3 ประการ คือ (1) ผลสรุปของการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ เป็นรายบุคคล (2) ผลสรุปของการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนในภาพรวม (3) ชี้แจงผลการประเมินให้ครูทราบเป็นรายบุคคลและภาพรวมทั้งโรงเรียนถึงความสำเร็จ และสิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งผลผลิตทั้ง 3 ประการที่เกิดขึ้นนั้น จะสามารถนำไปวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาครูได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้วย รวมทั้งสามารถเอาผลผลิตที่ได้ไปวางแผนในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้นด้วย ช่วยประหยัดกำลังคน และปัจจัยต่าง ๆ ที่จะต้องสูญเสียไปเพราะขาดการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับความคิด มอนดีและนอร์ (Mondy

and Noe 1990 : 342) แมคกริล (Mc Greal 1983 : 29) และมอลตัน (Molton 1980 : 29) โดยเน้นในเรื่องการนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในโรงเรียน

5. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ของระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นมีขั้นตอนของการให้ข้อมูลป้อนกลับใน 2 ระดับ คือ

5.1 ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคลคือ นำผลการประเมินที่ผ่านการพิจารณาตัดสินโดยคณะกรรมการเรียบร้อยแล้ว ไปชี้แจงให้กับครูผู้รับการประเมินได้รับทราบ โดยวิธีการจัดเตรียมเอกสารสรุปผลการประเมิน ซึ่งมีรายละเอียดอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในลักษณะที่เป็นที่ยอมรับอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมหรือเหมาะสมมากที่สุด และในด้านที่ต้องปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการสรุปผลการประเมิน เพื่อครูผู้รับการประเมินจะได้ทราบถึงผลการประเมินอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองดังนี้

5.1.1 เนื้อหาสาระที่ครูผู้รับการประเมินจะต้องได้รับการพัฒนา

5.1.2 สาเหตุที่จะต้องได้รับการพัฒนา

5.1.3 ปัจจัยที่ส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

5.1.4 ตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนา

5.1.5 บุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดตามผลการประเมิน

รูปแบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้น สามารถช่วย ในการติดตามผลการประเมินสำหรับครูผู้รับการประเมินทุกคน

การนำผลการประเมินไปชี้แจงให้กับครูผู้รับการประเมินในภาพรวมของครูทั้ง โรงเรียนโดยหัวหน้าสายชั้น เพื่อเป็นการสร้างความใกล้ชิดและความเป็นกันเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดการยอมรับผลการประเมินได้ง่ายขึ้น โดยเริ่มต้นชี้แจงผลการปฏิบัติงานในด้านที่ดี แล้วจึงพูดถึงข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข โดยพิจารณาไตร่ตรองว่า ผลการประเมินนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของแมคกริล (Mc Greal 1983 : 29) และแฮร์ริส (Harris 1986 : 86) รวมทั้งเมอร์ฟีและคลีฟแลนด์ (Murphy and Cleveland 1991 : 90) เกี่ยวกับการนำข้อมูลป้อนกลับไปชี้แจงให้กับผู้รับการประเมิน โดยชี้แจงในส่วนที่ดีก่อนแล้วจึงสอบถามในส่วนที่บกพร่องว่า ตรงกับสภาพที่เป็นจริงหรือไม่ เพื่อจะได้มีโอกาสสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการประเมินก่อน ซึ่งมีใช่เป็นการตัดสิน แต่เป็นการยอมรับสภาพที่เกิดขึ้น

5.2 ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน โดยคณะผู้บริหารของโรงเรียนควรนำเอาข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล และผลการประเมินในภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียนมาพิจารณา เพื่อ

วางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในระดับสายชั้น รวมทั้งวางแผน พัฒนาครูทั้งหมดในโรงเรียน
ในส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนาแก่ครูทั้งหมดในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในโรงเรียนกันตทาราม

1.1 ควรนำระบบในการประเมินผลที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับบุคลากรครูทุกคน

1.2 ควรนำรูปแบบของกระบวนการทำงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริงไปใช้

1.3 ควรให้ผู้ปกครองและนักเรียนเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

1.4 ควรนำผลการประเมินไปจัดทำฐานข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ

เพื่อวางแผนและพัฒนาให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพบังเกิดผลอย่างถาวร

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย

2.1 ควรศึกษาค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติของ
ครูในรูปแบบอื่น ๆ เช่น แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพจริงมากที่สุด

2.2 ควรศึกษาค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
กันตทาราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรีในด้านอื่น ๆ อีก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ก่อ สวัสดิพานิชย์. แนวคิดการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : กองนโยบาย
และแผนการศึกษาชาติ, 2530.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ. การจัดระบบการศึกษา หน่วยที่ 1 – 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. เอกสารทางวิชาการหมายเลข 13.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- ประภิน วีระศิลป์. การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2536.
- ประยูร บุญประเสริฐ. "การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายแต่ละคน," วารสารบริหาร
ธุรกิจ. 2,(2520) : 2.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2527.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.
- พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คุรุสภา, 2533.
- ปิฎก โสธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.
- เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- ยุพิน จายะภูมิ. การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2527.
- มาแตร์ เดอีวิทยาลัย. โรงเรียน. เอกสารประเมินผลการปฏิบัติงานของครู. กรุงเทพฯ : โรงเรียน
มาแตร์ เดอีวิทยาลัย, 2535.
- วิทยา คูวิรัตน์. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

รัตนา เชาว์ประชา. การศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2530.

สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์. "การวางแผนงานและการทำงานอย่างเป็นระบบ," เอกสารประกอบการสอนวิชาวางแผนการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

เสนาะ ดิเียว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

สันต์ ธรรมบำรุง. หลักการนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์, 2526.

สมคิด พรหมจักษ์. การพัฒนาระบบการประเมินตนเอง สำหรับศูนย์ประสานงานการศึกษา นอกโรงเรียนระดับอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สุบิน ภูรินทร์. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

สุเมธ วงศ์บุญยง. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

อุทุมพร จามรมาน. "การติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู," เอกสารประกอบการบรรยายการสัมมนาผู้บริหารของโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แสงธรรม, 2536.

อำไพ สุจริตกุลและคณะ. "ขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานการสอนระดับประถมศึกษา," วารสารวิจัยการศึกษา. 11,2 (2524) : 113.

Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work. New York : Mcmillan, 1975.

Bollington, Rob & Hopkins. David & 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 Concepts and Process**. Philippines: Addison Publishing, 1977.
- Crane, Dandid P. **Personnel The Management of Human Resoures**. Boston : Kent Publishing Co., 1993.
- Cyril & Poster. Dorean. **Teacher Appraisal : Training and Implementation**. New York : Rout ledge, 1963.
- Debenham, K John. **Knowledge System Design**. New York : prentice – Hall Lnc., 1989.
- Eastmond, Jefferson N. **The Teacher and School Administration**. Boston : Houghthon Miff Co., 1968.
- Farley, J. " Students Interviews as an Evaluation Tool " **Educational Leadership**. 5,5 (1981) : 98.
- Gibson, Oliuer R. and Harold C. Hunt. **The School Personnel Administration**. Boston : Houghthon Miffin Co., 1965.
- Hall, A.D.& Fagen R.E. " Definition of Systems " **General Systems Yearbook 1** Chicago : Aldine Publishing, 1956.
- Harris, Ben M. **Developmental teacher Evaluation**. Massachusetts : Allyn and Bacon. Lnc., 1986.
- Herman, Jerry J. **Developing An Effective School Staff Evaluation Program**. New York : Parker Publishing Co., 1973.
- Heyel, Corl. **Encyclopedia of Management**. New York : Reinhold Publishing Co., 1963.
- Holley, William H. & Jennings, Kenncth M. **Personnel Management**. New york : CBC College Publishing, 1983.
- Kingsbry, Joseph B. **Personnel Administration for Thai Students**. Bangkok : Thammasat University Press, 1957.
- Lunenburg, Fred C. & Ornstein, Allan C. **Educational Administration Concepts and Peactices**. California : Wadsworth Inc., 1991.
- Mc Greal, Thomas L. **Successful Teacher Evaluation**. Uirginia : ASCD Publications. 1983.

- Miller, Mary Michaelle "The Evaluation Styles, Method and Modes Preferred by Middle School Teachers and Administrators in an urban setting,"
Dissertation Abstracts International. (4 November 1981) : 1882 – A.
- Millman, Jason. **The New Handbook of Teacher Evaluation**. London ; Sage Publication, 1990.
- Mondy, Wayne R. and Noe, Robert M. **Human Resource Management**. Boston : Allyn and Bacon, 1990.
- Murphy, Kevin R. & Cleveland Jeanette N. **Performance Appraisal An Organizational Perspective**. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Schoderbek, Peter P. & Schoderbek, Charles G. & Kefalas, Asterios G. **Management System : Conceptual Considerations**. Bonton VA. Richard D. Irwin Inc., 1990.
- Seyfarth, John T. **Personnel management for Effective Schools**. Massachusetts ; Allyn and Bacon, 1991.
- Smith, August W. **Manangement System : Analysis and application**. New York : The Dryden Press, 1982.
- Stronge, James H. & Helm, Virginia M. **Evaluation Professional Support Personnel in Education**. California. Sage Publicationsinc, 1991.
- Walbery, Herbert. **Evaluation Educational Performance**. Berkey CA ; Mc Cutchan Publishing, 1974.
- West, Mel. and Bollington, Rob. **An Introduction to Teacher Appraisal**. London : David Futton Publishers. ltd., 1990.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายอุดมศักดิ์ นาดี หัวหน้าฝ่ายวัดผลและประเมินผลกองวิชาการ สำนักงานการศึกษา 2
2. นางเพชรราตี จงประดับเกียรติ หัวหน้าโปรแกรมวิชาการวัดผลการศึกษา สรภ. บ้านสมเด็จ
3. นางประนอม ทวีกาญจน์ ผอ.โรงเรียนวัดนาคนิมิตร สำนักงานเขตจอมทอง
4. นางศิริรัตน์ กมลวานนท์ ผอ.โรงเรียนวัดประเสริฐสุทธาวาส สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ
5. นางสุทธาสินี ภคมาศ ผอ.โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย สำนักงานเขตภาษีเจริญ



ครุ95/2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

26 มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอุดมศักดิ์ นาคี หัวหน้าฝ่ายวัดผลและประเมินผลกองวิชาการ สำนักงานการศึกษา กทม.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

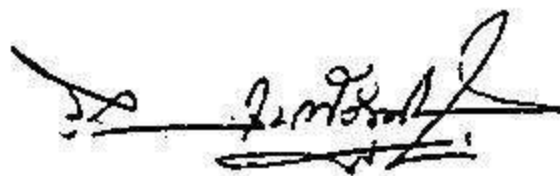
ด้วย นางสมภูมิ ไททยธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนกันตทราคม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกันตทราคม" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์สุรพันธ์ ยันต์ทอง | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลัมบริบูรณ์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-0841 ต่อ 508 , 0-2472-5712

โทรสาร 0-2472-5712



กร96/2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงนิรญบุรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

26 มีนาคม 2545

โอง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางเพชรวดี จงประดับเกียรติ หัวหน้าโปรแกรมวิชาการวัดผลการศึกษา สรภ.บ้านสมเด็จฯ

โองที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสมภูมิ ไวยธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนกนต์ธาราม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลัง
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกนต์ธาราม" ตาม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี
คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์สุพันธ์ ยันต์ทอง | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ
ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว
ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-0841 ต่อ 508 , 0-2472-5712

โทรสาร 0-2472-5712



คร97/2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

26 มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางประนอม ทวีกาญจน์ ผอ.โรงเรียนวัดนาคนิมิตร สำนักงานเขตจอมทอง กทม.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

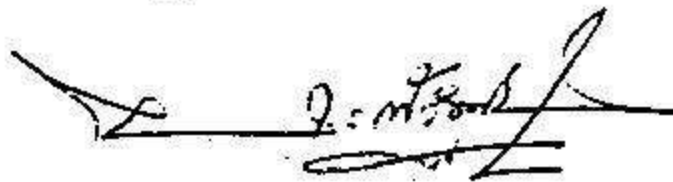
ด้วย นางสมภูมิ ไวยยุทธม ผู้อำนวยการโรงเรียนก้นตฬาราม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนก้นตฬาราม” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์สุรพันธ์ ยันต์ทอง | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-0841 ต่อ 508 , 0-2472-5712

โทรสาร 0-2472-5712



ครุ98/2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

26 มีนาคม 2545

ถึง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางศิริรัตน์ กมลวานนท์ ผอ.โรงเรียนวัดประเสริฐสุทธาวาส สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสมภูมิ ไททยธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนก้นตฬาราม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลัง
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนก้นตฬาราม” ตาม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี
คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์สุรพันธ์ ยันต์ทอง | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลัมบริบูรณ์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ
ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว
ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-0841 ต่อ 508 , 0-2472-5712

โทรสาร 0-2472-5712



ครุ๖๖/2545

สภานันทราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

26 มีนาคม 2545

ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

นางสุทธาสินี ภคมาศ ผอ.โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย สำนักงานเขตภาษีเจริญ

ที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสมภูมิ ไทยธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนก้นตฬาราม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลัง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนก้นตฬาราม" ตาม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี
คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์สุรพันธ์ ยันต์ทอง | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มปริบูรณ์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ
จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว
ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระ ประเสริฐศิลป์)
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-0841 ต่อ 508 , 0-2472-5712

โทรสาร 0-2472-5712

แบบตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

**แบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนก้นตฬาราราม สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง

แบบตรวจสอบคุณภาพระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นสำหรับผู้เชี่ยวชาญใช้ในการตรวจสอบ
ความเหมาะสมของระบบการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม

วิธีตรวจสอบ

แบบตรวจสอบระบบมีลักษณะมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง เหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง ควรปรับปรุงแก้ไข

ขอให้ท่านพิจารณาส่วนต่างๆตามรายการแบบตรวจสอบที่กำหนดไว้และทำเครื่องหมาย

(✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลงในช่องท้ายรายการใน
แต่ละข้อ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

กรุณาขีดเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องสี่เหลี่ยม โดยพิจารณาจากเนื้อหาต่าง ๆ ในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใดตามความคิดเห็นของท่าน

ร.ร.	รายการตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ขั้นตอนในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
	ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) การออกแบบระบบ (System Design) การตรวจสอบระบบ (System Verification) การประเมินผลระบบ (System Evaluation) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					
2.	องค์ประกอบของระบบ (ภาพรวม) ประกอบด้วย					
	1. ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) สภาพแวดล้อม (Environment) แสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) สภาพแวดล้อม ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					

ที่	รายการตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูและเกณฑ์ตัดสินการปฏิบัติงานของครู ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					
4	วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนา การปฏิบัติงานของครู ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					
5	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ, ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ, ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ, หัวหน้าสายชั้นครูเป็นผู้ประเมินผลตนเอง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					
6	ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนทุกคน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					
7	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติมีลักษณะ มาตรฐานค่า 5 ระดับ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน 5 ด้าน คือ 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 2. ด้านการเรียนการสอน 25 ข้อ 3. ด้านสนับสนุนการสอน 27 ข้อ 4. ด้านความประพฤติและรับผิดชอบ 15 ข้อ 5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม 15 ข้อ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					

ที่	รายการตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8.	องค์ประกอบในด้านกระบวนการ (Process) แบ่งออก เป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล ขั้นที่ 2 ดำเนินการประเมินผล ขั้นที่ 3 วิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					
9.	ขั้นที่ 1 ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล วิธีการที่ใช้ในการประเมินผล ระยะเวลาที่ทำการประเมินผล (ภาคเรียนละ 1 ครั้ง) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					
10	ขั้นที่ 2 ดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด คือ ภาคเรียนที่ 1 ในเดือนมิถุนายน ภาคเรียนที่ 2 ในเดือนพฤศจิกายน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					
11	ขั้นที่ 3 วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจาก คณะกรรมการและจากครูที่ประเมินผลตนเอง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					

ที่	รายการตรวจสอบ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	องค์ประกอบในด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย					
	ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล					
	ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านในภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียน					
13	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					
						
						
						
	องค์ประกอบในด้านข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย					
	1. การชี้แจงผลการประเมินให้ครูทราบเป็นรายบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร					
	2.ชี้แจงผลการประเมินให้ครูทราบเป็นภาพรวมทั้งโรงเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ					
	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....					
						
						
						

แบบประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

แบบประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนก้นตฬาราราม สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราราม
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นสำหรับใช้ประเมิน
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้ประเมินประกอบด้วย ครูทุกคนในโรงเรียน

ขอให้ท่านตอบแบบประเมินระบบฉบับนี้ ตามความคิดและประสบการณ์ที่ได้จากการใช้
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง ระบบการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในการตอบแบบประเมิน ขอให้ท่านใช้ดุลยพินิจพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในแต่ละ
ประเด็นว่ามีความเหมาะสม หรือเห็นด้วยในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่ตรง
กับความคิดเห็นของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ที่	รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมาใช้ในโรงเรียนมีความเหมาะสม					
2	วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู					
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานจากภาระงาน 5 ด้านประกอบด้วย ด้านการมาปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความเหมาะสม					
4	ผลการประเมินภาระงานแต่ละด้านสามารถนำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงานของครู					
5	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสม ความสะดวกในการใช้					
6	แบบสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของครูมีความชัดเจน					
7	จำนวนครั้งของการประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสม					
8	ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					

ที่	รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย ผู้อำนวยการ , ผู้ช่วยผู้อำนวยการ มีความเหมาะสม					
10	คณะกรรมการตัดสินผลการประเมินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการ, ผู้ช่วย ผู้อำนวยการ มีความเหมาะสม					
11	ครูผู้ปฏิบัติงานด้านการสอนประเมินผลการปฏิบัติงานของตน เองมีความเหมาะสม					
12	หัวหน้าสายชั้นประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสายชั้นที่ รับผิดชอบมีความเหมาะสม					
13	การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานมี ความเหมาะสม					
14	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูส่งเสริมให้มีการ พัฒนาการปฏิบัติงานของครู					

เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันท์ จิงประไฟ) สำนักงำนเขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนก้นตฬาราราม (สืบ - ลูกจันท์ จิงประไฟ) สำนักงำนเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร นั้นมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีรายละเอียดดต่าง ๆ ดังนี้

1. ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มี

ลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

2. เนื้อหาที่ใช้ในแบบประเมินผล เนื้อหาที่ใช้ในแบบประเมินผล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ

ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

2.1 ด้านการมาปฏิบัติงาน

2.2 ด้านงานวิชาการ มีจำนวน 25 ข้อ

2.3 ด้านสนับสนุนการสอนมีจำนวน 27 ข้อ

2.4 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบมีจำนวน 15 ข้อ

2.5 ด้านคุณธรรม จริยธรรมมีจำนวน 15 ข้อ

2.6 ตามรายงานในแบบประเมินการปฏิบัติงานของครู มีจำนวนทั้งสิ้น 82 ข้อ

3. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาตัดสินผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย มีคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลางลงมาควรได้รับการพัฒนา

4. วิธีการนำแบบประเมินไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้ประเมิน

ผล ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ หัวหน้าสายชั้น และครูผู้ปฏิบัติการสอน ซึ่งแยกประเมินดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้ง 5 ด้าน

4.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้ง 5 ด้าน

4.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้ง 5 ด้าน

4.4 หัวหน้าสายชั้นจะประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสายชั้นตนเองทั้ง 5 ด้าน

4.5 ครูปฏิบัติการสอนเป็นผู้ประเมินตนเองทั้ง 5 ด้าน

5. คำชี้แจงการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

5.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกันตทวาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นแบบประเมินที่ใช้กับครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน

5.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูฉบับนี้ มีเนื้อหาประเมินโดยครอบคลุมใน 5 ด้าน ดังนี้คือ

5.2.1 ด้านการมาปฏิบัติงาน

5.2.2 งานด้านวิชาการ มีจำนวน 25 ข้อ

5.2.3 งานด้านสนับสนุนการสอน มีจำนวน 27 ข้อ

5.2.4 งานด้านความประพฤติและรับผิดชอบ มีจำนวน 15 ข้อ

5.2.5 งานด้านคุณธรรม จริยธรรม มีจำนวน 15 ข้อ

รวมทั้งสิ้น 82 ข้อ

5.3 ผู้ประเมินควรศึกษารายการประเมิน เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินจากเอกสารคู่มือ และข้อชี้แจงการประเมินก่อนการประเมิน

5.4 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้ความสำคัญกับการสังเกตการสอนในช่วงระยะเวลาการสอน และสามารถสังเกตการสอนเพิ่มเติมได้ตามที่ต้องการ

5.5 ผู้ประเมินสามารถสัมภาษณ์ สอบถาม ครูผู้รับการประเมิน นักเรียน รวมทั้งเพื่อนครูเพื่อจะได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน

5.6 ผู้ประเมินสามารถตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อประกอบการตัดสินใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนก้นตฬาราราม สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
ชุดที่ 1.1

แบบประเมินชุดนี้ เป็นแบบประเมินตนเองสำหรับครูทุกคนในโรงเรียนก้นตฬาราราม
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ด้านที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....
 รับราชการเป็นเวลา.....ปี วุฒิทางการศึกษาปัจจุบัน.....
 ปัจจุบันสอนวิชา 1.ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
 2.ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
 3.ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
 4.ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
 5.ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์.....ชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงที่สอนแทน (ระยะเวลาในการประเมิน)ชั่วโมง

หน้าที่พิเศษนอกจากการสอน 1.
 2.
 3.
 4.
 5.

เริ่มประเมินในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

การปฏิบัติงานของครูเริ่มตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

รวมเวลาทั้งหมด.....วัน (ใน 1 ภาคเรียน)

การลา 1. ลาป่วย.....ครั้ง รวม.....วัน

2. ลากิจ.....ครั้ง รวม.....วัน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนก้นตฬาราราม สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาอ่านรายการประเมินแล้วพิจารณาว่าท่านจะประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับใด ตามรายการที่ให้ไว้แต่ละข้อโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของท่าน โดยตัวเลขในแต่ละช่วงแสดงถึงระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามรายการที่ทำอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามรายการที่ทำอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามรายการที่ทำอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามรายการที่ทำอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามรายการที่ทำอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้ประเมิน.....ผู้ถูกประเมิน.....

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านที่ 2 ด้านการเรียนการสอน					
	การเตรียมการก่อนสอน					
1	การเขียนเตรียมแผนการสอนล่วงหน้า					
2	แผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร					
3	แผนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	แผนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและสามารถดำเนินการได้					
5	แผนการสอนมีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วนและสัมพันธ์กัน					
	การจัดการเรียนการสอน					
6	บอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนอย่างชัดเจน					
7	มุ่งให้นักเรียนแก้ปัญหาและฝึกฝนให้คิดได้ด้วยตนเอง					
8	ยกตัวอย่างประกอบการสอนเพื่อทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ดีขึ้น					
9	ตอบหรืออธิบายข้อสงสัยของนักเรียนได้ชัดเจน					
10	ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่สอน					
11	สอนให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาวิชาที่สอนกับการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน					
12	ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13	เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม					
14	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในกิจกรรมการเรียนการสอน					
15	สามารถอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างชัดเจน					
16	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเต็มเวลา					
	การจัดทำสื่อการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน					
17	ผลิตสื่อและอุปกรณ์ใหม่ ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน					
18	สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับกิจกรรมและจุดประสงค์ของการเรียนรู้					
19	สื่อการเรียนการสอนมีความหลากหลายตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน					
20	จัดเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนไว้อย่างเป็นระบบ					
	การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน					
21	วัดผลด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด					
22	ประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ สัมพันธ์กับการพัฒนาปรับปรุงผู้เรียน					
23	ประเมินผลโดยเน้นการปฏิบัติจริงและผลงานสะสมของผู้เรียน					
24	นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน					
25	เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน					
	ด้านที่ 3 ด้านสนับสนุนการสอน					
	ด้านงานปกครอง					
26	มีแผนงาน / โครงการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของนักเรียน					
27	มีแผนงาน / โครงการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน					
28	มีแผนงาน / โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครู					
29	มีการติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
30	มีการส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัยในตนเอง					
31	มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักเรียน					
32	ส่งเสริมให้นักเรียนแต่งกายเรียบร้อยปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน					
33	มีการใช้ข้อมูลความประพฤติของนักเรียนมาพัฒนางาน					
34	มีกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติด้านการปกครองกำหนดไว้อย่าง ชัดเจน					
35	มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับงานปกครอง เช่น ประกวดการแต่งกาย					
36	นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
37	การติดตามให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับ นักเรียน					
38	ปกครองนักเรียนด้วยความยุติธรรม					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
39	ให้ความรัก ความเมตตา แก่นักเรียน					
	งานธุรการชั้น					
40	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานธุรการด้านสารบรรณชั้นเรียน และพัสดุชั้นเรียน ชัดเจน ตรวจสอบได้					
41	การปฏิบัติงานธุรการเป็นไปตามระบบ					
42	มีการติดตาม ประเมินผล เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
43	จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ					
44	นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
45	ใช้สิ่งของ พัสตุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัดและเห็นคุณค่า					
	การบริการแนะแนว					
46	มีแผนการให้บริการแนะแนวและสวัสดิการแก่นักเรียนอย่าง ชัดเจน					
47	ให้คำแนะนำเมื่อนักเรียนมีปัญหา					
48	ให้คำแนะนำนักเรียนเกี่ยวกับการวางแผนการเรียน					
49	ส่งเสริมนักเรียนช่วยเหลือตนเอง					
50	ดูแลเอาใจใส่นักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรม					
51	มีความคิดริเริ่มในการนำเสนอและจัดกิจกรรมแนะแนวที่เป็นประโยชน์ต่อ โรงเรียน					
52	แนะนำเด็กเดือนนักเรียนที่กระทำผิด					
	ด้านที่ 4 ความประพฤติและความรับผิดชอบ					
	ความประพฤติ					
53	แต่งกายสุภาพเรียบร้อย					
54	มันคง ไม่ห้วนไหว					
55	กิริยวจาสุภาพอ่อนโยน					
56	วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ					
57	แสดงออกถึงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป					
	ความรับผิดชอบ					
58	เข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา					
59	สอนเนื้อหาครบถ้วนตามหลักสูตร					
60	เข้าร่วมประชุมและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
61	ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน					
62	ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารด้วยความเต็มใจ					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
63	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่					
64	ยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องที่ตนได้ปฏิบัติ					
65	ยอมรับคำตำหนิหรือการว่ากล่าวตักเตือน					
66	มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน					
67	พยายามแก้ไขข้อบกพร่องอย่างเต็มความสามารถ					
	ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมจริยธรรม					
	ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม					
68	พูดในเรื่องที่เป็นจริงโดยไม่โกหกหลอกลวง					
69	ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเสมอภาค					
70	ซื่อสัตย์สุจริตในเรื่องทรัพย์สินต่าง ๆ ของทางโรงเรียน					
71	ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริการ เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ โดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน					
72	ช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว					
73	สอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนโดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน					
	ความประหยัด มัธยัสถ์					
74	ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัด					
75	เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้					
76	ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ด้วยความมัธยัสถ์					
	ความอดทนอดกลั้น					
77	อดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก					
78	อดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์					
79	อดทนในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของนักเรียน					
	ความรักความสามัคคี					
80	แสดงถึงความสามัคคีในหมู่คณะ					
81	ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
82	เสริมสร้างกำลังใจแก่กันและกัน					

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนก้นตฬาราราม สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
ชุดที่ 1.2

แบบประเมินชุดนี้ ใช้สำหรับผู้ช่วยการ, ผู้ช่วยผู้ช่วยการ, หัวหน้าสายชั้น
 ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกคนในโรงเรียนก้นตฬาราราม
 สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ด้านที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ผู้รับการประเมิน.....

รับราชการเป็นเวลา.....ปี วุฒิทางการศึกษาสูงสุด.....

ปัจจุบันสอนวิชา 1.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

2.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

3.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

4.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

5.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์.....ชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงที่สอนแทน (ระยะเวลาในการประเมิน)ชั่วโมง

หน้าที่พิเศษนอกจากการสอน 1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

เริ่มประเมินในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

การปฏิบัติงานของครูเริ่มตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

รวมเวลาทั้งหมด.....วัน (ใน 1 ภาคเรียน)

การลา 1. ลาป่วย.....ครั้ง รวม.....วัน

2. ลากิจ.....ครั้ง รวม.....วัน

ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนกัณฑ์ทาราราม สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาอ่านรายการประเมินแล้วพิจารณาว่า ครูผู้สอนที่ท่านเป็นผู้ประเมินมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ตามรายการที่ให้ไว้แต่ละข้อโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยตัวเลขในแต่ละช่องแสดงถึงระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามรายการที่ทำอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามรายการที่ทำอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามรายการที่ทำอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามรายการที่ทำอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามรายการที่ทำอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผู้ประเมิน.....ผู้ถูกประเมิน.....

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านที่ 2 ด้านการเรียนการสอน					
	การเตรียมการก่อนสอน					
1	การเตรียมแผนการสอนล่วงหน้า					
2	แผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร					
3	แผนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	แผนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและสามารถดำเนินการได้					
5	แผนการสอนมีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วนและสัมพันธ์กัน					
	การจัดการเรียนการสอน					
6	บอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนอย่างชัดเจน					
7	มุ่งให้นักเรียนแก้ปัญหาและฝึกฝนให้คิดได้ด้วยตนเอง					
8	ยกตัวอย่างประกอบการสอนเพื่อทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ดีขึ้น					
9	ตอบหรืออธิบายข้อสงสัยของนักเรียนได้ชัดเจน					
10	ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่สอน					
11	สอนให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาวิชาที่สอนกับการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน					
12	ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร					
13	เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
14	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในกิจกรรมการเรียนการสอน					
15	สามารถอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างชัดเจน					
16	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเต็มเวลา					
	การจัดทำสื่อการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน					
17	ผลิตสื่อและอุปกรณ์ใหม่ ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน					
18	สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับกิจกรรมและจุดประสงค์ของการเรียนรู้					
19	สื่อการเรียนการสอนมีความหลากหลายตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน					
20	จัดเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนไว้อย่างเป็นระบบ					
	การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน					
21	วัดผลด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด					
22	ประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ สัมพันธ์กับการพัฒนาปรับปรุงผู้เรียน					
23	ประเมินผลโดยเน้นการปฏิบัติจริงและผลงานสะสมของผู้เรียน					
24	นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน					
25	เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน					
	ด้านที่ 3 ด้านสนับสนุนการสอน					
	ด้านงานปกครอง					
26	มีแผนงาน / โครงการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของนักเรียน					
27	มีแผนงาน / โครงการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน					
28	มีแผนงาน / โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครู					
29	มีการติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
30	มีการส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัยในตนเอง					
31	มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักเรียน					
32	ส่งเสริมให้นักเรียนแสดงกายวิภาษปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน					
33	มีการใช้ข้อมูลความประพฤติของนักเรียนมาพัฒนางาน					
34	มีกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติด้านการปกครองกำหนดไว้อย่าง ชัดเจน					
35	มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับงานปกครอง เช่น ประกวดการแต่งกาย					
36	นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
37	การติดตามให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับ นักเรียน					
38	ปกครองนักเรียนด้วยความยุติธรรม					
39	ให้ความรัก ความเมตตา แก่นักเรียน					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	งานธุรการชั้น					
40	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานธุรการด้านสารบรรณชั้นเรียน และพัสดุชั้นเรียน ชัดเจน ตรวจสอบได้					
41	การปฏิบัติงานธุรการเป็นไปตามระบบ					
42	มีการติดตาม ประเมินผล เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
43	จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ					
44	นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
45	ใช้สิ่งของ พืช วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัดและเห็นคุณค่า					
	การบริการแนะแนว					
46	มีแผนการให้บริการแนะแนวและสวัสดิการแก่นักเรียนอย่าง ชัดเจน					
47	ให้คำแนะนำเมื่อนักเรียนมีปัญหา					
48	ให้คำแนะนำนักเรียนเกี่ยวกับการวางแผนการเรียน					
49	ส่งเสริมนักเรียนช่วยเหลือตนเอง					
50	ดูแลเอาใจใส่นักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรม					
51	มีความคิดริเริ่มในการนำเสนอและจัดกิจกรรมแนะแนวที่เป็นประโยชน์ต่อ โรงเรียน					
52	แนะนำตักเตือนนักเรียนที่กระทำผิด					
	ด้านที่ 4 ความประพฤติและความรับผิดชอบ					
	ความประพฤติ					
53	แต่งกายสุภาพเรียบร้อย					
54	มีนคัง ไม่ห้วนใจ					
55	กิริยาวางจากสุภาพอ่อนโยน					
56	วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ					
57	แสดงออกถึงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป					
	ความรับผิดชอบ					
58	เข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา					
59	สอนเนื้อหาครบถ้วนตามหลักสูตร					
60	เข้าร่วมประชุมและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
61	ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน					
62	ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารด้วยความเต็มใจ					
63	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
64	ยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องที่ตนได้ปฏิบัติ					
65	ยอมรับคำตำหนิหรือการว่ากล่าวตักเตือน					
66	มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน					
67	พยายามแก้ไขข้อบกพร่องอย่างเต็มความสามารถ					
	ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมจริยธรรม					
	ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม					
68	พูดในเรื่องที่เป็นจริงโดยไม่โกหกหลอกลวง					
69	ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเสมอภาค					
70	ซื่อสัตย์สุจริตในเรื่องทรัพย์สินต่าง ๆ ของทางโรงเรียน					
71	ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริการ เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ โดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน					
72	ช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว					
73	สอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนโดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน					
	ความประหยัด มัธยัสถ์					
74	ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัด					
75	เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้					
76	ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ด้วยความมัธยัสถ์					
	ความอดทนอดกลั้น					
77	อดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก					
78	อดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์					
79	อดทนในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของนักเรียน					
	ความรักความสามัคคี					
80	แสดงถึงความสามัคคีในหมู่คณะ					
81	ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
82	เสริมสร้างกำลังใจแก่กันและกัน					

แบบบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนกันตทาราราม สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ชื่อ.....นามสกุล.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้ประเมิน				รวมคะแนน	μ	ระดับการปฏิบัติงาน
		ผอ.	ผช.ธุรการ	ผช.วิชาการ	หัวหน้าสายชั้น			
	ด้านที่ 2 ด้านการเรียนการสอน							
	การเตรียมการก่อนสอน							
1.	การเขียนเตรียมแผนการสอนล่วงหน้า							
2.	แผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร							
3.	แผนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ							
4.	แผนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและสามารถดำเนินการได้							
5.	แผนการสอนมีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วนและสัมพันธ์กัน							
	การจัดการเรียนการสอน							
6.	บอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนอย่างชัดเจน							
7.	มุ่งให้นักเรียนแก้ปัญหาและฝึกฝนให้คิดได้ด้วยตนเอง							
8.	ยกตัวอย่างประกอบการสอนเพื่อทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ดีขึ้น							
9.	ตอบหรืออธิบายข้อสงสัยของนักเรียนได้ชัดเจน							
10.	ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่สอน							
11.	สอนให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาวิชาที่สอนกับการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน							
12.	ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร							

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้ประเมิน				รวมคะแนน	μ	ระดับการปฏิบัติงาน
		ผอ.	ผช.ธุรกิจ	ผช.วิชาการ	หัวหน้าสายชั้น			
13.	เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม							
14.	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในกิจกรรมการเรียนการสอน							
15.	สามารถอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างชัดเจน							
16.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเต็มเวลา							
	การจัดทำสื่อการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน							
17.	ผลิตสื่อและอุปกรณ์ใหม่ ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน							
18.	สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับกิจกรรมและจุดประสงค์ของการเรียนรู้							
19.	สื่อการเรียนการสอนมีความหลากหลายตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน							
20.	จัดเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนไว้อย่างเป็นระบบ							
	การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน							
21.	วัดผลด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด							
22.	ประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ สัมพันธ์กับการพัฒนาปรับปรุงผู้เรียน							
23.	ประเมินผลโดยเน้นการปฏิบัติจริงและผลงานสะสมของผู้เรียน							
24.	นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน							
25.	เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน							

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้ประเมิน				รวมคะแนน	μ	ระดับการปฏิบัติงาน
		ผอ.	ผช.ธุรกิจ	ผช.วิชาการ	หัวหน้าสายชั้น			
	ด้านที่ 3 ด้านสนับสนุนการสอน							
	ด้านงานปกครอง							
26.	มีแผนงาน / โครงการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของนักเรียน							
27.	มีแผนงาน / โครงการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน							
28.	มีแผนงาน / โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครู							
29.	มีการติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง							
30.	มีการส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัยในตนเอง							
31.	มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ นักเรียน							
32.	ส่งเสริมให้นักเรียนแต่งกายเรียบร้อยปฏิบัติตามตามกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน							
33.	มีการใช้ข้อมูลความประพฤติของนักเรียนมาพัฒนางาน							
34.	มีกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติด้านการปกครองกำหนดได้อย่าง ชัดเจน							
35.	มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับงานปกครอง เช่น ประกวดการแต่งกาย							
36.	นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง							
37.	การติดตามให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับ นักเรียน							
38.	ปกครองนักเรียนด้วยความยุติธรรม							
39.	ให้ความรัก ความเมตตา แก่นักเรียน							

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้ประเมิน				รวมคะแนน	μ	ระดับการปฏิบัติงาน
		ผอ.	ผช.ธุรการ	ผช.วิชาการ	หัวหน้าสายชั้น			
	งานธุรการชั้นเรียน							
40.	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานธุรการด้านสารบรรณชั้นเรียน และพัสดุชั้นเรียนชัดเจน ตรวจสอบได้							
41.	การปฏิบัติงานธุรการเป็นไปตามระบบ							
42.	มีการติดตาม ประเมินผล เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง							
43.	จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ							
44.	นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ							
45.	ใช้สิ่งของ พืช วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัดและเห็นคุณค่า							
	การบริการแนะแนว							
46.	มีแผนการให้บริการแนะแนวและสวัสดิการแก่นักเรียนอย่างชัดเจน							
47.	ให้คำแนะนำเมื่อนักเรียนมีปัญหา							
48.	ให้คำแนะนำนักเรียนเกี่ยวกับการวางแผนการเรียน							
49.	ส่งเสริมนักเรียนช่วยเหลือตนเอง							
50.	ดูแลเอาใจใส่นักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรม							
51.	มีความคิดริเริ่มในการนำเสนอและจัดกิจกรรมแนะแนวที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน							
52.	แนะนำตักเตือนนักเรียนที่กระทำผิด							
	ด้านที่ 4 ความประพฤติและความรับผิดชอบ							
	ความประพฤติ							
53.	แต่งกายสุภาพเรียบร้อย							

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้ประเมิน				รวมคะแนน	μ	ระดับการปฏิบัติงาน
		ผอ.	ผช.ธุรการ	ผช.วิชาการ	หัวหน้าสายชั้น			
54.	มั่นคง ไม่หวั่นไหว							
55.	กิริยวาจาสุภาพอ่อนโยน							
56.	วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ							
57.	แสดงออกถึงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป							
	ความรับผิดชอบ							
58.	เข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา							
59.	สอนเนื้อหาครบถ้วนตามหลักสูตร							
60.	เข้าร่วมประชุมและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน							
61.	ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน							
62.	ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารด้วยความเต็มใจ							
63.	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่							
64.	ยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องที่ตนได้ปฏิบัติ							
65.	ยอมรับคำตำหนิหรือการว่ากล่าวตักเตือน							
66.	มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน							
67.	พยายามแก้ไขข้อบกพร่องอย่างเต็มความสามารถ							
	ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมจริยธรรม							
	ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม							
68.	พูดในเรื่องที่เป็นจริงโดยไม่โกหกหลอกลวง							
69.	ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเสมอภาค							
70.	ซื่อสัตย์สุจริตในเรื่องทรัพย์สินต่าง ๆ ของทางโรงเรียน							

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้ประเมิน				รวมคะแนน	μ	ระดับการปฏิบัติงาน
		ผอ.	ผช.ธุรการ	ผช.วิชาการ	หัวหน้าสายชั้น			
71.	ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริการ เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ โดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน							
72.	ช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว							
73.	สอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนโดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน							
	ความประหยัด มัธยัสถ์							
74.	ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัด							
75.	เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้							
76.	ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ด้วยความมัธยัสถ์							
	ความอดทนอดกลั้น							
77.	อดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก							
78.	อดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์							
79.	อดทนในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของนักเรียน							
	ความรักความสามัคคี							
80.	แสดงถึงความสามัคคีในหมู่คณะ							
81.	ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้น							
82.	เสริมสร้างกำลังใจแก่กันและกัน							

แบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนก้นตฬาราราม สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ชื่อ.....นามสกุล.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้บริหาร/หัวหน้าสายชั้น			ครูประเมินตนเอง	
		μ	σ	ระดับการปฏิบัติ	μ	ระดับการปฏิบัติ
	ด้านที่ 2 ด้านการเรียนการสอน					
	การเตรียมการก่อนสอน					
1.	การเขียนเตรียมแผนการสอนล่วงหน้า					
2.	แผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร					
3.	แผนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4.	แผนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน และสามารถดำเนินการได้					
5.	แผนการสอนมีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วนและสัมพันธ์กัน					
	การจัดการเรียนการสอน					
6.	บอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนอย่างชัดเจน					
7.	มุ่งให้นักเรียนแก้ปัญหาและฝึกฝนให้คิดได้ด้วยตนเอง					
8.	ยกตัวอย่างประกอบการสอนเพื่อให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้ดีขึ้น					
9.	ตอบหรืออธิบายข้อสงสัยของนักเรียนได้ชัดเจน					
10.	ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่สอน					
11.	สอนให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาวิชาที่สอนกับการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน					
12.	ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายตรงตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร					
13.	เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม					

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้บริหาร/หัวหน้าสายชั้น			ครูประเมินตนเอง	
		μ	σ	ระดับการปฏิบัติ	μ	ระดับการปฏิบัติ
14.	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในกิจกรรมการเรียนการสอน					
15.	สามารถอธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างชัดเจน					
16.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเต็มเวลา					
	การจัดทำสื่อการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน					
17.	ผลิตสื่อและอุปกรณ์ใหม่ ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน					
18.	สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับกิจกรรมและจุดประสงค์ของการเรียนรู้					
19.	สื่อการเรียนการสอนมีความหลากหลายตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน					
20.	จัดเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนไว้อย่างเป็นระบบ					
	การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน					
21.	วัดผลด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด					
22.	ประเมินผลการเรียนรู้เป็นระยะ ๆ สัมพันธ์กับการพัฒนาปรับปรุงผู้เรียน					
23.	ประเมินผลโดยเน้นการปฏิบัติจริงและผลงานสะสมของผู้เรียน					
24.	นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน					
25.	เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน					

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้บริหาร/หัวหน้าสายชั้น			ครูประเมินตนเอง	
		μ	σ	ระดับการปฏิบัติ	μ	ระดับการปฏิบัติ
	ด้านที่ 3 ด้านสนับสนุนการสอน					
	ด้านงานปกครอง					
26.	มีแผนงาน / โครงการส่งเสริมและพัฒนา จริยธรรมและคุณธรรมของนักเรียน					
27.	มีแผนงาน / โครงการป้องกันและแก้ไข พฤติกรรมที่ ไม่เหมาะสมของนักเรียน					
28.	มีแผนงาน / โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้น เรียนของครู					
29.	มีการติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
30.	มีการส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัยในตนเอง					
31.	มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ นักเรียน					
32.	ส่งเสริมให้นักเรียนแต่งกายเรียบร้อยปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน					
33.	มีการใช้ข้อมูลความประพฤติของนักเรียนมา พัฒนางาน					
34.	มีกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติด้านการปกครอง กำหนดไว้อย่าง ชัดเจน					
35.	มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับงานปกครอง เช่น ประกวดการแต่งกาย					
36.	นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
37.	การติดตามให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นกับ นักเรียน					
38.	ปกครองนักเรียนด้วยความยุติธรรม					
39.	ให้ความรัก ความเมตตา แก่นักเรียน					

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้บริหาร/หัวหน้าสายชั้น			ครูประเมินตนเอง	
		μ	σ	ระดับการปฏิบัติ	μ	ระดับการปฏิบัติ
	งานธุรการชั้นเรียน					
40.	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานธุรการด้านสารบรรณชั้นเรียน และพัสดุชั้นเรียนชัดเจน ตรวจสอบได้					
41.	การปฏิบัติงานธุรการเป็นไปตามระบบ					
42.	มีการติดตาม ประเมินผล เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
43.	จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศอย่างเป็นระบบ					
44.	นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
45.	ใช้สิ่งของ พัสตุ วัสดุภัณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัดและเห็นคุณค่า					
	การบริการแนะแนว					
46.	มีแผนการให้บริการแนะแนวและสวัสดิการแก่นักเรียนอย่างชัดเจน					
47.	ให้คำแนะนำเมื่อนักเรียนมีปัญหา					
48.	ให้คำแนะนำนักเรียนเกี่ยวกับการวางแผนการเรียน					
49.	ส่งเสริมนักเรียนช่วยเหลือตนเอง					
50.	ดูแลเอาใจใส่นักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรม					
51.	มีความคิดริเริ่มในการนำเสนอและจัดกิจกรรมแนะแนวที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน					
52.	แนะนำเด็กเดือนนักเรียนที่กระทำผิด					
	ด้านที่ 4 ความประพฤติและความรับผิดชอบ					
	ความประพฤติ					
53.	แต่งกายสุภาพเรียบร้อย					

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้บริหาร/หัวหน้าสายชั้น			ครูประเมินตนเอง	
		μ	σ	ระดับการปฏิบัติ	μ	ระดับการปฏิบัติ
54.	มั่นคง ไม่หวั่นไหว					
55.	กิริยาจาตุรภาพอ่อนโยน					
56.	วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ					
57.	แสดงออกถึงมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป					
	ความรับผิดชอบ					
58.	เข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา					
59.	สอนเนื้อหาครบถ้วนตามหลักสูตร					
60.	เข้าร่วมประชุมและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
61.	ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน					
62.	ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารด้วยความเต็มใจ					
63.	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่					
64.	ยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องที่ตนได้ปฏิบัติ					
65.	ยอมรับคำตำหนิหรือการว่ากล่าวตักเตือน					
66.	มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน					
67.	พยายามแก้ไขข้อบกพร่องอย่างเต็มความสามารถ					
	ด้านที่ 5 ด้านคุณธรรมจริยธรรม					
	ความซื่อสัตย์และความยุติธรรม					
68.	พูดในสิ่งที่จริงโดยไม่โกหกหลอกลวง					
69.	ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเสมอภาค					
70.	ซื่อสัตย์สุจริตในเรื่องทรัพย์สินต่างๆ ของทางโรงเรียน					
71.	ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริการ เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ โดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน					
72.	ช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว					

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้บริหาร/หัวหน้าสายชั้น			ครูประเมินตนเอง	
		μ	σ	ระดับการปฏิบัติ	μ	ระดับการปฏิบัติ
73.	สอนซ่อมเสริมให้นักเรียนโดยไม่เรียกหรือค่าตอบแทน					
	ความประหยัด มัธยัสถ์					
74.	ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัด					
75.	เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้					
76.	ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ด้วยความมัธยัสถ์					
	ความอดทนอดกลั้น					
77.	อดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก					
78.	อดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์					
79.	อดทนในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของนักเรียน					
	ความรักความสามัคคี					
80.	แสดงถึงความสามัคคีในหมู่คณะ					
81.	ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้น					
82.	เสริมสร้างกำลังใจแก่กันและกัน					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสมภูมิ ไททยธรรม
วันเกิด	1 เมษายน 2488
สถานที่เกิด	อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	17/109 ซอยสวนผัก 44 ถนนสวนผัก แขวงจิมพลี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170
ตำแหน่งหน้าปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2504 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสุทธิประสาทวิทย จ. ชัยภูมิ พ.ศ. 2506 ป.กศ. วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เขตธนบุรี กรุงเทพฯ พ.ศ. 2520 กศ.บ (มัธยมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2511 ครูตรี โรงเรียนวัดบางสะแกใน เขตธนบุรี กรุงเทพฯ พ.ศ. 2532 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดบางสะแกใน เขตธนบุรี กรุงเทพฯ พ.ศ. 2540 อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนวัดขุนจันทร์ เขตธนบุรี กรุงเทพฯ พ.ศ. 2543 ผู้อำนวยการโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สีบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) เขตธนบุรี กรุงเทพฯ