

**การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนวัดบ้านไธ่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง
สมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร**

**A DEVELOPMENT OF THE TEACHERS' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM
AT WAT BANRAI SCHOOL UNDER THE JURISDICTION OF THE PRIMARY
EDUCATION COMMISSION, AMPHOE MUEANG, SAMUT SAKHON**

**วิทยานิพนธ์
ของ
นายสมชาย ทับไกร**

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

วัน เดือน ปี 20 ส.ค. 2547

พ.ศ. 2545

เลขทะเบียน 191012

ISBN 974-373-159-8

เลขเรียกหนังสือ

ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

82

374.144

82397

82397

วิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดบ้านไร่
สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการศึกษา
ศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

จัดทำโดย สมชาย ทับไกร

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.ปัญญา แก้วกียูร

ประธานกรรมการ

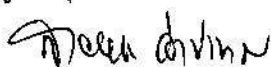
นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ

กรรมการ

นายไพรัช อรรถกามานนท์

กรรมการ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)



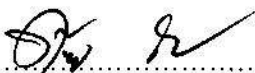
.....ประธานกรรมการ

(ดร.สายหยุด จำปาทอง)



.....กรรมการ

(ดร.ปัญญา แก้วกียูร)



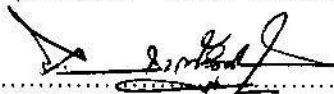
.....กรรมการ

(นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ)



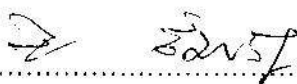
.....กรรมการ

(นายไพรัช อรรถกามานนท์)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)



.....กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์)

คณะครุศาสตร์ อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์วัฒนา พัทธรวณิช)

วันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างเรียบร้อย เพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.ปัญญา แก้วกียูร อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ อาจารย์ไพรัช อรรถกามาพันธ์ รศ.ดร.สุนันทา เลาหั่นพันธ์ ผศ.มณี เหมทานนท์ ผศ.วีระ ประเสริฐศิลป์ ที่ได้สละเวลาในการให้ความรู้ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนช่วยกระตุ้น ให้กำลังใจด้วยความเมตตากรุณามาตลอด รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความประณีต มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะครู และขอขอบใจนักเรียนโรงเรียนวัดบ้านไร่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเป็นอย่างดี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สำเร็จลงได้เลยถ้าปราศจาก นางบุญทิพย์ ทับไกร นางสาวเมธรัตน์ ทับไกร เด็กชายพิพัฒน์พล ทับไกร ภรรยาและบุตร ผู้ส่งเสริมสนับสนุน เสียสละ เป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณพ่อเลี่ยม-คุณแม่ทองใบ ทับไกร ผู้ให้ทั้งชีวิต สติปัญญา ความรัก ความเมตตา ตลอดจนอบรมสั่งสอน ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้ทราบเท่าทุกวันนี้

สมชาย ทับไกร

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดบ้านไร่
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสมุทรสาคร

A DEVELOPMENT OF THE TEACHERS' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM AT WAT BANRAI
SCHOOL UNDER THE JURISDICTION OF THE PRIMARY EDUCATION COMMISSION,
AMPHOE MUEANG, SAMUT SAKHON

บทคัดย่อ
ของ
นายสมชาย พิบไกร

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

พ.ศ. 2545

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร		
ผู้วิจัย	สมชาย ทับไกร		
กรรมการควบคุม	ดร. ปัญญา	แก้วกัญญ์	ประธานกรรมการ
	อาจารย์ทวีศักดิ์	จงประดับเกียรติ	กรรมการ
	อาจารย์ไพรัช	อรรถกามานนท์	กรรมการ
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต		
โปรแกรมวิชา	การบริหารการศึกษา		
สถานศึกษา	สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา		
ปีที่พิมพ์	2545		

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1. การวิเคราะห์ (SYSTEM ANALYSIS) 2. การสังเคราะห์ระบบ (SYSTEM SYNTHESIS) 3. การออกแบบระบบ (SYSTEM DESIGN) 4. การตรวจสอบระบบ (SYSTEM VERIFICATION) 5. การประเมินระบบ (SYSTEM EVALUATION)

ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดบ้านไร่ สรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (INPUTS) กระบวนการ (PROCESS) ผลผลิต (OUTPUTS) และข้อมูลป้อนกลับ (FEEDBACKS)

3. ปัจจัยนำเข้า (INPUTS) ของระบบประกอบด้วย บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

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

5. ผลผลิต (OUTPUTS) ของระบบ ประกอบด้วยสรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครู เป็นรายบุคคล และครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

6. ข้อมูลป้อนกลับ (FEEDBACKS) ของระบบ ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูแต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับระดับโรงเรียน

A DEVELOPMENT OF THE TEACHERS' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM AT WAT
BANRAI SCHOOL UNDER THE JURISDICTION OF THE PRIMARY EDUCATION
COMMISSION, AMPHOE MUEANG, SAMUT SAKHON

AN ABSTRACT
BY
SOMCHAI TUBKRAI

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

2002

TITLE	A DEVELOPMENT OF THE TEACHERS' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM AT WAT BANRAI SCHOOL UNDER THE JURISDICTION OF THE PRIMARY EDUCATION COMMISSION, AMPHOE MUEANG, SAMUT SAKHON
AUTHOR	Somchai Tapkrai
ADVISORS	Dr. Punya Kaewkeeyoon, Ed. D., Chairman Mr. Taweesak Jongpradubgiat, Co - advisor Mr. Pairuch Athakamanond, Co - advisor
DEGREE	Master of Education
PROGRAM	Educational Administration
SCHOOL	Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya
YEAR	2002

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop a teachers' performance appraisal system at Wat Banrai School under the jurisdiction of Primary Education Commission, Amphoe Mueang, Samut Sakhon. The research methodology comprised 5 phases : 1) system analysis, 2) system synthesis, 3) system design, 4) system verification ,and 5) system evaluation.

Results of the development of the teachers' performance system were as follows :

1. The objective of the appraisal system was to improve the efficiency of the teachers' performance.
2. The teachers' performance system consisted of 4 major elements; namely, inputs, processes, outputs, and feedbacks.
3. The inputs included the concerned staff members who were in charge of the appraisal as well as the instruments to be used in the appraisal process.
4. The processes comprised 4 steps: 1) the appointment of the committee to be in charge of the teachers' performance appraisal, 2) the explanation of the details relating

to the appraisal system, 3) the implementation of the system, and 4) the analysis of the teachers' performance.

5. The outputs of the system were composed of the summary and the report on the teachers' performance at both individual level and collective level.

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

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข-ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ-ช
สารบัญเรื่อง	๗-๘
สารบัญตาราง	๙
สารบัญแผนภูมิ	๑๐
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ.....	45
สภาพทั่ว ๆ ไปของโรงเรียนวัดบ้านไร่ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร	
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร.....	49
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร.....	51
ตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	61
การกำหนดประชากร.....	61
ขั้นตอนการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	63
วิธีวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4 รายงานผลการประเมินระบบและการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	66
ผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	71
ผลการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	73
รายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	75
ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	78
ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	82
ผลการประเมินผลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	86
5 สรุปการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	88
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	88
ขั้นตอนการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	88
สรุปผลการวิจัย	89
อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	96
ข้อเสนอแนะในการนำระบบไปใช้.....	98
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย.....	99
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก	105

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	28
2 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู...	67
3 ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	79
4 แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม	82
5 ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	86

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน วัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร	7
2 องค์ประกอบของระบบ	13
3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของ เฮอร์แมน (Herman 1973)	19
4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของบอริช (Borich & Helm 1991)	21
5 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของสตรองและเฮม (Stronge & Helm 1991)	23
6 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร.....	74
7 รูปแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถม ศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร	91

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

“ผู้เป็นครูอย่างแท้จริง นับว่าเป็นบุคคลพิเศษ ผู้ต้องฝ่าเฝ้าเตตาและเสียสละเพื่อความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความสุจริตใจของผู้ที่อยู่ตลอดชีวิต ที่กล่าวดังนั้น ประการหนึ่งเพราะครู จำเป็นต้องมีความรัก ความสงสารศิษย์ เป็นพื้นฐานจิตใจอยู่อย่างหนักแน่น จึงจะสามารถทน ลำบาก ทนตรากตรำ กาย ใจ อบรมสั่งสอนและแม้เคี่ยวเข็ญศิษย์ให้ตลอดรอดฝั่งได้ อีกประการหนึ่ง จะต้องยอมเสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัวเป็นอันมาก เพื่อมาทำหน้าที่เป็นครู ซึ่งทราบกันดี อยู่แล้วว่า ไม่ใช่ทางที่จะแสวงหาความร่ำรวย ยศศักดิ์หรืออำนาจ ความเป็นใหญ่ แต่ประการหนึ่ง ประการใดให้แก้ตนได้เลย...”

(พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลมหาราช พ.ศ. 2520)

จากพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลมหาราช ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ครูเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการอบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติให้เป็นคนที่มีคุณภาพ นำ ความรู้ความสามารถมาพัฒนาประเทศชาติสืบไป ดังเช่น สันต์ ธรรมบำรุง (2526 : 1) ได้กล่าวว่า การศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนนั้น ครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็น บุคคลที่ให้การศึกษา การศึกษาของชาติจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับครูเป็นการสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับที่ กระมล ทองธรรมชาติ (2519 : 12) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าไม่มีคนยึดอาชีพเป็นครู โลกของเราจะไม่สามารถผ่านพ้นยุคมืดมาได้อย่างแน่นอน และมวลมนุษยาก็จะจมอยู่ในความอวิชชาตลอดกาล รวมทั้งจะไม่สามารถทำให้วิถีชีวิตของคนก้าวหน้าดีกว่าวิถีชีวิตของสัตว์ธรรมดาได้มากนัก ครูจึงเป็น บุคคลสำคัญที่จะทำให้ระบบการศึกษาของประเทศชาติดำเนินไปได้ด้วยดี

จากความสำคัญของครูดังกล่าว ครูจะต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถด้านวิชาการ ด้านเทคนิคและทักษะวิธีการสอน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพของความเป็นครู และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังนั้นครูควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพ รวมถึงได้รับการเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ความเป็นครูได้สมบูรณ์ ซึ่งวิธีการสำคัญที่จะสามารถพัฒนาครูได้ อย่างเหมาะสมต่อเนื่องและเป็นระบบได้ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ เพราะเหตุว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะทำให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ทราบความรู้ ความสามารถ ตลอดจนได้ศึกษาบุคลิกลักษณะด้านอื่น ๆ ที่แท้จริงของครูซึ่งจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมปรับปรุงและ

พัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ครูด้วย ดังที่ พยอมนวงศ์สารศรี (2534 : 131) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า ช่วยให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนาบุคลากรให้เกิดความสัมพันธอันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยในการตัดสินใจเลื่อนขั้น หรือปรับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ช่วยในการพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม และสามารถปรับปรุงวิธีการเลือกบุคลากรได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ในการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จากผลการวิจัยของ สุบิน ภูมิรินทร์ (2533 : ง) พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการประเมินผลตามระเบียบข้อกำหนดของทางราชการ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู ส่วนการนำผลไปใช้เพื่อประโยชน์อย่างอื่นมีน้อยมาก วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่ใช้ ได้แก่ วิธีการสังเกต การสอบถาม และการตรวจสอบผลงาน ปัญหาสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรมและปัญหาข้อจำกัดด้านโครงสร้างชั้น รวมถึงการแบ่งกลุ่มระดับของข้าราชการ

การศึกษาการประเมินมาตรฐานโรงเรียนปีการศึกษา 2543 สำนักงานเขตและพัฒนามาตรฐานการศึกษา กลุ่มวิจัยและประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่ามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นการประเมินผลเพื่อประเมินคุณภาพโรงเรียนในปีการศึกษา 2543 ตามกรอบมาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 และหารูปแบบการประสานงาน ระหว่างการประเมินภายในต้นสังกัดกับการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือครูประจำชั้นอนุบาลปีที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทุกโรงเรียน ชั้นละ 1 คน มีการประเมินด้านปัจจัยมาตรฐานกระบวนการเรียนการสอนมีวิธีการประเมิน ได้แก่ การสำรวจ และการประเมินกระบวนการเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสำรวจและแบบประเมินกระบวนการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานเขตและพัฒนามาตรฐานการศึกษา 2543 : 1 - 15)

ในการศึกษาแบบรายงานการประเมินมาตรฐานโรงเรียน ปีการศึกษา 2543 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูซึ่งเป็นครูประจำชั้นอนุบาลปีที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (โดยประเมินทุกโรงเรียน) ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ คือ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงาน

การประถมศึกษาอำเภอกระทุ่มแบน และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว ประเมินด้านปัจจัย คุณลักษณะของครูผู้สอน ประกอบด้วย บุคลิกภาพ คุณธรรม และวิชาชีพ เจตคติของนักเรียนที่มีต่อครู ด้านมาตรฐานกระบวนการจัดการเรียนการสอนมีวิธีการประเมิน ได้แก่ การสำรวจและประเมินกระบวนการ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสำรวจ และแบบประเมินการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร : 2543 : 1 - 15)

ส่วนการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยการสัมภาษณ์ ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร เป็นการประเมินผลตามระเบียบข้อกำหนดของทางราชการ เพื่อนำผลการประเมิน ไปใช้ประกอบการพัฒนาเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู การนำผลไปใช้เพื่อประโยชน์อย่างอื่นมีน้อยมาก วิธีการประเมินผลส่วนใหญ่ ใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ และการตรวจผลงาน ปัญหาสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานขาดความเป็นระบบ ทำให้การประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรม เป็นไปด้วยความลำบาก (โรงเรียนวัดบ้านไร่ 2543 : 1 - 15)

จากสภาพการณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาหาแนวทางที่ชัดเจน และเหมาะสมในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และประเมิน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และในฐานะที่ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนให้มีคุณภาพมาก เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียนมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
2. ระบบที่พัฒนาขึ้น สามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ต้องการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
2. ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ เฮอร์แมน (Herman 1973 : 201) บอริช (Borich 1977 : 209) บอลตัน (Bolton 1980 : 47) ฮอลเล่และเจนนิงส์ (Holley & Jennings 1983 : 21) สตรองและเฮม (Strong & Helm 1991 : 29) ซึ่งสรุปองค์ประกอบของระบบที่สำคัญ 8 ประการ คือ
 - 2.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผล
 - 2.2 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล
 - 2.3 เนื้อหาสาระที่ใช้ประเมินผล
 - 2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
 - 2.5 วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผล
 - 2.6 ผลที่ได้จากการประเมินผล

2.7 วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.8 ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล

แนวคิดเกี่ยวกับระบบของโชเดอร์เบคและคณะ (Schoderbek et al. 1990 : 22) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment) รวมทั้งกรอบแนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาระบบของสมิท(Smith 1982 : 4) เคนเดล(Kendall 1988 : 7) เดเบนแฮม (Debenham 1989) ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2536 : 100 - 104) ซึ่งสรุปขั้นตอนการพัฒนาระบบที่สำคัญได้ 5 ขั้นตอนคือ

2.1 การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis)

2.2 การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis)

2.3 การออกแบบระบบ (System Design)

2.4 การตรวจสอบระบบ (System Verification)

2.5 การประเมินระบบ (System Evaluation)

3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น

นิยามปฏิบัติการ

การพัฒนาระบบ หมายถึง การพัฒนาขั้นตอนและองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้ มีคุณภาพ และมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

การประเมินการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเวลาการปฏิบัติงาน การลา การขาด การสอนแทน จำนวนวิชาที่สอน และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

2. ด้านการเรียนการสอน การจัดทำเอกสาร กระบวนการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอน

3. ด้านสนับสนุนการสอน งานปกครอง งานธุรการและงานบริการแนะแนว
4. ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์และยุติธรรม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความประหยัด มัธยัสถ์ ความอดทนอดกลั้น ความรักและความสามัคคี

โรงเรียนวัดบ้านไร่ หมายถึง สถานศึกษาที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งขึ้น เพื่อให้การศึกษาแก่เด็กในระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด 3 เรื่อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับระบบ ใช้กรอบแนวคิดของไซเดอร์เบค และคณะ (Schoderbek et al. 1990 : 22) มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

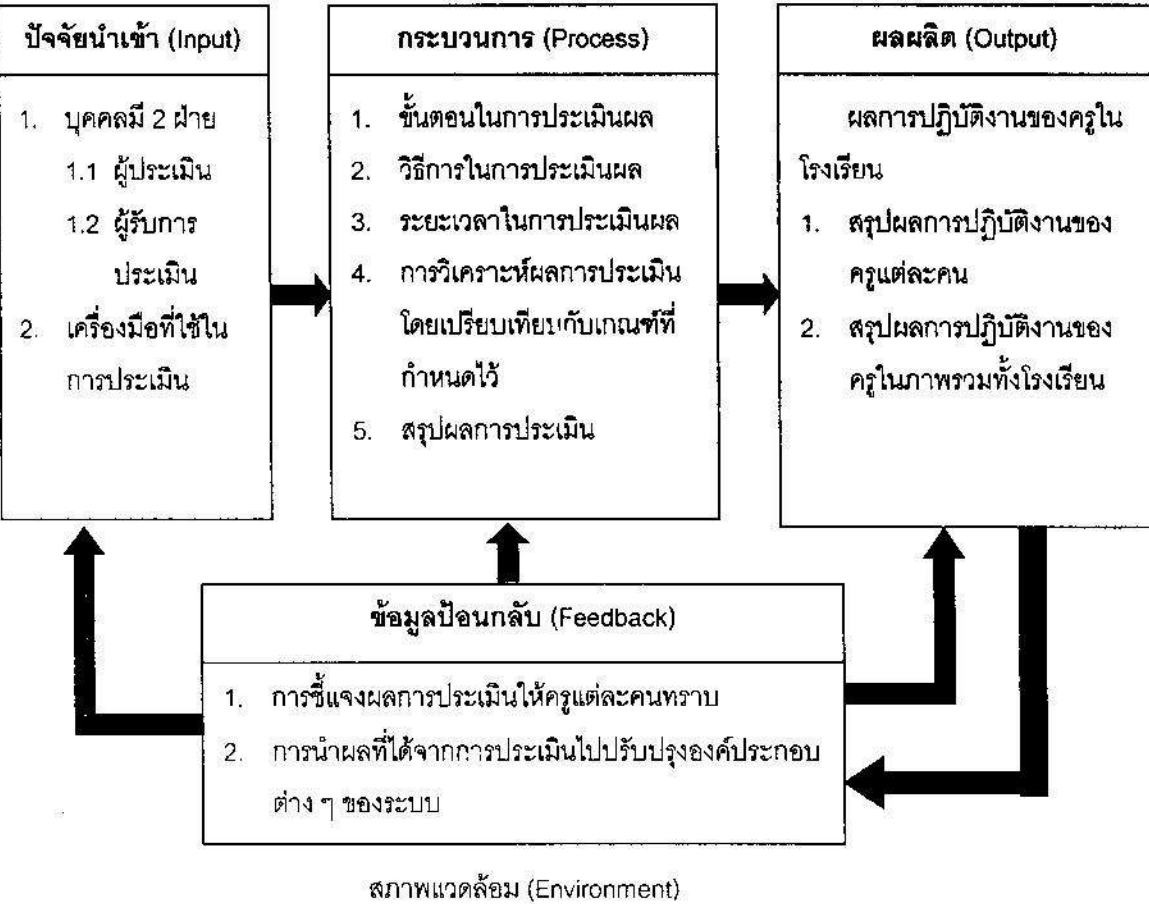
- 1.1 ปัจจัยนำเข้า (Input)
- 1.2 กระบวนการ (Process)
- 1.3 ผลผลิต (Output)
- 1.4 ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
- 1.5 สภาพแวดล้อม (Environment)

2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ เฮอร์แมน (Herman 1973 : 201) บอริช (Borich 1977 : 209) บอลตัน (Bolton 1980 : 47) สตรอง และแฮม (Stronge & Helm 1991 : 29) ฮอลเลย์และเจนนิงส์ (Holley & Jennings 1983 : 52) ซึ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้

- 2.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.2 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.3 เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.5 กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.6 ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.7 ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผล
- 2.8 ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล

3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ สมิท (Smith 1982 : 4) เคนเดิล (Kendall 1988 : 7) เดเบนแฮม (Debenham 1989 : 34) ชัยยงค์ พรหมวงศ์และคณะ (2536 : 100 - 104) ซึ่งสรุปขั้นตอนในการพัฒนาระบบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

- 3.1 การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis)
- 3.2 การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis)
- 3.3 การออกแบบระบบ (System Design)
- 3.4 การตรวจสอบระบบ (System Verification)
- 3.5 การประเมินระบบ (System Evaluation)



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่

จากแผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของผู้วิจัยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 ประการ คือ

- 1.1 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลหมายถึง ผู้ประเมินผลและผู้รับการประเมินผล
- 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. กระบวนการ (Process) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 ประการ คือ

2.1 ขั้นตอนในการประเมินผล เริ่มตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การประชุมชี้แจง และการดำเนินการประเมินผลจนเสร็จสิ้น

2.2 วิธีการประเมินผล ซึ่งจะระบุถึงการนำเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลไปประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.3 ระยะเวลาในการประเมินผล ซึ่งจะบอกถึงช่วงเวลาทำการประเมินในแต่ละภาคเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบระบบการประเมินผลที่กำหนดไว้

2.4 การวิเคราะห์ผลการประเมินโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.5 สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ในแต่ละเรื่องว่าผลเป็นอย่างไรควรปรับปรุงแก้ไขในด้านใดบ้าง

3. ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนในโรงเรียน สรุปเป็น 3 ประการ คือ

3.1 สรุปผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน

3.2 สรุปผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละระดับชั้น

3.3 สรุปผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งหมดในโรงเรียน

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลที่จะนำมาใช้พัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ ดังนี้

4.1 การชี้แจงผลการประเมินให้ครูแต่ละคนรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

4.2 การนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาระบบให้มีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบโดยทั่ว ๆ ไปซึ่งจะบ่งบอกถึงสภาพแวดล้อมบรรยากาศทั่วไปในระบบนั้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆ ของระบบให้เหมาะสมสอดคล้องกับบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. สภาพทั่ว ๆ ไปของโรงเรียนวัดบ้านไร่ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่
5. ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ

มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาค้นคว้าในรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความหมายของระบบ

ฮอลล์และฟาเกิน (Hall & Fagen 1956 : 60) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกลุ่มองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเกี่ยวโยงสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม

เบอร์ตาลานฟี (Bertalanffy 1968 : 78) ให้ความหมายว่า เป็นองค์ประกอบของส่วนต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

บัคเคิล (Buckley 1968 : 38) ให้ความหมายว่า ระบบเป็นกลุ่มองค์ประกอบที่รวมตัวกัน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับส่วนต่าง ๆ รวมกับสภาพแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดการรวมตัวกันในส่วนต่าง ๆ ทั้งหมด

โครดและวอยช์ (Chrode & Voich 1974 : 114) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกลุ่มที่ประกอบขึ้นด้วยส่วนประกอบต่าง ๆ ที่มีลักษณะสัมพันธ์เกาะเกี่ยวกัน ส่วนประกอบเหล่านี้ต่างทำหน้าที่ของตนอย่างอิสระร่วมกัน ในสภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อน โดยที่ต่างมีจุดหมายของการทำ

หน้าที่อยู่กับวัตถุประสงค์ร่วมกันทุกส่วนขององค์ประกอบ

คูเกอและคแนบ (Couger & Knapp 1974 : 40) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบว่าเป็นกลุ่มของหน่วยย่อยต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งจะต้องประกอบด้วย หน่วยย่อยตั้งแต่ 2 หน่วยขึ้นไป โดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือเป็นการสัมพันธ์ในทิศทางเดียวเท่านั้น และแต่ละหน่วยย่อยจะต้องต่อเนื่องกัน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

สนานจิตร สุคนธ์ทรัพย์ (2530 : 13) ได้ให้ความหมายของระบบ คือ กลุ่มขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำหน้าที่ เพื่อให้ภารกิจของระบบบรรลุวัตถุประสงค์

จากความคิดเห็นของนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปความหมายของระบบได้ว่า ระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ โดยองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นจะร่วมกันเป็นระบบ ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

1.2 องค์ประกอบของระบบ

สมิท (Smith 1982 : 33) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบไว้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง วัสดุ แหล่งข้อมูล วัตถุดิบต่าง ๆ ที่จะนำเข้าไปในระบบงาน
2. กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานของระบบเป็น การจัดกระทำกับตัวปัจจัยนำเข้า
3. ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่ได้จากการจัดกระทำของกระบวนการในระบบก่อให้เกิดผลผลิตขึ้น
4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลที่จะนำไปปรับปรุงเสนอแนะให้มีการแก้ไขหรือพัฒนาในด้านปัจจัยนำเข้าและกระบวนการเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
5. สภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม การเมือง สภาพภูมิศาสตร์ สภาพการตอบสนองต่อระบบสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบ

โชเดอร์เบคและคณะ (Schoderbek et al. 1990 : 22) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบที่สำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เริ่มเข้าไปในระบบ เพื่อให้ระบบเกิดการทำงานขึ้น โดยมีองค์ประกอบย่อย ๆ คือ บุคลากร วัสดุ ปัจจัย พลังงาน ข้อมูลที่จำเป็นต่อการดำเนินการในระบบ

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนที่จะทำให้ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ไปสู่ผลผลิต ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่เดินเครื่องอยู่ และให้ผลผลิตออกมาตามที่ต้องการเป็นกระบวนการจัดการกระทำกับปัจจัยนำเข้า เพื่อให้ได้ผลผลิตตามที่ต้องการ

3. ผลผลิต(Output) หมายถึง ผลที่ได้จากกระบวนการจัดการกระทำกับปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัสดุ สิ่งของต่าง ๆ การให้บริการข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ และผลผลิตสามารถนำมาเป็นปัจจัยนำเข้าของระบบอีกระบบหนึ่ง ซึ่งมีการเชื่อมโยงติดต่อสัมพันธ์กัน

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากผลผลิต เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงองค์ประกอบของปัจจัยนำเข้าและกระบวนการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ทั้งภายในและภายนอกของระบบ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระบบเป็นอย่างมาก สามารถชักนำให้ระบบดำเนินไปได้ อย่างดี บรรลุวัตถุประสงค์หรือทำให้ระบบนั้นไม่สามารถก้าวเดินไปได้ เกิดความล้มเหลวขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมของระบบ

ลูเนนเบิร์กและออสไตน์ (Lunenburg & Ornstein 1991 : 18) ได้ให้แนวคิดขององค์ประกอบของระบบไว้ 5 ประการ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง องค์ประกอบของระบบในด้านของวัสดุอุปกรณ์ กำลังคน ปัจจัยต่าง ๆ เพื่อใช้ในการผลิต

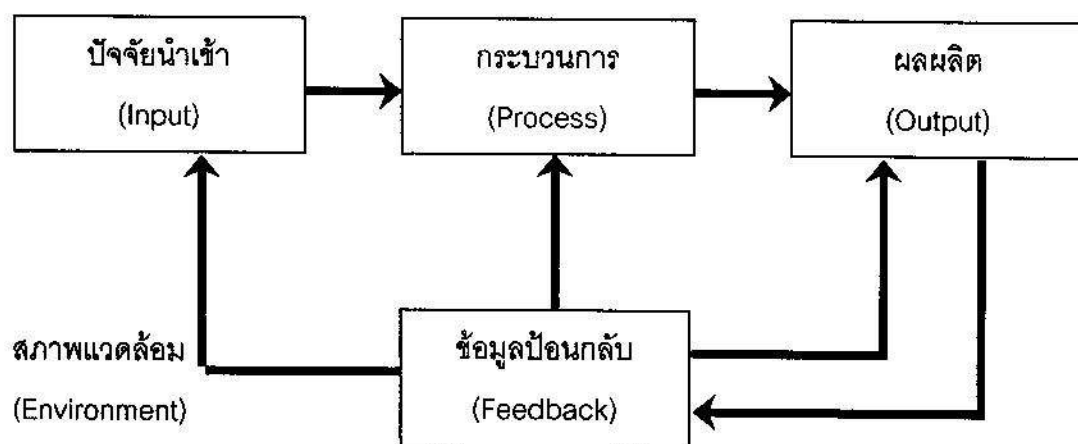
2. กระบวนการส่งต่อ (Transformation Process) ซึ่งเป็นการนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยนำเข้า ไปดำเนินการ ด้วยวิธีการ ขั้นตอนต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของระบบนั้น ๆ ซึ่งในระบบของโรงเรียนก็คือระบบการเรียนการสอน

3. ผลผลิต (Outputs) ซึ่งประกอบไปด้วย ผลผลิตขององค์การซึ่งเกิดจากระบบและการรับใช้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งในระบบการเรียนการสอนผลผลิต คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนที่แสดงออกมา

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้ข้อมูลซึ่งเป็นผลมาจากผลผลิตที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยองค์การให้มีการปรับปรุงพัฒนาทางด้านปัจจัยนำเข้า และกระบวนการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นสภาพของบรรยากาศทั่ว ๆ ไปขององค์การนั้น ๆ ซึ่งก็จะมีผลกระทบต่อระบบด้วย เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจการเมือง

ดังนั้น จากความคิดของนักวิชาการที่ศึกษาในเรื่องของระบบ สามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment) ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 องค์ประกอบของระบบ

ที่มา : Schoderbeck et al. 1990 : 22

จากแผนภูมิที่ 2 สามารถอธิบายองค์ประกอบของระบบได้ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นทรัพยากรหรือสิ่งที่จำเป็นเพื่อนำเข้าสู่ระบบและก่อให้เกิดการทำงานทรัพยากรนี้อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ แล้วแต่ประเภทของระบบ เช่น ในระบบการผลิต ปัจจัยนำเข้า (Input) อาจจะประกอบด้วย ทรัพยากร บุคลากร เครื่องจักร วัตถุดิบ เช่น ทุน อาคารสถานที่ในระบบการศึกษา ปัจจัยนำเข้า (Input) อาจจะประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูอาจารย์ นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หลักสูตร ฯลฯ

กระบวนการ (Process) เป็นการทำหน้าที่แปรสภาพหรือประมวลผล เพื่อแปรสภาพให้เป็นผลผลิต (Output) กระบวนการก็มีลักษณะที่แตกต่างกัน แล้วแต่ประเภทของระบบ เช่น ระบบการผลิต กระบวนการ (Process) ก็คือ กรรมวิธีหรือวิธีการในการผลิตสินค้า วิธีการจัดลำดับการผลิต การวางแผนในกระบวนการผลิต ในระบบการศึกษาส่วนของกระบวนการก็คือ กระบวนการเรียน การสอน การจัดชั้นเรียน วิธีการทดสอบ การวัดผลประเมินผลการเรียน

ผลผลิต (Output) เป็นสิ่งที่ต้องการจากระบบ ซึ่งจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระบบ ผลผลิต มีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามประเภทของระบบ ในระบบการผลิต ผลผลิตที่ต้องการของระบบอาจจะเป็นสินค้าชนิดต่าง ๆ ในปริมาณ เวลา และคุณภาพที่ต้องการ ในระบบการศึกษา ผลผลิตที่ต้องการคือ นักเรียนที่จบการศึกษาออกไป โดยมีความรู้ ความสามารถครบถ้วนตามที่หลักสูตรได้กำหนด

ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมการทำงานของกระบวนการ เพื่อให้การทำงานของระบบบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ข้อมูลป้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงส่วนที่ดีและข้อบกพร่องของการทำงานในระบบ หรือชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของการทำงานในระบบข้อมูลป้อนกลับจะช่วยควบคุมคุณภาพให้ตรงกับสภาพที่คาดหวังไว้ ซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขหรือกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพตามที่ต้องการ แต่ในส่วนของการศึกษาข้อมูลป้อนกลับอาจจะเป็นข้อมูลทางด้านผลการปฏิบัติงานของครู ผลการเรียนรู้ของนักเรียน เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อน จะเห็นความแตกต่างกัน อาจจะไปทางด้านบวกหรือด้านลบ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนไปในทิศทางที่ถูกต้อง

สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นสภาพทั่ว ๆ ไปขององค์การไม่ว่าจะเป็นเรื่องบรรยากาศขององค์การ สภาพของสถานที่ตั้ง ชุมชนที่องค์การนั้นตั้งอยู่ ในเรื่องสภาพแวดล้อมของระบบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะหมายถึงสถานที่ตั้งของโรงเรียน สภาพบรรยากาศของโรงเรียน สภาพความสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งหมดภายในโรงเรียน และผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในองค์การนั้น ๆ

2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในเรื่องของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้พอสมควร โดยผู้วิจัยจะนำเสนอในรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการทางด้านการบริหารงานบุคคลให้ความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

บีช (Beach 1975 : 63) ได้ให้ความเห็นว่า "การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินค่าบุคลากรในด้านการปฏิบัติงาน"

เวอร์เทอร์และเดวิส (Werther & Davis 1989 : 338) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า "เป็นกระบวนการซึ่งองค์การใช้ในการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล"

มอนดีและนอร์ (Mondy & Noe 1990 : 336) ได้ให้ความหมายว่า "การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล"

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 150) เสนอแนวคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ "กระบวนการที่ใช้ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด"

ภิญโญ สาร (2526 : 118) ให้ความหมายว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ "การตรวจสอบว่างานที่ทำไปแล้วนั้นได้ผลดีเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ก่อนลงมือทำงาน หรือเปรียบเทียบกับแผนนโยบาย หรือแผนงานที่ได้กำหนดไว้"

เสนาะ ดิยาว (2532 : 160) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าการปฏิบัติงานนั้นได้ผลสูงกว่าหรือต่ำกว่าเงินที่จ่ายให้สำหรับงานนั้น และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเองหรือติราคาผลงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่จะประเมินผลงานคือผู้บังคับบัญชาการประเมินผลงาน ประเมินจากผลที่ได้โดยเปรียบเทียบผลงานกับวัตถุประสงค์ผลของงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 40) ได้ให้ความหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะประเมินเพื่อให้ทราบว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ปราโมทย์ โชติมงคล (2539 : 3) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มากหรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็นอย่างไร

เขียน ไชยสร (2544 : 1) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบสิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติ และสิ่งที่เป็นผลจากการปฏิบัติว่ามีคุณภาพอยู่ในขั้นหรือระดับใด สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือ ระบบการประเมินค่าการปฏิบัติงาน หรือผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ด้วยการบันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคล โดยการเปรียบเทียบหรือวัดกับเกณฑ์มาตรฐาน และการบรรลุวัตถุประสงค์โดยผู้บังคับบัญชา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับนักเรียนโดยตรง ซึ่งจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคต

2.2 ความหมายของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีนักการศึกษาได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

เฮอร์แมน (Herman 1973 : 201) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ระบบที่โรงเรียนสร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินผลที่ชัดเจน เน้นการประเมินผลในเรื่องใด มีเนื้อหาอะไรที่จะประเมิน ใครเป็นผู้ที่ทำการประเมินจะเริ่มประเมินผลเมื่อไร จึงจะได้ข้อมูลที่ต้องการชัดเจนและสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เลวิส (Lewis 1973 : 23) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ระบบที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู จะได้ทราบว่าครูปฏิบัติหน้าที่ของตนในลักษณะใด มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

แฮร์ริส (Harris 1986 : 15) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ว่าเป็นกระบวนการที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อแสวงหาความเห็นป่งชี้ ภารกิจ หน้าที่ของครูที่ชัดเจน แล้วสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู นำผลมาวิเคราะห์ และตัดสินใจที่จะจัดการพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เวสและบอลลิงตัน (West & Bollington 1990 : 113) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้ เป็นระบบที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางที่จะพัฒนาและส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ของครูแต่ละคนให้มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อจะสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg & Ornstein 1991 : 513) ได้กล่าวถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ระบบที่โรงเรียนกำหนด หรือสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการตรวจสอบการทำงานของครูว่า มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของครูได้อย่างถูกต้องตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การจัดระบบทางด้านการตรวจสอบผลการทำงานของครู เพื่อให้ผู้บริหารและครูทราบถึงผลการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน เนื้อหาที่จะใช้ในการประเมิน บุคลากรที่ทำการประเมิน สถานที่ เวลา และวิธีการ

ประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีผู้ทำการศึกษาวเคราะห์ไว้ดังนี้

เฮอร์แมน (Herman 1973 : 201) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ ดังนี้ คือ

1. องค์ประกอบด้านข้อมูลในปัจจุบันนำเข้า (Information inputs component) ซึ่งเป็นข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นผู้พิจารณาว่าข้อมูลใดจำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งควรจะประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1.1 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งสามารถนำมาตรวจสอบได้ว่าผลการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเช่นไร

1.2 การพรรณนางาน (Job description) ซึ่งบ่งบอกถึงหน้าที่ภารกิจต่าง ๆ ของครูแต่ละคน ที่จะต้องรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ

1.3 มาตรฐานของงาน (Job Standard) ในแต่ละตำแหน่งหน้าที่จำเป็นจะต้องมีระบบมาตรฐานของงานในแต่ละตำแหน่งนั้น ๆ ให้ชัดเจน

1.4 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

1.5 เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินการปฏิบัติงานของครู ตามการพรรณนางาน (Job description) และตามมาตรฐานของงาน (Job standard)

1.6 ขั้นตอนและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Information analysis component) เมื่อได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ก็นำมาวิเคราะห์ว่า ข้อมูลต่าง ๆ นั้นเหมาะสมหรือไม่ ครอบคลุมในเนื้อหาของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มากน้อยเพียงใด โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และครูผู้รับการประเมินผล ซึ่งจะต้องเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้

3. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจสั่งการ (Decision making component) โดยที่ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะเป็นจะต้องนำมาใช้ในการประเมินผลซึ่งมีส่วนต่างๆ ดังนี้คือ การกำหนด

นโยบายที่ชัดเจน โดยคณะกรรมการจัดการศึกษาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ระยะเวลาในการประเมินผล เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนทุกขั้นตอน

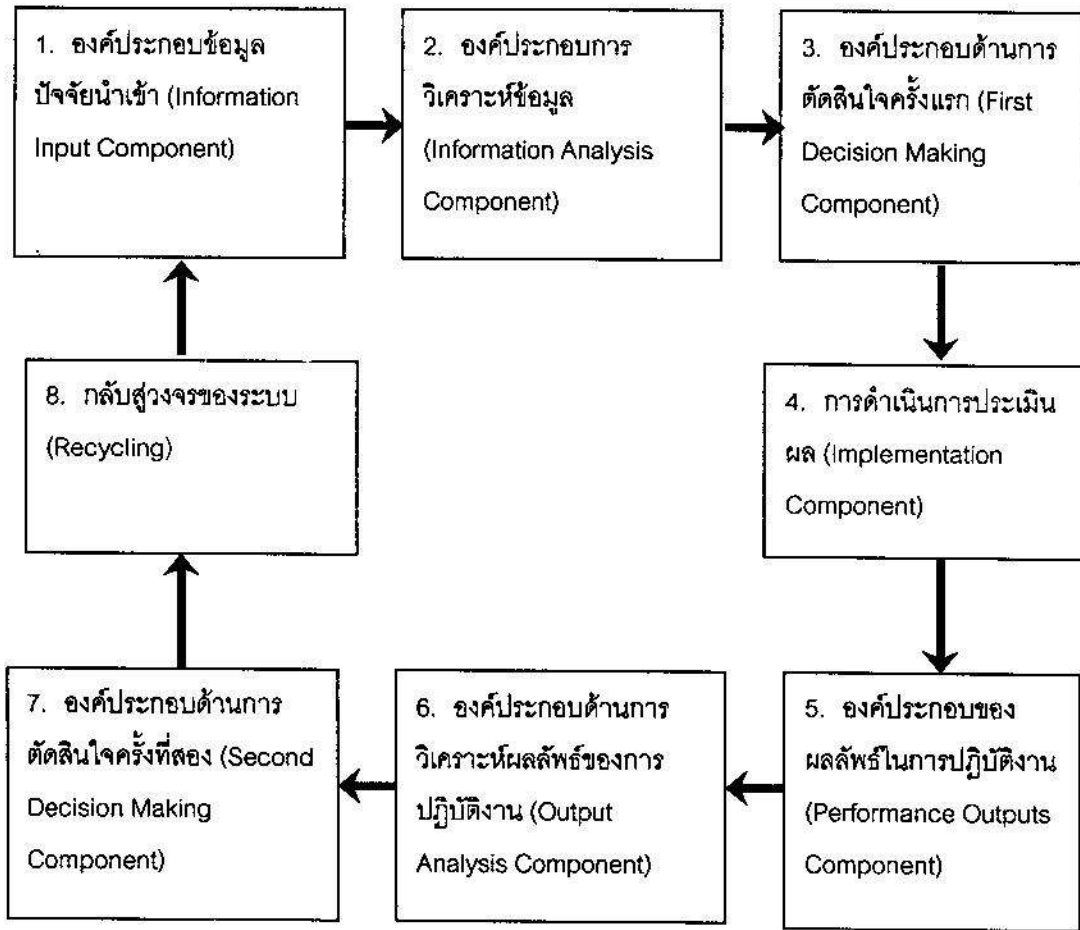
4. องค์ประกอบด้านการดำเนินการประเมินผล (Implementation Component) ซึ่งเป็นขั้นตอนของการดำเนินการประเมินผล โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามระยะเวลา วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้

5. องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (Performance output component) เมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งแรกเสร็จสิ้นลงแล้ว ก็จะทราบถึงผลผลิตที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูว่ามีลักษณะเช่นไร ทั้งในด้านคุณภาพและในด้านปริมาณในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลจะออกมาในรูปของคะแนน

6. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (Output analysis component) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ถึงผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามที่ได้รับมอบหมายไว้มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากการพรรณนางาน และจากเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู

7. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจครั้งที่สอง (Second Decision making component) ซึ่งเป็นการตัดสินใจสั่งการ โดยกลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ตามที่ได้ผลจากการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพราะเมื่อทราบถึงข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนในการปฏิบัติงานก็จะสามารถหาวิธีการแก้ไข หรือพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น โดยวางแผนร่วมกันระหว่างครูผู้รับการประเมิน และผู้ทำหน้าที่ประเมิน

8. การกลับสู่วงจรของระบบ (Recycling) ซึ่งเป็นการกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินการปฏิบัติงานใหม่ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การให้ข้อมูลในด้านปัจจัยนำเข้า (Information inputs component) เพื่อที่จะนำไปพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของเฮร์แมน

ที่มา : Herman 1973 : 201

บอริช (Borich 1977) ได้เสนอระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้ชัดเจน องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และตัวบ่งชี้ รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้วัดตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ที่มีประสิทธิผล

ขั้นที่ 2 การออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการรวบรวมแหล่งข้อมูลที่จะทำการประเมินผลออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การให้การอบรมแก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ และการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการต่าง ๆ

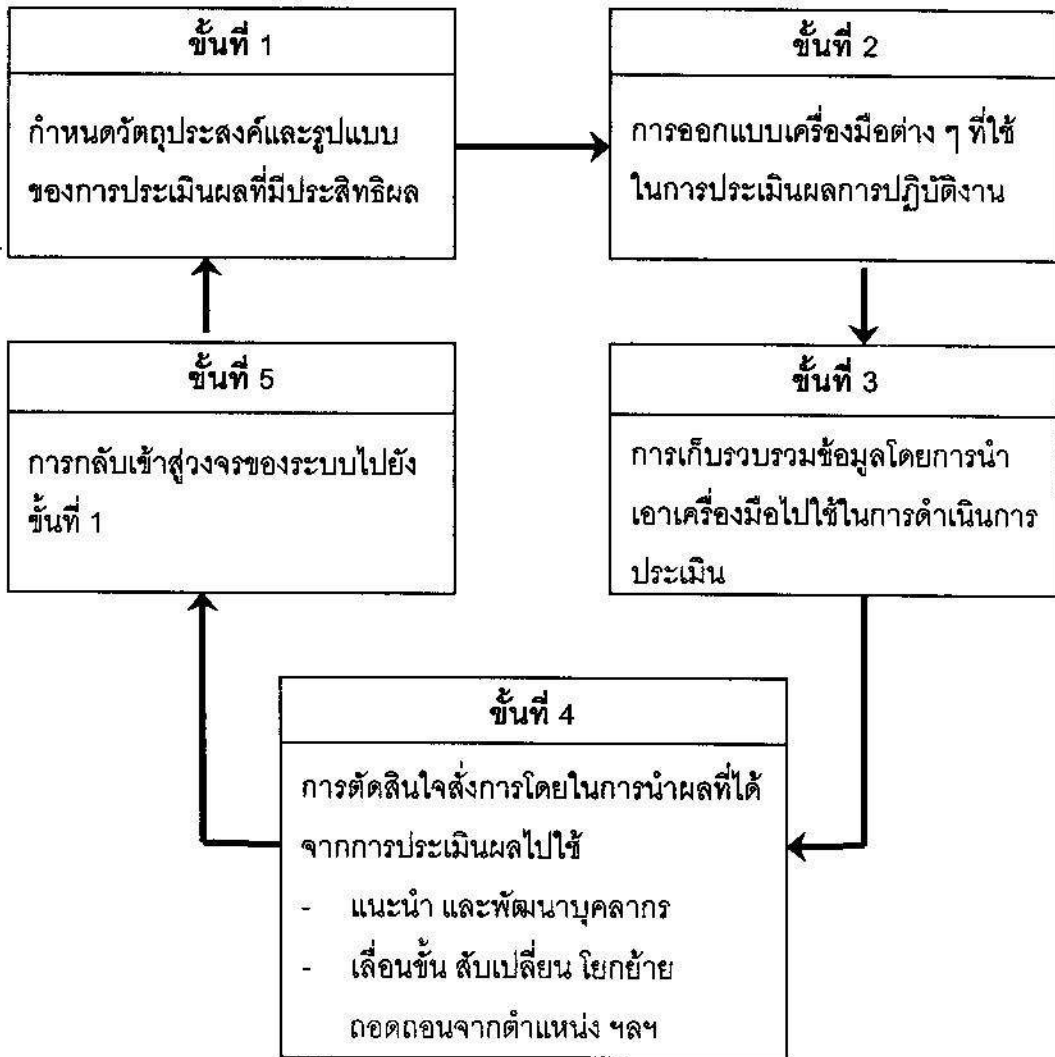
ขั้นที่ 3 การนำเครื่องมือออกไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขั้นที่ 4 การตัดสินใจสั่งการเพื่อนำผลการประเมินไปใช้หลังจากที่ทำการประเมินผลแล้ว โดยผู้ประเมินผลทำการตัดสินใจสั่งการ โดยมีวิธีการ ดังนี้ คือ

1. จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านที่เป็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น
2. ให้มีการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
3. พิจารณากดออกจากราชการ หรือลดชั้นต่อน ลดตำแหน่งลง

ขั้นที่ 5 การกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในขั้นที่ 1



แผนภูมิที่ 4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของบอริช

ที่มา : Borich 1977 : 209

บอริช (Bolton 1980 : 18) ได้รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาจากโรงเรียนรัฐต่าง ๆ ทั้งหมด 15 มลรัฐในสหรัฐอเมริกา เช่น St. Andrew, Texas; Berverton, Oregon; Bloomfield Hills, Michigan; Bloomington, Indiana : Hyde Park, New York; Kent, Washington; Madison; Osccola, Indiana; Scattle, Washington. ซึ่งได้ผลสรุปดังนี้ คือ

1. มีลักษณะเป็นวงจรที่ต่อเนื่องกัน และทำกันอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เช่น เริ่มตั้งแต่หน้าร้อนเดือนเมษายน และจะทำการประเมินผลอีกครั้งในหน้าร้อนเดือนเมษายน ซึ่งถือว่า

เป็นช่วง 1 ปีการศึกษา และกระทำต่อเนื่องกันทุกปี

2. มีลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งถือว่าเป็นระบบที่ใ้กันโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งทุกโรงเรียนที่ทำการประเมินผลอย่างเป็นระบบนั้นจะให้องค์ประกอบของระบบใน 3 ส่วนนี้

3. มีการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งมีความสอดคล้องกันอย่างมาก ถ้าผลผลิตออกมาสูงก็ย่อมต้องขึ้นอยู่กับกระบวนการ (Process) สูงด้วย คือ จะต้องเอื้อต่อกันและกัน

4. ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาครู และพัฒนาองค์กรไปพร้อมกัน

5. จำเป็นจะต้องมีการวางแผนในเรื่องของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน เพื่อสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือตามที่ได้ตั้งไว้

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถกระทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น ประเมินโดยผู้บริหารหรือในรูปของคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น รวมทั้งการตัดสินใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก็มีรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น ตัดสินโดยคณะกรรมการหรือโดยผู้บริหารเท่านั้น

7. การประเมินผลควรที่จะให้ครูเป็นผู้ประเมินผลตนเองด้วย เพราะถือว่าไม่มีใครจะทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนอกจากตนเองเท่านั้นที่ทราบดีที่สุด แต่อาจจะไม่ยอมรับในบางประเด็น ซึ่งเน้นข้อบกพร่องของตนเองก็เป็นได้

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

9. จำเป็นจะต้องมีการชี้แจงรายละเอียดให้กับครูผู้รับการประเมินได้ทราบหลังจากที่ทำการประเมินผลแล้ว โดยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เพื่อครูจะได้นำไปพิจารณาได้อย่างถูกต้อง

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

1. กำหนดความต้องการของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. การเชื่อมโยงความคาดหวังของโครงการประเมินผลกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู
3. คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
4. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู

5. เอกสารข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

6. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู



แผนภูมิที่ 5 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของสตรองและแฮม
ที่มา : Stronge 1991 : 38

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

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อที่จะนำไปสู่การออกแบบระบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลบางหน่วยงานประเมินผลบนพื้นฐานของพฤติกรรมที่แสดงออก ประเมินผลผลิตที่ได้ พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินผล ซึ่งมีอยู่หลายวิธีการ เช่น แบบประเมิน ลักษณะมาตราส่วน ประมาณค่าการประเมินโดยการตั้งวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

4. การเลือกผู้ประเมินเพื่อให้มีความเหมาะสม และสามารถประเมินให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงของผู้รับการประเมินมากที่สุด เพื่อให้ผลการประเมินออกมาใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งในการประเมินทั่ว ๆ ไปแล้ว มักจะให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินตนเองด้วย (Self – appraisals)

5. จำนวนครั้งที่จะประเมิน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมว่าจะประเมินกี่ครั้งในรอบ 1 ปี เพื่อให้การประเมินผลนั้นเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

6. การควบคุมให้ระบบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการที่จำเป็น คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้ที่ดูแลรับผิดชอบระบบแก่ผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงผลของการใช้ระบบ ความเป็นไปของระบบ การดำเนินงานของระบบว่ามีข้อบกพร่องจุดอ่อน ควรปรับปรุงแก้ไขในด้านใด จะได้รับแก้ไขมากที่สุด ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในระบบการประเมินผล คือ การควบคุมระบบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างแท้จริง

คอนเลย์ (Conley 1975 : 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล 8 ประการ ดังนี้ คือ

1. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผล สามารถยอมรับความเที่ยงตรงของระบบการประเมินผลที่จัดขึ้น

2. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความเข้าใจในเครื่องมือทุกประเภทที่อยู่ในระบบการประเมินผล

3. ผู้รับการประเมินทราบถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความชัดเจนและความสมเหตุสมผล

4. ผู้ประเมินได้รับการฝึกฝนในการทำหน้าที่ประเมิน โดยเข้าใจระบบการประเมินได้อย่างถูกต้อง

5. การประเมินผลในบุคลากรต่าง ๆ จะมีเป้าหมายในการประเมินในระดับที่แตกต่างกัน

6. การประเมินผลสามารถแยกเป็นการประเมินผลในขั้นแรก และประเมินผลในขั้นสุดท้าย

7. วิธีการประเมินผลควรมีวิธีการที่หลากหลาย

8. การประเมินผลเป็นหน้าที่ของผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาในระดับท้องถิ่นนั้น ๆ

นอกจากนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแล้วยังมีนักวิชาการที่กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ดังนี้

เฮเยล (Heyel 1963 : 654) มีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติกันอยู่ทั่วไป มีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

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

มอนดีและนอร์ (Mondy & Noe 1990 : 340) เสนอว่ากระบวนการประเมินผลบุคลากรมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

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

บอลลิงตันและคณะ (Bollington & et al. 1993 : 5) ได้เสนอองค์ประกอบของกระบวนการประเมินผลมีดังนี้

ขั้นที่ 1 การพบปะระหว่างผู้ประเมินผลและผู้รับการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล และวิธีการต่าง ๆ อย่างถูกต้องชัดเจน

ขั้นที่ 2 ผู้รับการประเมินประเมินผลตนเองในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ ตรวจสอบข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 4 ชี้แจงผลการประเมินโดยการพบปะสนทนากันถึงสิ่งที่ผู้ประเมินได้พบเห็น เพื่อพิจารณาพร้อมกับผู้รับการประเมิน ว่ามีความเห็นข้อสงสัยหรือไม่ว่าอะไรเพื่อจะได้ทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 ผู้ประเมินทำการประเมินผลอีกครั้งหนึ่งโดยใช้เครื่องมือการประเมินผลที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาวิเคราะห์ว่าการปฏิบัติงานของครูผู้รับการประเมิน ได้รับการพัฒนาขึ้นมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะหาแนวทางพัฒนาแก้ไขต่อไป

เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2523 : 130) มีความเห็นว่าแบบของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดแบ่งได้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมวางแผนก่อนการประเมินค่า
2. ประเมินค่าการปฏิบัติงาน
3. การประชุมทบทวนความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน
4. ทำโปรแกรมพัฒนาบุคลากร
5. การประชุมทบทวนโปรแกรมภายหลังการพัฒนา

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 43) ได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินงานการประเมินผลไว้ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานการประเมินผลงาน โดยในขั้นนี้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน จะเข้าประชุมร่วมกันเพื่อทราบถึงกระบวนการและวิธีการประเมินผล ความต้องการของหน่วยงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงานภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบรวมทั้งงานต่าง ๆ ที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ

ขั้นที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีอยู่หลายประการ คือ จากการสังเกตการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์ ดูผลงานที่ปรากฏ และการประเมินผลตนเอง

ขั้นที่ 3 การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน

ขั้นที่ 4 การจัดโครงการเพื่อพัฒนาตัวบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากขั้นที่ 3 หลังจากที่ได้ทำการประเมินและทราบผลการประเมินแล้ว จึงหาวิธีปรับปรุงบุคลากรในด้านต่างๆ ที่ยังบกพร่องเพื่อจะได้ไปสู่เป้าหมายของสถาบันให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ขั้นที่ 5 การประชุมปรึกษาภายหลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาตัวบุคคล ขั้นนี้เป็น การตรวจสอบผลของโครงการที่ได้กระทำในขั้นที่ 4 โดยกระทำเป็นระยะ ๆ ไป แล้วแต่เรื่องที่จะต้อง ปรับปรุงว่ามีมากน้อยเพียงไร

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 10) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่ามีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน
2. เลือกวิธีการประเมินผลที่ดีเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและความ ต้องการขององค์การ
3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
4. ทำความเข้าใจให้กับผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินถึงหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการ ประเมิน
5. กำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละ ตำแหน่งงานที่บุคคลปฏิบัติอย่าง เช่น การกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลงานของครูในระหว่าง การปิดภาคเรียนการศึกษาฤดูร้อนจะไม่ได้ประโยชน์
6. กำหนดผู้ประเมินผลซึ่งอาจกระทำได้ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวจนถึง การจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ
7. การเตรียมแบบฟอร์มที่มีรายละเอียดมากพอที่จะให้ข้อมูลประกอบการ พิจารณาในการปฏิบัติงาน
8. จำแนกผู้ถูกประเมินตามประเภทที่จะประเมินบนเกณฑ์ที่เหมือนกันหรือ ใกล้เคียงกันได้ ในกลุ่มเดียวกัน
9. การฝึกอบรมผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินให้รู้ถึงขอบเขตและวิธีการประเมินการ กำหนดน้ำหนักความสำคัญการร่างแบบฟอร์ม เพื่อการกำหนดคะแนนตลอดจนการสร้างคู่มือเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบ นักวิชาการ	วัตถุประสงค์ ของการ ประเมิน	บุคลากรที่ เกี่ยวข้องกับ การประเมิน	เนื้อหา สาระที่ใช้	เครื่องมือ ที่ใช้	กระบวนการ ในการ ประมวลผล	ผลการ ประเมินผล	ข้อมูลป้อนกลับ ในระบบการ ประเมิน	ระยะเวลาใน การดำเนินการ ประเมินผล
Heyel (1963)	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-
Glasser (1969)	-	-	-	-	-	-	✓	-
Herman (1973)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
Conley (1975)	✓	✓	-	-	-	-	-	-
Borich (1977)	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-
Bolton (1980)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Millman (1981)	-	-	-	-	-	-	✓	-
McGreal (1983)	-	-	-	-	-	-	✓	-
Holley & Jennings (1983)	✓	✓	-	-	-	-	-	-
Haris (1986)	-	-	-	-	-	-	✓	-
Mondy & Noe (1990)	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-
Stronge & Helm (1991)	✓	-	✓	✓	-	-	-	-
Bollington & et. At. (1993)	-	✓	-	✓	✓	✓	-	✓
พนัสหันทนาคินทร์ (2526)	-	-	✓	✓	✓	-	-	-
ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530)	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓

จากตารางข้างต้น เป็นการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

- 1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
- 2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
5. กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
6. ผลผลิตในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
7. ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล

ในการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยขอนำเสนอดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นที่จะต้องมียุทธประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การดำเนินงานประเมินผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพราะในการประกอบกิจการใด ๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนองค์การทางธุรกิจ หรือองค์การทางการศึกษาจำเป็นต้องมีที่สถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เฮนเดอร์สัน (Henderson 1984 : 99 - 101) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน
2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
4. การตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร
5. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานเช่น การเลื่อนตำแหน่ง การไม่เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลดตำแหน่ง และการให้พ้นจากงาน
6. การวางแผนกำลังคนขององค์การ

เครน (Crane 1986 : 400 - 401) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. เพื่อที่จะเป็นข้อมูลป้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน
2. เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมอันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้

คำตอบแทน

4. เพื่อจัดผู้ที่มีการปฏิบัติงานต่ำหรือน้อยเกินไป

5. เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. เพื่อปรับปรุงการให้คำตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงาน

7. เป็นข้อมูลในการคาดคะเนเกี่ยวกับการคัดเลือกและโยกย้ายบุคคล

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2519 : 14) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินว่า

เพื่อชี้แนวทางให้บุคลากรได้ทำงานเต็มความสามารถของเขา การประเมินผลงานที่ดีย่อมมุ่งที่จะปรับปรุงแก้ไขบุคลากร

ประยูร บุญประเสริฐ (2523 : 153) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมิน

ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามความต้องการของผู้บังคับ ซึ่งอาจประเมินเพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่ง เช่น

1. เพื่อความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างหรือคำตอบแทน
อื่น ๆ

2. เพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลที่จะแสดงต่อผู้ปฏิบัติงานเมื่อเกิดข้อขัดแย้ง หรือ
ความไม่พอใจขึ้นว่า ใครเหมาะสมที่จะได้รับความดีความชอบระดับนั้น ๆ

3. เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น สับเปลี่ยนงาน หรือให้ออกจากงาน

4. เพื่อเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนมีความแตกต่างกันอย่างไร ใครเป็นบุคคลที่เหมาะสม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 150) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 6 ประการ คือ

1. เพื่อการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

2. เพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้น และเลื่อนเงินเดือน

3. เพื่อพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน

5. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี

6. เพื่อพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่หย่อนสมรรถภาพ และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 19 - 21) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมิน
ผลการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประการ คือ

1. เพื่อพิจารณาผลตอบแทน
2. เพื่อพิจารณาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพิจารณาศักยภาพ

ปราโมทย์ โชติมงคล (2539 : 17) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมิน
ผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เพื่อสร้างมาตรฐานงานที่ดี
2. เพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อกลั่นกรองและตรวจสอบเทคนิคการบริหารงานบุคคล
4. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

จากแนวคิดของนักการศึกษา ที่เสนอเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

ผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ
สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อพิจารณาปรับปรุงพิจารณาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
3. เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน
4. เพื่อพิจารณาความดีความชอบ
5. เพื่อพิจารณาสมรรถภาพของครูเพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขตัวเองหรือให้พ้น

จากหน้าที่

6. เพื่อให้พิจารณาจัดสวัสดิการให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงาน
7. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านบุคลากร
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินประกอบไปด้วย ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน (Conley 1975 : 251) ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายคนได้เสนอแนวคิดไว้หลายประการเกี่ยวกับผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ทั้งในแง่ของบุคลากรที่จะทำหน้าที่ประเมินและคุณลักษณะของผู้ประเมิน ดังจะนำเสนอต่อไป ดังนี้

2.1 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีนักการศึกษาได้ทำการศึกษา
และให้แนวคิดไว้ดังนี้

อีสท์มอนด์ (Eastmond 1968 : 107) ได้เสนอบุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีดังนี้

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

เฮร์แมน(Herman 1973 : 201)ได้เน้นว่าผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ควรประกอบขึ้นเป็นคณะกรรมการซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูนี้จะประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ให้คำปรึกษา (ผู้นิเทศ) ครูและนักเรียน โดยมีการมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบให้กับคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน

แมคกรีล (McGreal 1983 : 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าควรจะเป็นบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารโดยเฉพาะที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบครูโดยตรงตามสายงาน เช่น หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับชั้น เป็นต้น
2. เพื่อนครูด้วยกันเป็นผู้ประเมินซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะเพื่อนครูที่อยู่ใกล้ชิดในหมวดเดียวกันในระดับเดียวกัน
3. นักเรียนเป็นผู้ประเมินครูซึ่งแม้ว่าโดยทั่ว ๆ ไปยังไม่เป็นที่ยอมรับกันมากนักแต่ถึงอย่างไรก็ได้มีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาซึ่งไม่ว่าจะเป็นแนวคิดของวอร์เบิร์ก (Walberg 1974 : 11) ดอลตัน(Dalton 1971 : 142) และฟาร์เลย์(Farley 1981 : 172) ก็ได้ให้แนวคิดว่าควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. ครูเป็นผู้ประเมินตนเองซึ่งโดยทั่ว ๆ ไป แล้วมักจะเห็นพ้องต้องกันว่าควรจะให้ครูประเมินตนเอง เพราะครูเองจะเป็นผู้ที่ทราบดีที่สุดถึงการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเอง
5. ผู้ปกครองของนักเรียนซึ่งน่าจะเป็นผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพราะผู้ปกครองได้มอบคุณหลานของตนไว้ในความดูแลเอาใจใส่

ของครูก็นำที่จะให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

วอลล์เลนและแครนดอล (Wallance & Crandall 1983 : 86) ได้ให้หลักการในการพิจารณาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ดังนี้

1. ผู้รับผิดชอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไปหน้าที่ในการวางแผนการควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามระบบการประเมินผล มักจะเป็นหน้าที่หลักของฝ่ายบุคคล ส่วนวิธีการกระจายความรับผิดชอบของฝ่ายบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะ และขนาดขององค์การซึ่งสามารถจัดวางระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งองค์การได้ 2 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่ ลักษณะรวมเข้าสู่ศูนย์กลาง ซึ่งฝ่ายบุคคลหรือสำนักงานใหญ่จะเป็นผู้รับผิดชอบ ส่วนอีกลักษณะหนึ่งเป็นการกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานหรือสาขาต่าง ๆ

2. ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นจะต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกล่าวคือ ถ้าผู้บริหารระดับสูงเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคล การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในหน่วยงานนั้นจะง่ายขึ้น

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

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al. 1993 : 38) ได้กล่าวถึงผู้ทำหน้าที่ประเมิน ซึ่งเป็นบุคคลต่างๆ ในโรงเรียน คือ ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน ผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นเพื่อนครูด้วยกันเป็นผู้ประเมิน และนักเรียนเป็นผู้ประเมิน

จากแนวคิดต่าง ๆ ของนักการศึกษาที่เกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปได้ดังนี้ ผู้ประเมินผลซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มบุคคลคือ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย ผู้บริหารคือ ผู้จัดการใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ หรือจะมีลักษณะเป็นการประเมินของแต่ละบุคคล โดยมีผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับชั้น เพื่อนครูที่ทำงานในหมวดวิชาเดียวกัน นักเรียน ผู้ปกครอง และครูเป็นผู้ประเมินผลตนเอง

2.2 ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหมดได้มีความคิดเป็นแนวเดียวกัน คือ ครูผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนซึ่งทำหน้าที่ต่าง ๆ โดยมีได้ทำหน้าที่

ทางการบริหารใด ๆ ในโรงเรียน

3. เนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเนื้อหาสาระหรือรายการที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลซึ่งหมายถึง บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ของครูที่พึงมีต่อโรงเรียน ดังนั้นจึงมีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจที่จะต้องประเมินครูในด้านต่าง ๆ ดังนี้

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

1. ด้านความรู้ เช่น มีความรู้ทางด้านวัฒนธรรมรู้เรื่องการสอนเป็นอย่างดี และเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายงานของตน มีความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีเทคนิคในการสอนแบบต่าง ๆ

2. ด้านทักษะ คือจะต้องมีทักษะในการใช้ภาษาเขียนและภาษาพูด ภาษาท่า ให้เด็กเข้าใจง่าย มีทักษะในการเข้าผู้คนและมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะในการค้นคว้าวิจัยและหาความรู้เพิ่มเติม หาทางแก้ปัญหาย่างถูกหลักวิชาและตรงกับข้อเท็จจริง ประการสุดท้ายจะต้องมีนิสัยรักงานครู

3. ด้านความสนใจ ได้แก่ความพอใจสนใจนักเรียน สนใจวิชาที่ต้องสอนทุกวิชาสนใจที่จะสอน สนใจชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน สนใจที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมอาชีพ สนใจที่จะพัฒนาอาชีพครูให้ก้าวหน้า

เอเวอร์ราร์ด (Everard 1990 : 114) ได้ให้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ

- 1.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1.2 สามารถปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
- 1.3 มีระเบียบในตนเอง
- 1.4 มีความเชื่อถือได้
- 1.5 มีความจำดี
- 1.6 มีความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น
- 1.7 มีอารมณ์ขัน
- 1.8 มองโลกในแง่ดี
- 1.9 สามารถผสมผสานความคิดอ่านต่าง ๆ ได้

- 1.10 สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
2. องค์ประกอบทางด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - 2.1 การวางแผน
 - 2.2 การริเริ่มสร้างสรรค์
 - 2.3 การติดต่อสัมพันธ์
 - 2.4 การควบคุม
 - 2.5 การให้แรงจูงใจ
 - 2.6 การจัดการในเรื่องต่าง ๆ

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2532 : 75) ได้เสนอประเด็นที่ควรประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ผลงาน ได้แก่ การประเมินผลงานปัจจุบันในตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยประเมินด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ประโยชน์ของงาน ความรวดเร็วทันเวลา

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งมีส่วนสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานได้แก่ คุณลักษณะต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ความสามารถความคิดริเริ่ม ความรอบคอบ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความอดทน

3. คุณลักษณะพิเศษได้แก่ การประเมินคุณลักษณะพิเศษเฉพาะบางตำแหน่งหรือบางกรณี เช่น สุขภาพ

คุรุสภา (2534 : 3) ได้เสนอเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการปฏิบัติงานโดยแบ่งออกเป็น 3 หมวดคือ

หมวดที่ 1 รอบรู้ สอนดี โดยเน้นคุณลักษณะด้านความรู้และความสามารถในการวิชาชีพครู และด้านสนับสนุนการเรียนการสอน รวมทั้งด้านรอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

หมวดที่ 2 มีคุณธรรม จรรยาบรรณ โดยเน้นคุณลักษณะมีความเมตตา กรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ มีวินัย ความขยัน มีความอดทน มีความประหยัด มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความเป็นประชาธิปไตยในทางปฏิบัติและการดำรงชีวิต

หมวดที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาโดยเน้นคุณลักษณะการพัฒนาตนเองและการพัฒนาชุมชน

ฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร (2534 : 5) ได้ออกแบบประเมินผลบุคลากรครู โดยเสนอแนวทางในการประเมินผลบุคลากรครูออกเป็นหมวดต่าง ๆ ดังนี้

หมวดที่ 1 ด้านความประพฤติ วินัย และจรรยาบรรณครู

หมวดที่ 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครู โดยพิจารณาความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายธุรการและการเงิน ฝ่ายกิจกรรมนักเรียน

หมวดที่ 3 ด้านความร่วมมือและความสัมพันธ์

อุทุมพร จามรมาน (2536 : 36) ได้นำเสนอหลักเกณฑ์ขั้นต่ำในการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1. เชิงปริมาณ

1.1 จำนวนวันที่มาทำงาน การลาหยุด ลากิจ ลาป่วย ลาคลอด ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีทางศาสนา

1.2 จำนวนครั้งที่ประพฤติผิด/ชอบ

1.3 จำนวนครั้งที่ได้รับรางวัล

1.4 จำนวนครั้งที่ได้รับอนุญาตให้เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การสัมมนาอบรม ประชุมทางวิชาการ

2. เชิงคุณลักษณะ

2.1 ลักษณะการทำงานอย่างเต็มใจ รับผิดชอบ

2.2 ลักษณะการแต่งกาย

2.3 ลักษณะการแสดงออกต่อบุคคลอื่น

2.4 ลักษณะการใฝ่หาความรู้ ปรับปรุงตัว

2.5 ลักษณะการสอน การวัดผล การเตรียมสอน

2.6 ลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอื่น ๆ ของโรงเรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการและสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันเนื้อหาสาระที่นำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอน

1.1 การเตรียมการสอน

1.2 การจัดทำแผนการสอน

1.3 บันทึกการสอน

1.4 วิธีการสอน เทคนิคที่ใช้

1.5 สื่อและอุปกรณ์การสอน

1.6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.7 การวัดและประเมินผล

2. การปกครองดูแลเอาใจใส่นักเรียน ในเรื่องกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยต่าง ๆ การให้คำแนะนำตักเตือน

3. ความประพฤติ ระเบียบวินัย และจรรยาบรรณของครู การอุทิศตน เสียสละ ความร่วมมือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จำเป็นจะต้องมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล เพราะเครื่องมือคือสิ่งที่จะทำให้ตัดสินการปฏิบัติงานของครูว่ามีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จเพียงใด เครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินจะต้องมีความเที่ยงตรงครอบคลุมและเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีนักวิชาการให้แนวคิดในเรื่องนี้ไว้ดังนี้ คือ

เลวิส (Lewis 1973 : 24) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้คือ

1. การตรวจสอบรายการ (Checklists) ซึ่งผู้ประเมินผลจะเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

2. แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) ซึ่งผู้ประเมินจะเป็นผู้กรอกข้อมูลในลักษณะเชิงบรรยายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

3. แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) โดยผู้ประเมินเป็นผู้ให้น้ำหนักคะแนนตามมาตรวัดที่มีอยู่ ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

4. การสังเกต (Observation) เป็นการสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ครูปฏิบัติไม่ว่าจะอยู่ในชั้นเรียนหรือภายนอกชั้นเรียน

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

1. การสังเกต (Observation) โดยการสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครู

2. การตรวจสอบข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ (Documentation) ซึ่งเป็นการ

พิจารณาจากเอกสารต่าง ๆ ที่ครูจะต้องปฏิบัติ หรือภารกิจหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ

3. การทดสอบ (Testing) เป็นการทดสอบความรู้ ความสามารถของครูในด้านวิชาการที่สอนว่าถูกต้องมากน้อยเหมาะสมเพียงใด ซึ่งจะมีการใช้ทดสอบมาตรฐานรายวิชาของครูแต่ละคน

4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เพื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครู ที่ปฏิบัติหรือแสดงออกว่ามีลักษณะอย่างไร

ซีริลและพอสเตอร์ (Cyril & Poster 1993 : 200) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. การสังเกตการณ์ในห้องเรียน (Classroom Observation) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญมาก เพราะครูส่วนใหญ่ใช้เวลาในด้านการเรียนการสอนในห้องเรียน

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

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

1. แบบสอบถาม ซึ่งเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) เพื่อสอบถามถึงพฤติกรรมของครูที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. การสังเกตการสอน (Observation) เป็นการสังเกตถึงพฤติกรรมในการสอนของครูในห้องเรียน

3. การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ผู้รับการประเมินผลในด้านภารกิจหน้าที่ รวมทั้งท่าที ทศนคติต่อวิชาชีพครู

4. การบันทึกภาพและเสียงจากวีดิทัศน์ เพื่อทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูในห้องเรียนว่าได้แสดงพฤติกรรมอะไรบ้าง ตลอดเวลาการเรียนการสอนในแต่ละชั่วโมง

ภิญโญ สาร (2516 : 430) ได้สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง 3 วิธี คือ

1. มาตราประเมินค่า (Rating Scales) มีหลายแบบส่วนมากมักจะจัดพิมพ์เป็นแบบฟอร์มชุดหนึ่งสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคนหนึ่งแบบฟอร์ม แต่ละชุดจะมีคุณภาพของงานและลักษณะสำคัญที่ต้องการประเมินเขียนไว้ แบบฟอร์มมี 2 ชนิด คือ

1.1 เป็นมาตรแสดงระดับเพิ่มขึ้นตามลำดับความสำคัญ

1.2 เป็นมาตรตายตัว โดยกาเครื่องหมายตามช่องที่ต้องการ แบบฟอร์ม

ทั้ง 2 นี้ บางแบบมีช่องว่างให้ผู้กรอกแสดงเหตุผลด้วย

2. การเปรียบเทียบบุคลากร (Employee Comparison) จัดเปรียบเทียบบุคลากรที่มีอยู่ภายในหน่วยงานแต่ละหน่วยว่าใครมีผลงานดีเด่นกว่ากันโดยวิธีจัดอันดับ (ranking) หรือใช้วิธีการจัดเข้าโค้งปกติตามหลักสถิติ (Forced Distribution)

3. แบบสอบถาม (Check List) มี 2 ชนิด คือ

3.1 ชนิดกำหนดน้ำหนัก (Weighted Checklist) ประกอบด้วยข้ออธิบายการปฏิบัติงานหรือการวางตัวในหน่วยงานจำนวนหลาย ๆ ข้อ ทุกข้อมีมาตรหรือเกณฑ์ประเมินค่า (scale value) ควบคุมด้วย ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่กาเครื่องหมายตามเกณฑ์ที่ตนเห็นว่าตรงกับลักษณะการทำงานของบุคลากรแต่ละคน เสร็จแล้วจึงนับคะแนนที่ได้ทั้งหมดตามค่าประจำเกณฑ์นั้น ๆ

3.2 แบบกำหนดข้อให้ตอบ (Forced - Choice List) คล้ายชนิดกำหนดน้ำหนักต่างกันตรงที่ไม่มีเกณฑ์การประเมินค่าตามหลัง แต่กลับมีข้อตอบให้เลือกแทน ส่วนมากจำนวนข้อตอบให้เลือกมีเพียง 4 ข้อเท่ากันทุกข้อ และนิยมแต่งข้อเลือกที่แสดงชนิดแสดงความบกพร่องในการทำงานเสีย 2 ข้อ และให้มีข้อเลือกที่แสดงความดีในการปฏิบัติงานอีก 2 ข้อ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบเลือกกาเครื่องหมายตามข้อเท็จจริง

4. บันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) เป็นการประเมินระยะยาวโดยการกำหนดให้หัวหน้าหรือผู้บริหารทุกระดับจัดทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานไว้ทุกครั้ง

5. การสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานย่อย (Field Review) หัวหน้าหน่วยงานย่อยหรือผู้บริหารระดับที่ต้องอยู่ใกล้ชิดบุคลากรที่สุดไม่จำเป็นต้องกรอกแบบฟอร์มใด ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือฝ่ายกองการเจ้าหน้าที่จะส่งผู้แทนมาสัมภาษณ์เป็นการซักถามหรือสนทนาปากเปล่า และผู้ที่จะจดบันทึกลงในสมุดหรือแบบฟอร์มก็คือ ผู้แทนฝ่ายบริหารงานบุคคลเท่านั้น เป็นการประเมินแบบเบ็ดเสร็จโดยส่วนรวม เกณฑ์ประเมินค่ามี 3 ระดับ คือ ดีเด่น เป็นที่พอใจ และไม่เป็นที่พอใจ

6. การเขียนรายงาน (Free-Form Essay) ให้ผู้บริหารใกล้ชิดกับบุคลากรเขียนรายงานแบบเรียงความเกี่ยวกับบุคลากรที่ต้องการประเมิน

7. การประเมินผลแบบกลุ่ม (Group Appraisal) ให้หัวหน้าหน่วยที่เป็นหัวหน้าโดยตรง และใกล้ชิดกับบุคลากรทุกกลุ่มมาประชุมแล้วอภิปรายกันเกี่ยวกับผลงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน

8. การประเมินโดยผลงาน (Appraisal by Results) เปิดโอกาสให้บุคลากร เสนอรายงานแจ้งผลงานในรอบปีที่ผ่านมาได้ทำไปแล้วคล้าย ๆ กับวิธีเขียน “คำชี้แจงประกอบปริมาณ และคุณภาพของงานเพื่อขอเลื่อนขั้นหรือเลื่อนอันดับ” หรือเพื่อขึ้นเงินเดือนสองชั้นของข้าราชการ ไทยในปัจจุบัน

ฝ่ายมาตรฐานกองวิชาการสำนักงาน ก.พ. ได้สรุปวิธีการหลัก ๆ ไว้ 4 ประการ คือ

1. วิธีจัดบันทึกปริมาณงานใช้กับงานประจำที่ทำตามแบบแผนทำซ้ำ ๆ กัน โดยผู้ปฏิบัตินับจำนวนงานของคนที่ทำได้ต่อวันหรือสัปดาห์หรือเดือน แล้วหัวหน้าเก็บรายงานของแต่ละคนไว้ เมื่อจะประเมินก็นำผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่หวังว่าจะทำได้ ซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วตามเทคนิคการวัดงาน

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด กำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมินเอาไว้ แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นระดับตามความมากน้อยอาจจะให้คะแนน สำหรับแต่ละระดับก็ได้

3. วิธีพิจารณาโดยตรวจรายการ วิธีนี้ผู้ประเมินพิจารณาตอบคำถาม เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยกาเครื่องหมายลงในช่องคำถามที่เตรียมไว้แล้ว

4. วิธีเปรียบเทียบบุคคลเหมาะสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก ผู้ประเมินเปรียบเทียบคนทำงานทีละคู่

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้ในระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้ดังนี้

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

Anchored Rating Scales)

5. กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จำเป็นจะต้องมีขั้นตอนในการ ประเมินผลและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน เพื่อที่จะดำเนินการไปตาม ขั้นตอน และวิธีการได้อย่างถูกต้อง และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของครูอย่างเต็มที่ โดยมีนักการศึกษา ได้กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการในการประเมินผลไว้ในลักษณะที่เป็นขั้นตอนในภาพรวมของการประเมินผล กับขั้นตอนและวิธีการในการประเมินผลไว้ในลักษณะที่เป็นขั้นตอนในภาพรวมของการประเมินผล กับขั้นตอนของการปฏิบัติโดยตรง ดังนี้

เฮเยล (Heyel 1963 : 654) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินผลในขั้นตอนหนึ่งว่าจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al. 1993 : 27) ได้กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการประเมินผลซึ่งสรุปได้ว่า จะต้องมีการพบปะกันระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินและจะต้องมีการกำหนดวิธีการที่ถูกต้องชัดเจน จากนั้นผู้ประเมินผลนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยให้ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้

เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2523 : 130) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ประการหนึ่ง ซึ่งสรุปได้ว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการประชุมวางแผนก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 43) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ประการหนึ่ง ซึ่งสรุปได้ว่าจะต้องมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ในการประเมินผล

จากแนวความคิดของนักการศึกษาต่าง ๆ ที่ได้กล่าวไว้สามารถสรุปให้เห็นเด่นชัดว่าก่อนที่จะมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจำเป็นต้องมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ชัดเจน ดังนี้คือ

1. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. จัดการประชุมชี้แจงโดยผู้บริหารซึ่งเป็นผู้จัดการหรือครูใหญ่ของโรงเรียน เพื่อแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และวิธีรายงานผลการประเมิน
3. ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ความสามารถในการประเมินผลก็จัดอบรมถึงวิธีการในการประเมิน วิธีใช้เครื่องมือ ให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นผู้ประเมินผล
4. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วน
5. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครูโดยประมวลผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้
6. นำเสนอผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบ

6. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นการพิจารณาคุณค่าของผลงานที่ได้รับ (อนันต์ แจงกลีบ 2514 : 133) ซึ่งมอนตีและนอ (Mondy & Noe 1990 : 342) กล่าวว่าควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้ทราบ ซึ่งสอดคล้องกับบอลลิงตันและคณะ (Bollington et al. 1993 : 45) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ควรมีการชี้แจงผลการประเมินให้ผู้ประเมินได้ทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

กล่าวโดยสรุป คือ เมื่อโรงเรียนได้ทราบผลการประเมินแล้วควรมีการแจ้งให้ครูที่ได้รับการประเมินได้รับทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

7. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

ข้อมูลป้อนกลับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งของระบบเพราะข้อมูลป้อนกลับจะเป็นตัวควบคุมคุณภาพของการทำงานของระบบ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Glasser 1969 : 224 - 236) ดังนั้นระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์จะต้องมีข้อมูลป้อนกลับ เป็นส่วนที่ให้ข้อมูลว่าควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินการในส่วนใดซึ่งอาจยังมีข้อบกพร่อง ทั้งนี้ทำให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แมคกริล (McGreal 1983 : 148) ได้กล่าวถึง การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้รับการประเมิน ในกรณีที่เกิดการไม่เห็นด้วยในผลของการประเมินอาจจะมีวิธีการ โดยให้การนิเทศแบบคลินิก (Clinical supervision) แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อเป็นการได้ข้อมูลเพิ่มเติม เมื่อข้อมูลจากแบบประเมินผลที่มีอยู่ไม่ชัดเจน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานของครูผู้รับการประเมินจะได้ถูกต้อง และมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น โดยถือว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

แฮริส (Harris 1986 : 186) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งหมายถึง การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปชี้แจงให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งไม่ใช่เป็นการพูดในแง่ลบซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อระบบการประเมินผล และก่อให้เกิดผลร้ายแก่ครู ผู้รับการประเมินด้วย ดังนั้น การให้ข้อมูลป้อนกลับจึงเป็นการให้ข้อมูล ให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีไม่เพียงแต่ข้อมูลในเรื่องของผลการประเมินเท่านั้น แต่เป็นท่าที ทศนคติ ความเข้าใจและการให้ความสนใจในตัวบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับและสามารถนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างแท้จริง

มิลแมน (Millman 1990 : 210) ได้ให้แนวคิดในการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หลังจากที่ได้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแล้ว ควรมีการนำผลไปชี้แจงให้

กับครูได้ทราบและควรที่จะมีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของครู โดยมีโครงการที่โรงเรียนจัดทำขึ้น เช่น การให้คำแนะนำแบบคลินิก (Clinical Supervision) ในด้านการเรียนการสอน การใช้เทคนิควิธีการสอน อุปกรณ์และสื่อการสอน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้นหรือมีการตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เป็นการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (Management by Objective) หรือการพัฒนาการพรรณางานให้ชัดเจนยิ่งขึ้นละเอียดและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น (Developing Job Description) ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเกิดผล มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ มิลแมน ยังเสนอเนื้อหาสาระของข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเนื้อหาสาระดังนี้

1. เนื้อหาหรือข้อมูลที่จะต้องรับการพัฒนา
2. สาเหตุที่ต้องรับการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ
3. สิ่งที่เป็นเพื่อช่วยให้การพัฒนานั้นเกิดผลสำเร็จ เช่น ความต้องการในด้านวัสดุ อุปกรณ์ กำลังคน ฯลฯ
4. ตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การเจริญก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้หรือได้ตั้งเป้าหมายไว้
5. บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ให้คำแนะนำ ศึกษานิเทศก์

เมอร์ฟีและเคลฟแลนด์ (Murphy & Cleveland 1991 : 90) ได้กล่าวถึง

การประเมินตนเองโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว คนทุกคนมักจะประเมินตนเองในลักษณะเชิงบวก หรืออีกนัยหนึ่งมองตนเองสูงกว่าสภาพความเป็นจริง ซึ่งก่อให้เกิดการขาดความเชื่อถือในข้อมูลที่ได้จากผลของการประเมินตนเอง หรือก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในผลของการประเมิน และเมื่อนำเอาผลของการประเมินในลักษณะเชิงลบ หรือในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องของผู้รับการประเมิน มาชี้แจงให้กับผู้รับการประเมินทราบ จำเป็นจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพของบุคคลแต่ละคนด้วย เพื่อจะช่วยให้การให้ข้อมูลป้อนกลับเกิดผลในทางบวกแก่ผู้รับการประเมิน เพราะมีฉะนั้นจะก่อให้เกิดผลในทางลบต่อการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคคลนั้น

สรุปได้ว่า ในการให้ข้อมูลป้อนกลับควรมีวิธีการขั้นตอนดังนี้

1. การให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านที่ดีหรือในแง่บวกที่ครูผู้นั้นได้รับการประเมิน

โดยไม่ใช่มองถึงจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง แต่มองในด้านที่ดีที่ครูได้ปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดกำลังใจ

2. การให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านที่เป็นข้อบกพร่อง จุดอ่อน หรือในส่วนที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขว่าสามารถที่จะยอมรับได้หรือไม่ หรือมีอะไรที่อยากจะชี้แจงเพิ่มเติม เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

3. การให้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่อง หรือเป็นอุปสรรคที่ไม่สามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้ดี เพื่อช่วยกันหาแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีมากกว่าที่ครูผู้รับการประเมิน จะไปคิดหาแนวทางหรือวิธีการที่จะพัฒนาตนเองเพียงผู้เดียว แต่ทางโรงเรียนจำเป็นจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

8. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการประเมินผล ได้มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

เฮอร์แมน (Herman 1973 : 201) ได้ให้แนวคิดว่าจะจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูปีการศึกษาละ 2 ครั้งเป็นอย่างน้อยซึ่งแสดงให้เห็นว่าควรจะมีการประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ฮอลเล่และเจนนิงส์(Holley & Jennings 1983 : 88) ได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล โดยขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมของหน่วยงานว่าในรอบ 1 ปี ควรจะมีการประเมินผลกี่ครั้ง โดยไม่ได้ระบุอย่างชัดเจนว่า ควรจะเป็น 1 หรือ 2 ครั้ง

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al. 1993 : 13) ได้เสนอว่าควรจะมีการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบดูว่าการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มีความแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 12) ได้กล่าวถึง การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลให้ชัดเจนว่าจะใช้ช่วงเวลาใดในระหว่างช่วงแต่ละภาคเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่เสนอเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. ภาคเรียนละ 1 ครั้ง
2. ภาคเรียนละ 2 ครั้ง
3. ปีละ 1 ครั้ง
4. เดือนละ 1 ครั้ง
5. ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ

ในการพัฒนาระบบไม่ว่าจะเป็นระบบใด ๆ ก็ตาม เมื่อระบบที่ใช้อยู่นั้นค่อนข้างเก่าล้าสมัยหรือไม่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ที่วางไว้ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาขึ้น เพื่อให้ระบบนั้น ๆ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการวิจัยนี้ต้องการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักการศึกษาที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบไว้ดังนี้

สมิท (Smith 1982 : 89) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) ซึ่งหมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบว่ามีลักษณะอย่างไร มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ควรจัดหรือเพิ่มองค์ประกอบใดให้เหมาะสมกับสภาพของระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การนำองค์ประกอบต่าง ๆ ที่วิเคราะห์แยกแยะไว้นำมารวบรวมเพื่อออกแบบระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าระบบเดิมที่เป็นอยู่

3. การวัดและตรวจสอบระบบ (System Measurement) โดยที่หลังจากทำการร่างหรือออกแบบระบบ แล้วจะต้องทำการตรวจสอบว่าระบบมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้หรือไม่

เคนเดล (Kendall 1988 : 7) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาระบบ

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ รวมทั้ง ผลผลิตของระบบนั้น ๆ ให้ชัดเจน

2. การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การออกแบบองค์ประกอบของระบบในปัจจุบันนำเข้า กระบวนการและผลผลิตให้มีคุณภาพมากที่สุด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่ใช้ระบบนั้น ๆ

3. การทดสอบระบบ (System Testing) หมายถึง การนำระบบที่ออกแบบไปทดสอบโดยการทดลองใช้ระบบในสถานการณ์จำลองหรือในสถานการณ์จริง เพื่อทดลองดูว่าระบบนั้นมีคุณภาพหรือไม่มีข้อบกพร่องในองค์ประกอบใดจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

เดเบนแฮม (Debenham 1989 : 34) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาระบบ ดังนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบว่ามีอะไรบ้าง มีองค์ประกอบใดควรปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของระบบ

2. การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ มาเชื่อมโยงสัมพันธ์กันก่อให้เกิดความสอดคล้องและสามารถมุ่งไปสู่จุดหมายตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นผลมาจากการวิเคราะห์ระบบ

3. การนำระบบไปใช้ (System Implementation) หมายถึง การนำระบบที่ออกแบบไปใช้ตามจุดหมายที่วางไว้

สมัคร สุพรรณรัตน์ (2527 : 4) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบโดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้คือ

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หมายถึง การหาแนวทางหรือวิธีการที่จะทำให้จุดหมายหมายต่าง ๆ ในระบบเกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยจำเป็นจะต้องทราบวัตถุประสงค์หลักและวัตถุประสงค์ปลายทางซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ คือ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ปลายทาง และกำหนดวัตถุประสงค์ซึ่งสามารถทำให้บรรลุผลได้

2. การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การนำเอารายละเอียดต่าง ๆ ขององค์ประกอบในระบบมาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเห็นรูปร่างของระบบชัดเจนเป็นรูปธรรมซึ่งมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้ คือ ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบที่เป็นอยู่และระบบที่ต้องการจะเพิ่มเติมขึ้น ร่างโครงสร้างของระบบขึ้นมาเลือกรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับระบบที่จะนำไปใช้ในองค์การ เลือกวิธีการต่าง ๆ ในการนำระบบไปใช้

3. การบริหารระบบ (System Managing) โดยการนำระบบไปใช้และหาวิธีการที่จะควบคุมระบบที่เหมาะสม โดยจะต้องมีผู้ตรวจสอบและวัดผลระบบที่นำไปใช้ว่าเหมาะสมเกิดประโยชน์มากน้อยเพียงใด

ก๊อ สวัสดิ์พาณิชย์ (2535 : 156 - 159) ได้กล่าวถึง การบริหารงานที่เป็นระบบประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ระบบ ได้แก่ การศึกษาระบบในภาพที่เป็นอยู่ว่ามีสิ่งนำเข้าเป็นปริมาณเท่าไร ระบบนั้นมีกระบวนการอย่างไร และสิ่งนำออกจากระบบมีปริมาณและคุณภาพอย่างไร ระบบนั้นได้ใช้สิ่งนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพดีหรือไม่ ได้เลือกใช้วิธีการและยุทธวิธีที่เหมาะสมหรือไม่

2. การออกแบบระบบผลของการวิเคราะห์ในข้อ 1 จะทำให้เกิดความคิดว่า ควรจะปรับปรุงการบริหารระบบอย่างไร ผู้บริหารอาจออกแบบการบริหารระบบเสียใหม่ หรืออาจดัดแปลงระบบเดิมด้วยวิธีการต่าง ๆ ในการออกแบบนั้นจะมีการประเมินดูว่าวิธีการหรือยุทธศาสตร์ที่จะนำมาใช้นั้นมีอยู่ที่ประเภท ควรจะเลือกใช้วิธีการอย่างไรจึงจะทำให้ระบบทำงานได้ดีที่สุด

3. การจัดการระบบงานในขั้นวิเคราะห์และออกแบบระบบนั้น มักเป็นงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ซึ่งเป็นฝ่ายเทคนิค นักวิเคราะห์แต่ละสาขาย่อมมีความเชี่ยวชาญในสาขาของตน นอกจากนั้น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ยังใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขมากมาย และใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดข้อมูลให้เป็นรูปแบบที่จะพิจารณาได้สะดวก การออกแบบระบบก็มักเป็นการทำงานของนักวิชาการหลายสาขานักวิชาการเหล่านั้น ก็พิจารณาระบบจากความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน การเข้าหาปัญหาแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary Approach) เช่นนี้ย่อมมีปัญหาในการประสานและประสานความคิดเป็นอันมากเมื่อเป็นดังนี้ ผู้บริหารซึ่งมีความชำนาญในลักษณะทั่ว ๆ ไปและไม่มีความลำเอียงในทางวิชาการจึงอยู่ในฐานะที่จะวินิจฉัยปัญหาได้ดีที่สุด

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2536 : 100 - 104) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบหรือการพัฒนาระบบ โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) เป็นวิธีการระบุส่วนประกอบ องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลายในระบบ หน้าที่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในระบบกับองค์ประกอบภายนอก การจัดเรียงลำดับองค์ประกอบ ทรัพยากรที่ต้องใช้กลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้ระบบภารกิจที่จะต้องดำเนินการและผลผลิต หรือบริหารที่จะเสนอแก่กลุ่มเป้าหมาย

ในการวิเคราะห์ระบบจะต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 การวิเคราะห์ปณิธาน
- 1.2 วิเคราะห์จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์
- 1.3 วิเคราะห์หน้าที่
- 1.4 วิเคราะห์เครื่องมือหรือช่องทาง
- 1.5 วิเคราะห์วิธีการ
- 1.6 วิเคราะห์การตรวจสอบ ควบคุม ติดตามและประเมินผล

2. การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสร้างระบบใหม่หรือพัฒนาระบบให้ดีขึ้น โดยการกำหนดองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ ทิศทางและลำดับขั้นตอนของระบบที่พัฒนาขึ้นใหม่

3. การสร้างแบบจำลองระบบ (System Modeling) เป็นการสื่อสารระบบที่สร้างขึ้นใหม่หรือพัฒนาขึ้นใหม่ เพื่อให้ถ่ายทอดการเข้าใจและนำไปใช้ โดยการเขียนแบบจำลองในลักษณะดังนี้

3.1 แบบรูปภาพหรือหุ่นจำลองของจริง (Iconic Model) เช่น ภาพวาด หุ่นจำลองเครื่องบิน

3.2 แบบจำลองเปรียบเทียบ (Analogue Model) เช่น นาฬิกาเป็นแบบจำลองของเวลา

3.3 แบบจำลองสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เช่น สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์

3.4 แบบจำลองแนวคิด (Conceptual Model) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่แทนด้วยแผนภูมิหรือแผนภาพในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งการสร้างแบบจำลองระบบจะช่วยอธิบายถึงขั้นตอนสำคัญของระบบ ช่วยในการสื่อสารให้ทราบถึงขั้นตอน การควบคุม และทำนายได้ว่าจะเกิดผลอะไรขึ้นเมื่อดำเนินไปตามระบบ

4. การทดสอบระบบ (System Evaluation) เมื่อมีการพัฒนาระบบตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้ จนแสดงออกมาในรูปของแบบจำลองได้แล้ว ซึ่งถือว่าได้ระบบใหม่ขึ้น หรือเป็นการพัฒนาระบบซึ่งถือว่าเป็นต้นแบบ ยังประกันไม่ได้ว่าระบบที่พัฒนาขึ้นจะสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ นักจัดระบบจึงจำเป็นต้องนำ “ต้นแบบระบบ” (System Simulation) กล่าวคือนำระบบไปใช้ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริง ซึ่งสามารถนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงได้ก็จะเป็นประโยชน์อย่างมาก แต่ในทางปฏิบัติการทดสอบระบบในสถานการณ์จริงมีปัญหาด้านค่าใช้จ่าย เวลาและความเสี่ยง โดยเฉพาะระบบที่เกี่ยวข้องกับคนและทรัพย์สิน ดังนั้นจึงนำไปทดสอบในสถานการณ์จำลองแทน

จากแนวความคิดของนักการศึกษาที่ทำการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องการพัฒนาระบบ โดยสามารถสรุปเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ๆ 5 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis)
2. การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis)
3. การออกแบบระบบ (System Design)
4. การตรวจสอบระบบ (System Verification)
5. การประเมินระบบ (System Evaluation)

สภาพทั่วไปของโรงเรียนวัดบ้านไร่และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่

1. ประวัติโรงเรียนวัดบ้านไร่

ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2478 อยู่ติดกับวัดบ้านไร่ หมู่ที่ 5 ตำบลพันท้ายนรสิงห์ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ใช้สนามของวัดบ้านไร่เป็นสนามโรงเรียน แต่เดิมสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร มีนายประโยชน์ เนียมแดง ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียน 130 คนขึ้นไป) ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเย็บจาก ทำนาทุ่งและค้าขาย

ในปีการศึกษา 2544 โรงเรียนวัดบ้านไร่ได้เปิดทำการสอน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล 1-2) จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียน 118 คน ข้าราชการครู 6 คน มีนายสมชาย ทับไกร ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ มีนักเรียนนอกเขตบริการมาเข้าเรียน มีโครงการอาหารกลางวันให้นักเรียนขาดแคลนได้รับประทานอาหารกลางวันฟรี ไม่มีปัญหาเด็กขาดสารอาหาร โดยได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียนวัดบ้านไร่

โรงเรียนวัดบ้านไร่เป็นสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์ให้การอบรมสั่งสอนกุลบุตร กุลธิดาของชาติให้เป็นพลเมืองดี มีการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งให้ผู้เรียนนำประสบการณ์จากการเรียนไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิต พร้อมทั้งจะทำประโยชน์ให้กับสังคม ตามบทบาทหน้าที่ของตนตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

3. หน้าที่และความรับผิดชอบของครูในโรงเรียนวัดบ้านไร่

แนวปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ ยึดแนวปฏิบัติตามกฎระเบียบ ดังต่อไปนี้

1. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537 ซึ่งมีทั้งหมด 12 มาตรฐานดังนี้
 - มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเสมอ
 - มาตรฐานที่ 2 ดัดสันใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
 - มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
 - มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
 - มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
 - มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

2. จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 มีทั้งหมด 9 ข้อ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน แก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริม ความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์ อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปรปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้เกิดแก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชน ในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่

สภาพโดยทั่วไปของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปได้ดังนี้

ฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เป็นผู้กำหนดนโยบายในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัด ทั้ง 3 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกระทุ่มแบน และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว

องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน หัวหน้าระดับชั้น รวมทั้งครูเป็นผู้ประเมินตนเองด้วย ส่วนผู้รับการประเมินคือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

4. เกณฑ์การตัดสินใจในการเลื่อนขั้น มีดังนี้

4.1 คะแนนรวม 120 – 160 คะแนน เลื่อน 1 ขั้น

4.2 คะแนนรวม 161 – 180 คะแนน เลื่อน 1.5 ขั้น

4.3 คะแนนรวม 181 – 200 คะแนน เลื่อน 2 ขั้น

5. ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

5.1 รายละเอียดทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับตัวครูเช่น ตำแหน่งหน้าที่ สถิติการมาทำงาน

ผลงาน

5.2 ความประพฤติ วินัยและจรรยาบรรณครู

5.3 การปฏิบัติหน้าที่ของครู

5.4 ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์

5.5 ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

งาน
371.144
ส ๒39 ก
๕๕๕

สำนักวิทยบริการ
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

191012 ★

6. ขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

6.1 ผู้บริหารมอบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูทุกคนทราบถึงรายละเอียดที่จะประเมิน โดยผู้บริหาร หัวหน้าระดับชั้น รวมทั้งครูเองเป็นผู้ประเมินตนเอง

6.2 จำนวนครั้งในการประเมิน ส่วนใหญ่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง เท่านั้น

6.3 ดำเนินการประเมินผลตามแบบประเมินที่ให้ไว้

6.4 นำผลที่ได้มาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ครูทุกคนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ถือว่าเป็นการจบขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่ายังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งควรจะมีผู้ร่วมงานในทุกๆ ฝ่ายเป็นผู้กำหนดร่วมกัน

2. การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

3. การกำหนดวิธีการและเกณฑ์ในการประเมินผล

4. การอภิปรายผลการประเมินให้กับครูผู้รับการประเมินได้ทราบในบรรยากาศที่เปิด

ในการประชุมคณะครูของโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยสรุปประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้คือ

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ส่วนใหญ่จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น โดยไม่ได้มุ่งเน้นถึงการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

2. บุคลากรผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ยังไม่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าประเมินไปเพื่ออะไร และจะมีประโยชน์ต่อตนเองและสถาบันอย่างไร

3. ขาดคู่มือชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ชัดเจน จึงทำให้การประเมินผลนั้นได้ผลไม่ดีเท่าที่ควร

4. การกำหนดน้ำหนักคะแนนในการประเมินของแต่ละบุคคล เช่น ผู้บริหาร คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน หรือหัวหน้าระดับชั้น ไม่สามารถชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจนถึงการวัดพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูเท่าที่ควร

จากสภาพปัจจุบันและผลการประชุมคณะครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ ได้แสดงให้เห็นถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีข้อบกพร่องหลายประการจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนานักบุคลากรครูให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ก่อน สวัสดิทาณิษฐ์ (2535 : 547) ได้กล่าวถึงหน้าที่หลักของครูในโรงเรียนทุกประเภท โดยแบ่งออกเป็น 4 ประการ ดังนี้คือ

1. หน้าที่การสอนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญอันดับแรกของครู ถ้าเป็นครูก็ต้องสอนจะเป็นครูโดยไม่สอนไม่ได้ โดยครูแต่ละคนจะต้องพิจารณาว่า เด็กในชั้นที่ตนสอนมีพื้นฐานความรู้และความสามารถแตกต่างกันแค่ไหน แล้วจึงจัดเนื้อหาสาระให้เหมาะสม ครูจะต้องประเมินผลการเรียนรู้ของเด็ก และเมื่อทราบข้อบกพร่องก็หาวิธีการแก้ไข

2. หน้าที่ในการปกครองนักเรียน ครูจะต้องเข้าใจในธรรมชาติของเด็ก และสามารถปกครองเด็กที่ตนสอนได้ การสอนและการปกครองนักเรียนจึงเป็นของคู่กันอย่างแยกไม่ออก เพราะถ้ามองในแง่การสอน การปกครองนักเรียนก็คือ การสอนพฤติกรรมและกระบวนการทางสังคมให้แก่เด็กนักเรียนนั่นเอง วิธีที่จะใช้ทั่ว ๆ ไปในการปกครองมีวิธีประชาธิปไตย วิธีใช้อำนาจบังคับเด็ดขาด และวิธีปล่อยตามใจเด็ก ทั้งสามวิธีนี้ให้ผลทางการอบรมที่แตกต่างกัน

3. หน้าที่ในการบริหารการศึกษา ครูทุกคนย่อมจะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างน้อยครูจะต้องรับผิดชอบในงานบริหารและงานธุรการในชั้นเรียนของตนเอง การควบคุมเวลาเรียนของนักเรียน การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การรายงานผลงาน การรักษาระเบียบวินัยในห้องเรียน

4. หน้าที่ในการประสานงานครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน จะต้องมีส่วนในการประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น นอกจากนั้นครูยังต้องทำหน้าที่ประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนที่อยู่รอบ ๆ โรงเรียน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พุทธศักราช 2523 แก้ไข (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2538 ว่าด้วยความประพฤติ วินัย และจรรยาบรรณของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

หมวดที่ 2 ความประพฤติ วินัย และจรรยาบรรณของครู

1. ครูในฐานะที่เป็นผู้ให้การศึกษาอบรม ต้องประพฤติตนเป็นแบบฉบับที่ดีแก่นักเรียนในทุกสถานที่และทุกโอกาส

2. ครูพึงแต่งกายให้เรียบร้อย และถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน

3. ครูพึงปฏิบัติตามระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526

4. ครูพึงปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่น โดยสุภาพเรียบร้อยไม่ยินยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อหาประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมาย

5. ครูพึงละเว้นจากการใช้อำนาจและหน้าที่ในทางที่ผิดไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เช่น จัดหาสิ่งของหรือหนังสือมาจำหน่ายในโรงเรียน จัดทัศนศึกษา หรือเรียไรโดยมิได้รับอนุญาตจากโรงเรียนโดยรับเป็นเงิน หรือบังคับให้เรียนพิเศษ เป็นต้น

6. ครูพึงไม่ยุยง ส่งเสริมหรือสนับสนุน ให้นักเรียนเดินขบวนเรียกร้อง หรือนัดหยุดเรียน หรือก่อความไม่สงบต่อส่วนรวม

7. ความประพฤติที่ทางโรงเรียนถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง

7.1 การกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา

7.2 ประพฤติตนเป็นคนเสเพล ดื่มสุรายาเมา จนเป็นเหตุให้แสดงกิริยาอาการที่ไม่สามารถครองสติได้

7.3 เป็นผู้หมกมุ่นในการพนัน มีหนี้สินรุงรัง หรือกระทำความผิดทางอาญา

7.4 ประพฤติทางชู้สาว หรือประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับฐานะของครู

8. ครูพึงเป็นผู้ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถืออย่างสม่ำเสมอ และไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537, จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539, หลักการและแนวคิดของนักการศึกษา, และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 แก้ไข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2538 ว่าด้วยความประพฤติ วินัย และจรรยาบรรณครู สามารถสรุปการปฏิบัติงานของครูได้ดังนี้

1. หน้าที่ในการสอน ถ่ายทอดเนื้อหาวิชาความรู้ให้แก่นักเรียน

2. หน้าที่ในการอบรมสั่งสอน ดูแลเอาใจใส่ในด้านความประพฤติและระเบียบวินัยของนักเรียน

3. หน้าที่มีต่อโรงเรียนและบุคลากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการศึกษาวิเคราะห์และจากผลงานวิจัยต่าง ๆ ได้เสนอตัวบ่งชี้ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

กิบสันและฮันท์ (Gibson and Hunt 1965 : 229 - 253) ได้เสนอลักษณะสำคัญที่ใช้ในการประเมินครู ซึ่งถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ รวม 14 ลักษณะคือ

1. ความรู้ (Knowledge)
 - 1.1 มีความรู้ในด้านวัฒนธรรมและตนเองมีวัฒนธรรม
 - 1.2 รู้เรื่องเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างดีและเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสาขาวิชาเอกของตน
 - 1.3 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กและพัฒนาการการเรียนรู้
 - 1.4 มีความรู้ในด้านเทคนิควิธีการสอนรูปแบบต่าง ๆ
2. ทักษะ (Skills)
 - 2.1 การใช้ภาษาเขียนและภาษาพูดสื่อความหมายได้ชัดเจน
 - 2.2 เข้ากับผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 - 2.3 มีทักษะในการค้นคว้าวิจัยหาความรู้เพิ่มเติม
 - 2.4 มีนิสัยรักงานครู
3. ความสนใจ (Interest)
 - 3.1 สนใจนักเรียน
 - 3.2 สนใจในวิชาที่สอน
 - 3.3 สนใจในการสอน
 - 3.4 สนใจโรงเรียนและชุมชน
 - 3.5 สนใจร่วมมือกับเพื่อนครูด้วยกัน
 - 3.6 สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้า

มาร์คส์และคณะ (Marks et al. 1985 : 631 - 674) ได้เสนอตัวบ่งชี้ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. วิธีการสอน
2. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
4. การให้ความสนใจและการร่วมกิจกรรมของนักเรียน
5. การดูแลเอาใจใส่นักเรียนในชั้นเรียน

6. การประพาดิตนโดยทั่ว ๆ ไป
7. การแต่งกาย ทรงผม
8. การปรากฏตัวในชั้นเรียน
9. ทศนคติในเรื่องการสอ
10. การใชภาษาในการสื่อสาร

มิลแมน (Millman 1990 : 210) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่จะนำมาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูดังนี้

1. การปกครองห้องเรียน
2. ความรับผิดชอบของครู
3. สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน
4. การเสริมสร้างบรรยากาศของชีวิตที่ดีมีความสุขสันติ
5. การเป็นผู้นำและการริเริ่มสร้างสรรค์
6. ท่าทีและทัศนคติในวิชาชีพครู
7. คุณลักษณะโดยทั่ว ๆ ไป เช่น การใช้เสียง การใช้อารมณ์

นอกจากนี้ยังให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของการสอนที่ดี 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. กระบวนการเรียนการสอนที่ใช้จะต้องสอดคล้องกับคุณค่าทางจริยธรรม คุณธรรม
2. กระบวนการเรียนการสอนสอดคล้องตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครอบคลุม

เนื้อหาหลักสูตรทั้งหมดที่กำหนดไว้

3. กระบวนการเรียนการสอนได้ผลตรงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้คือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ ในลักษณะที่เป็นกระบวนการคิดค้น สืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้

เซฟาร์ท (Seyfarth 1991 : 180) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครู โดยมีตัวบ่งชี้ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ในเนื้อหาวิชาการ (Knowledge of Subject)
2. การเตรียมตัวก่อนสอนและการวางแผนการสอน
3. วิธีการถ่ายทอดและวิธีการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ในการเรียนการสอน
4. การประเมินผลนักเรียน
5. บรรยากาศภายในห้องเรียน

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2527 :149 - 157) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนำเสนอเกณฑ์การประเมิน ผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 โดยนำเสนอตัวบ่งชี้ที่ ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ฝ่ายปฏิบัติการสอน ดังนี้

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

ยุพิน จายะภูมิ (2534 : 126 - 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิเคราะห์การ ปฏิบัติงานของครู มีดังนี้

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

สุบิน ภูมรินทร์ (2533 : 110 - 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติ งานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ได้นำเสนอตัวบ่งชี้ในการประเมินผล

การปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังนี้

1. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากเอกสารเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ของนักการศึกษา
ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู

ส่วนที่ 2 การปฏิบัติงานของครูด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน

หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน

หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ

หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

สุบิน ภูมิรินทร์ (2533 : ง) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการประเมินผลตามระเบียบข้อกำหนดของทางราชการมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู ส่วนการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อประโยชน์อย่างอื่นมีน้อยมาก วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่ใช้ ได้แก่ วิธีการสังเกต

การสอบถามและการตรวจสอบผลงาน ปัญหาสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรม และปัญหาข้อจำกัดด้านโควต้า 2 ชั้น รวมถึงการแบ่งกลุ่มระดับของข้าราชการ

ยุพิน จายะภูมิ(2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาดีเด่น สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการสอน ครูส่วนใหญ่เตรียมการสอนทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน สอนครบทุกชั้นตอน ใช้กิจกรรมการสอนหลายชนิด ทำสื่อใช้เอง มีการซ่อมเสริมตอนเย็น ด้านการอบรมและแนะแนว กำหนดข้อตกลงมอบหมายงานให้รับผิดชอบ เชิญผู้ปกครองมาพบ ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร จัดกิจกรรมวันสำคัญ ด้านการพัฒนาตนเอง อ่านวารสารประชุม อบรม ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนไปบำเพ็ญประโยชน์ให้ชุมชน ร่วมกิจกรรมและสิ่งที่ยกส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู คือ การที่ผู้บริหารสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ครู

ประภิน วีระศิลป์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานครได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมิน โดยใน 5 ขั้นตอนนั้น มีส่วนที่ควรปรับปรุง ดังนี้คือ

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

วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยมีส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร และสามารถนำระบบการประเมินผลที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนคาทอลิก

2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน

3. รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ ปัจจัยนำเข้ากระบวนการและผลผลิตรวมทั้งข้อมูลป้อนกลับเน้นการประเมินผล
4. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ผู้ประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
5. กระบวนการของระบบประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ
6. ผลผลิตประกอบด้วยสรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครู
7. ข้อมูลป้อนกลับประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูและโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

การกำหนดประชากร

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูทุกคนในโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 5 คน

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

เครื่องมือในการวิจัย

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. แบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 - 1.1 ศึกษาค้นคว้าตำราและเอกสารในการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 - 1.2 สร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) และแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) โดยกำหนดระดับคะแนนเป็น 3 ระดับคือ คะแนนเท่ากับ 3 การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก คะแนนเท่ากับ 2 การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนเท่ากับ 1 การปฏิบัติงานอยู่ในระดับควรแก้ไขปรับปรุง ซึ่งสร้างขึ้นตามวิธีของลิเคอร์ท์ จำนวน 80 ข้อ

1.3 นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ที่สร้างเสร็จแล้วจำนวน 80 ชุด ให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบ แก้ไข พร้อมทั้งให้คำแนะนำ เพื่อนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.4 ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2. แบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.1 ศึกษา ค้นคว้า เอกสารและหนังสือ เกี่ยวกับการสร้างแบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.2 สร้างแบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) จำนวน 12 ข้อ มีระดับของคะแนน เป็น 4 ระดับ ดังนี้ คะแนนเท่ากับ 4 หมายถึง ดีมาก คะแนนเท่ากับ 3 หมายถึง ดี คะแนนเท่ากับ 2 หมายถึง ปานกลาง และคะแนนเท่ากับ 1 หมายถึง ปรับปรุงแก้ไข

2.3 นำระบบและแบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่สร้างเสร็จแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบพิจารณา และให้คำแนะนำ พร้อมกับนำมาปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2.4 ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544

3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

3.1 ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร หนังสือ เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นตามวิธีของลิเคอร์ท์

3.2 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ คือ คะแนนเท่ากับ 3 หมายถึง ดีมาก คะแนนเท่ากับ 2 หมายถึง ปานกลาง และคะแนนเท่ากับ 1 หมายถึง ควรปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น เฮร์แมน(Herman 1973 : 201) บอริช (Borich 1977 : 209) บอลตัน (Bolton 1980 : 65) ฮอลเล่และเจนนิงส์ (Holley & Jennings 1983 : 70) คอนลีย์ (Conley 1975 : 63) มอนดีและนอร์ (Mondy & Noe 1990 : 354) บอลลิงตัน และคณะ (Bollington et al. 1993 : 37) สตรองและเฮม (Stronge & Helm 1991 : 29) พินัส หันนาคินท์ (2526 : 54) รวมทั้งการวิเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ ขององค์ประกอบในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของโรงเรียนที่ได้จัดทำไว้และเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียน จากการวิเคราะห์รายละเอียดขององค์ประกอบในระบบการประเมินผล จะพบองค์ประกอบที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในบทที่ 4 ของงานวิจัย

ขั้นที่ 2 การสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยสังเคราะห์จากผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งสังเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ ขององค์ประกอบในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ของแต่ละองค์ประกอบในส่วนที่เหมือนและในส่วนที่แตกต่างกัน แล้วนำส่วนที่เหมือนกันและแตกต่างกันมาสังเคราะห์หลอมเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปสร้างเป็นระบบการประเมินผลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนประถมศึกษา

ขั้นที่ 3 การออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยการจัดความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และร่างเป็นรูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งเสนอรายละเอียดต่าง ๆ ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบระบบ โดยมีวิธีการ 2 วิธี ดังนี้คือ

1. การตรวจสอบระบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำเอกสารระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูพร้อมทั้งแบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ตรวจสอบด้านความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง (Content and Construct Validity) แล้วรวบรวมข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

2. การตรวจสอบระบบ โดยการสัมมนาเพื่อวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยผู้บริหาร ผู้บริหาร คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนพันท้ายนรสิงห์ คณะครูในโรงเรียนวัดบ้านไร่ และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีความเหมาะสมและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 5 การประเมินระบบ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผ่านการตรวจสอบระบบ แล้วนำระบบที่ปรับปรุงไปใช้จริงในโรงเรียนวัดบ้านไร่ โดยเริ่มต้นตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย หลังจากนั้นจึงทำการประเมินระบบโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นคณะผู้บริหารและคณะครู แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 3 อันดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้คือ 1. วัตถุประสงค์ 2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน 3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน 4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน 5. วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการประเมิน 6. ผลที่ได้จากการประเมิน 7. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ 8. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล ต่อจากนั้นจึงนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่าระบบการประเมินผลที่ได้พัฒนาขึ้น มีข้อบกพร่องประการใดหรือไม่ พร้อมทั้งนำข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปปรับปรุงระบบการประเมินต่อไป

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขั้นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis and Content Synthesis)

2. ขั้นการตรวจสอบระบบ ใช้การคำนวณค่าร้อยละของความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการตรวจสอบระบบ

3. ขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4. ขั้นการประเมินผลระบบ ใช้การคำนวณหาค่าร้อยละของความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการประเมินผลระบบ

5. เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ดังนี้

5.1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.66 หมายถึง ครูปฏิบัติงานในระดับควรปรับปรุงแก้ไข

5.2 คะแนนเฉลี่ย 1.67 – 2.33 หมายถึง ครูปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

5.3 คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.00 หมายถึง คุรุปฏิบัติงานในระดับดีมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) (ไพโรจน์ ตีรณธนากุล และสินทร ศิลา 2534 : 16 - 30) ดังนี้

1. สูตรหาค่าร้อยละ (Percentage)

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

2. สูตรหาค่าเฉลี่ย (μ)

$$\mu = \sum_{i=1}^N X_i / N$$

เมื่อ μ หมายถึง คะแนนเฉลี่ย

$$\sum_{i=1}^N X_i \text{ หมายถึง ผลรวมของคะแนนตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ } N$$

N หมายถึง จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

3. สูตรหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

เมื่อ σ หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (X_i - \mu)^2}{N^2}}$$

$$\sum_{i=1}^N (X_i - \mu)^2 \text{ หมายถึง ผลบวกของข้อมูลตั้งแต่ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ } N \text{ ของผลต่างระหว่างข้อมูลแต่ละตัวกับค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง}$$

N หมายถึง จำนวนข้อมูลทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. ผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. ผลการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
5. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
6. ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ซึ่งผลในแต่ละขั้นตอนนั้นสามารถอธิบายรายละเอียดต่าง ๆ ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา เช่น เฮอร์แมน (Herman 1973 : 225) คอนเลย์ (Conley 1975 : 20) บอริช (Borich 1977 : 209) บอลตัน (Bolton 1980 : 111 - 162) ฮอลเลย์และเจนนิงส์ (Holley & Jennings 1983 : 70) มอนดีและนอร์ (Mondy & Noe 1990 : 354) สตรองและเฮม (Stronge & Helm 1991 : 22) บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al. 1993 : 41) พน์ส หันนาคินท์ (2526 : 43) ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 10) และจากการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและจากเอกสาร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผล โดยแยกเป็นองค์ประกอบได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
5. กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
6. ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

7. ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผล

8. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบ	ระบบการประเมินผลตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผล ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ของโรงเรียนวัดบ้านไร่
1. วัตถุประสงค์ ของระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครู	1. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง 2. เพื่อพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น 3. เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน 4. เพื่อพิจารณาความดีความประจำปี 5. เพื่อพิจารณาสมรรถภาพของครูเพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขตัวเองหรือให้พ้นจากหน้าที่	1. เพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน 2. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ในส่วนที่บกพร่องหรือที่ควรปรับปรุงแก้ไข
2.บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครู	1. ผู้ประเมินผลคือ 1.1 คณะกรรมการการประเมินผลที่โรงเรียนแต่งตั้งขึ้น ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้นิเทศก์ เพื่อนครู และนักเรียน 1.2 ผู้บริหารโรงเรียน เช่น ผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน 1.3 หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้าระดับชั้น 1.4 เพื่อนครูที่ทำงานในหมวดวิชาเดียวกัน 1.5 นักเรียนที่เรียนอยู่ในชั้นเรียน 1.6 ผู้ปกครองของนักเรียน 1.7 ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง 2. ผู้รับการประเมินคือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนทุกคน	1. ผู้ประเมินคือ 1.1 ผู้บริหาร 1.2 คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนพันท้ายนรสิงห์ 1.3 คณะกรรมการประเมินมาตรฐานโรงเรียนของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร 2. ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนทุกคน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ระบบการประเมินผลตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผล ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของ โรงเรียนวัดบ้านไร่
3. เนื้อหาสาระที่ ใช้ในการประเมิน ผลการปฏิบัติ งานของครู	1. การจัดการเรียนการสอน 1.1 การเตรียมการสอน 1.2 การจัดทำแผนการสอน 1.3 บันทึกรายการสอน 1.4 วิธีการสอน และอุปกรณ์เทคนิคที่ใช้ 1.5 สื่อการสอน 1.6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 1.7 การวัดและประเมินผล 2. การปกครองดูแลเอาใจใส่นักเรียนในเรื่อง กฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยต่าง ๆ การให้คำแนะนำ ดักเตือน 3. ความประพฤติ ระเบียบวินัย และจรรยา มารยาทของครู การอุทิศตน เสียสละ ความ ร่วมมือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบต่อ ต่อภาระกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการ ประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน 4. งานทางด้านธุรการรวมทั้งการจัดทำเอกสาร และงานกิจการนักเรียน	1. ประกอบด้วย รายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้ 1.1 หน้าที่และความ รับผิดชอบในหน้าที่พิเศษ 1.2 สถิติเวลาทำงาน ลา กิจ ลาป่วย ขาด มาสาย ลาคลอด ลาอุปสมบท 1.3 ผลงานด้านวิชาการ งานวิจัย หรืองานด้าน บริหาร 1.4 การถูกลงโทษ ทัศนคติ ด้านระเบียบ วินัย 2. ความประพฤติ วินัย และจรรยาบรรณครู 3. การให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงาน
4. เครื่องมือที่ใช้ ในการประเมิน ผลการปฏิบัติ งานของครู	1. แบบประเมินผลแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 2. แบบตรวจสอบรายการ (Checklists) 3. แบบสัมภาษณ์ 4. แบบสังเกตการสอน	1. แบบประเมินประสิทธิ ภาพ และประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อประกอบการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ระบบการประเมินผลตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผลที่ เป็นอยู่ในปัจจุบันของ โรงเรียนวัดบ้านไร่
4.เครื่องมือที่ใช้ ในการประเมิน ผลการปฏิบัติ งานของครู (ต่อ)	5. แบบประเมินผลมาตรฐานค่าเชิง พฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scales)	2. แบบรายงานประเมิน มาตรฐานโรงเรียน
5.กระบวนการใน การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของครู	1. จัดตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครู 2. จัดประชุมชี้แจงโดยผู้บริหารซึ่งเป็นผู้จัดการ หรือครูใหญ่ของโรงเรียน เพื่อแจ้งให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินทราบถึงขั้นตอนและ วิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ในการ ประเมินและวิธีรายงานผลการประเมิน 3. ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ ความสามารถในการ ประเมินผลก็จัดอบรมถึงวิธีการในการ ประเมิน วิธีใช้เครื่องมือให้กับบุคลากรที่ รับผิดชอบเป็นผู้ประเมินผล 4. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและ ขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วน 5. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครูโดย ประมวลผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ 6. นำเสนอผลการประเมินให้ครูผู้รับการ ประเมินทราบ	1. ขั้นตอนการประเมินมี ดังนี้ 1.1 จัดตั้งคณะกรรมการ การประเมินผลการปฏิบัติ งานของครู 1.2 คณะกรรมการนัก เรียนนำแบบประเมินไป ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูตามระยะเวลาที่ กำหนด 1.3 รวบรวมผลการ ประเมิน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งต่อไป 2.วิธีการประเมินมีดังนี้ 2.1 ผู้บริหารประเมินโดย ใช้แบบประเมินประสิทธิ ภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อประกอบการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ระบบการประเมินผลตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผล ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ของโรงเรียนวัดบ้านไร่
5.กระบวนการใน การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของครู (ต่อ)		2.2 ผู้บริหารสรุปผลการ ประเมินของครูแต่ละคน โดยนำคะแนนของครูผู้รับ การประเมินไปรวมด้วย ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ไว้ และนำผลการประเมิน ไปดำเนินการต่อไป
6.ผลที่ได้จากการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครู	1. สรุปผลและรายงานผลการประเมินของครู แต่ละคน 2. สรุปผลและรายงานผลการประเมินของครู แต่ละหมวดวิชาในภาพรวม 3. สรุปผลและรายงานผลการประเมินของครู ทั้งหมดในภาพรวมของโรงเรียน	1.สรุปผลและรายงานผล การประเมินของครูแต่ละ บุคคล
7.ข้อมูลป้อน กลับในระบบการ ประเมินผล	1. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้รับการประเมิน ในแง่บวกและแง่ลบ คือด้านที่ดีเป็นที่ยอมรับ และด้านที่ปรับปรุงแก้ไข 2.การชี้แจงเหตุผลผลการประเมิน ควรเป็นลาย ลักษณ์อักษร ชัดเจนว่าจะปรับปรุงในด้านใด 3.การให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อพัฒนาการบริหาร โรงเรียนหรือเพื่อวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ครูให้พัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง	1.การชี้แจงผลการประเมิน ให้ครูผู้รับการประเมินได้ ทราบ โดยเป็นลายลักษณ์ อักษร 2. การชี้แจงด้วยคำพูดให้ ครูได้ทราบ ถึงข้อบกพร่อง ต่าง ๆ เพื่อจะได้ปรับปรุง แก้ไขได้อย่างถูกต้อง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ระบบการประเมินผลตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผล ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ของโรงเรียนวัดบ้านไร่
8.ระยะเวลาใน การดำเนินการ ประเมินผล	1. ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2. ภาคเรียนละ 2 ครั้ง 4. เดือนละ 1 ครั้ง 5. ปีละ 1 ครั้ง 6. ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน	1. มีการกำหนดไว้ 2 ช่วง ซึ่งจะเลือกเอาช่วงใดช่วง หนึ่ง คือ 1.1 ช่วงเดือน ตุลาคม ถึง เดือนมีนาคม 1.2 ช่วงเดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน

ผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามกรอบแนวคิดที่วางไว้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีรายละเอียดในองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลการสังเคราะห์สรุปได้

ดังนี้

1.1 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สับเปลี่ยนโยกย้ายบุคลากรในโรงเรียน

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปผลการสังเคราะห์ได้เป็น 2 ประเภท คือ ผู้ประเมินผลและผู้รับการประเมินผล

2.1 ผู้ประเมินผลประกอบด้วย บุคลากรต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหาร

2.1.2 ครูวิชาการ

2.1.3 ครูประเมินตนเอง

2.1.4 เพื่อนครู

2.2 ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อยู่ในโรงเรียน

3. เนื้อหาสาระที่นำไปใช้การออกแบบเครื่องมือที่นำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ด้านการเรียนการสอน

3.2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน

3.2.1 งานปกครอง

3.2.2 งานธุรการ

3.2.3 งานบริการแนะแนว

3.3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ

3.4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปผลได้ดังนี้

4.1 แบบประเมินผลมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scales)

4.2 แบบประเมินผลมาตรฐานประมาณค่าเชิงพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scales)

5. ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปผลของขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ไว้ดังนี้

5.1 โรงเรียนจัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

5.2 ประธานคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้คณะครูทั้งหมดในโรงเรียนทราบ

5.3 ดำเนินการประเมินผล โดยผู้ประเมินผลมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้เครื่องมือการประเมินผลที่อยู่ในระบบ

5.4 คณะกรรมการรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู และสรุปเป็นเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล และในภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียน

5.5 คณะกรรมการนำเอาข้อมูลของผลการประเมินไปแจ้งให้ครูทราบเป็นรายบุคคล และนำเอาข้อมูลของผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม ไปชี้แจงให้กับครูทั้งโรงเรียนได้ทราบเพื่อวางแผนในการพัฒนาในส่วนที่ยังบกพร่องหรือควรปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

6. ผลของการประเมิน สามารถสรุปผลการประเมินได้ 2 ระดับ คือ

6.1 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูในระดับบุคคล

6.2 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

7. การใช้ข้อมูลป้อนกลับ สามารถสรุปผลของการให้ข้อมูลป้อนกลับใน 2 ระดับ คือ

7.1 การให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล โดยให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้รับการประเมิน

7.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน โดยนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

8. ระยะเวลาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสามารถสรุปผลได้ดังนี้

8.1 การประเมินผลจัดให้มีภาคเรียนละ 1 ครั้ง

8.2 ระยะเวลาที่เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง เดือนมีนาคม ในภาคเรียนที่ 1 และ ช่วงระหว่างเดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน

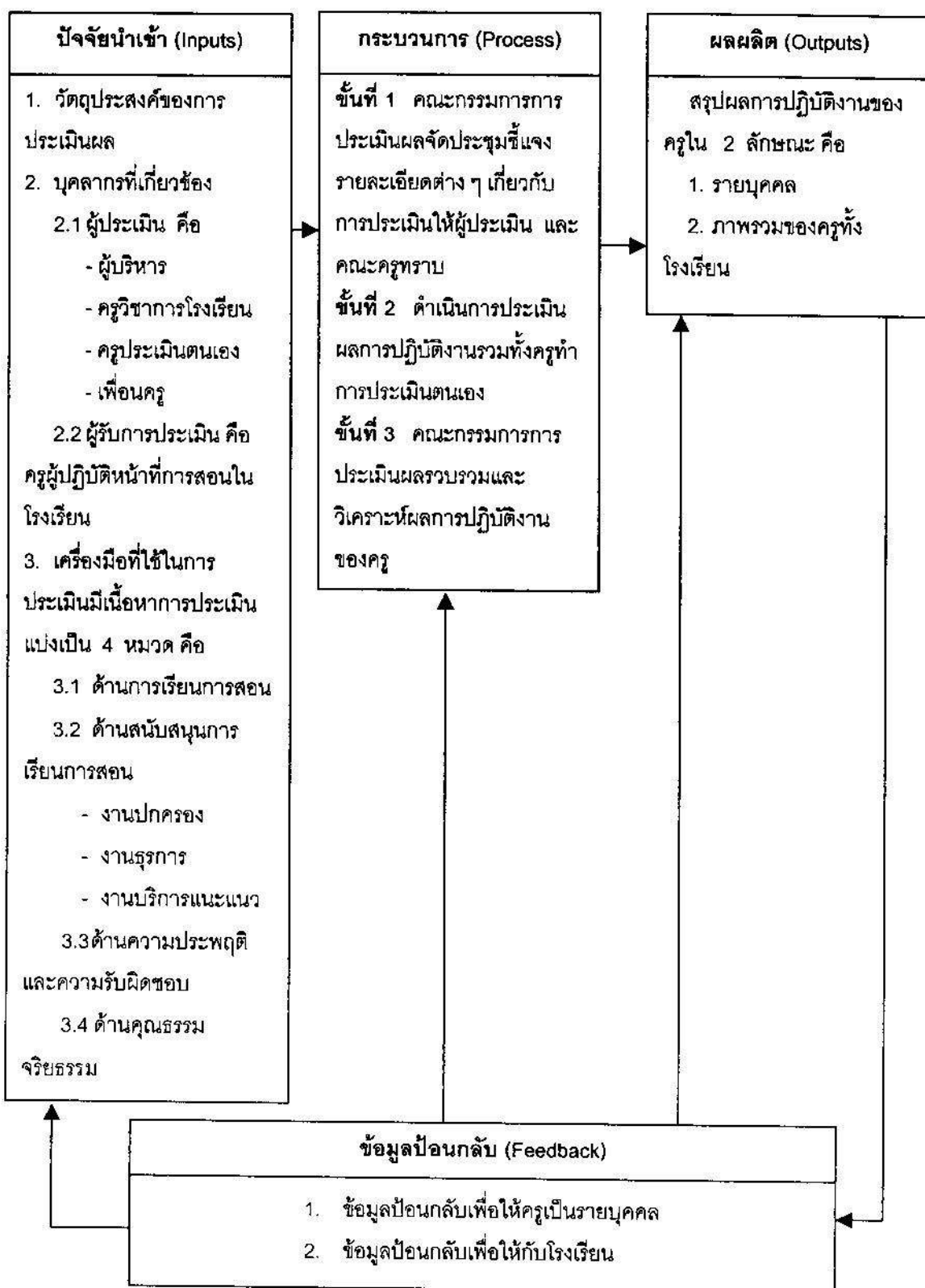
ผลการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

จากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยนำมาปรับปรุง เพื่อเป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ โดยผลการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ ตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้วางไว้ มีรายละเอียดดังนี้

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

หมวดที่ 1 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

หมวดที่ 2 เครื่องมือที่ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร



แผนภูมิที่ 6 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่

รายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครู

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

- 1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้
 - 1.1 วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้น
 - 1.1.1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - 1.1.2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
 - 1.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วยบุคคล 2 ฝ่าย คือ
 - 1.2.1 ผู้ประเมิน คือ
 - 1.2.1.1 ผู้บริหาร
 - 1.2.1.2 ครูวิชาการโรงเรียน
 - 1.2.1.3 ครูประเมินตนเอง
 - 1.2.1.4 เพื่อนครูประเมิน
 - 1.2.2 ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน
 - 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 - 1.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ

การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก	มีคะแนนเท่ากับ	5	คะแนน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี	มีคะแนนเท่ากับ	4	คะแนน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง/พอใช้	มีคะแนนเท่ากับ	3	คะแนน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ	มีคะแนนเท่ากับ	2	คะแนน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำมาก	มีคะแนนเท่ากับ	1	คะแนน

1.3.2 เนื้อหาที่ใช้ในการประเมิน

เนื้อหาที่ใช้ในแบบประเมินผลซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ตอนด้วยกัน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	มีจำนวน	8	ข้อ
ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	มีจำนวน	72	ข้อ
หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน	มีจำนวน	25	ข้อ
หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน	มีจำนวน	12	ข้อ

หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ มีจำนวน 15 ข้อ

หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีจำนวน 20 ข้อ

รวมรายการในแบบประเมินการปฏิบัติงานของครู มีจำนวนทั้งสิ้น 80 ข้อ

1.3.3 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีเกณฑ์อยู่ 2 ประเภท

ดังนี้คือ

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้ง 4 หมวด เป็น

รายชื่อ มีเกณฑ์ดังนี้

ครูปฏิบัติงานระดับดีมาก มีค่าเท่ากับ 3

ครูปฏิบัติงานระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 2

ครูปฏิบัติงานระดับควรปรับปรุงแก้ไข มีค่าเท่ากับ 1

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคัดสินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

มีดังนี้

ครูปฏิบัติงานในระดับดีมาก มีคะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.00

ครูปฏิบัติงานในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 1.67 – 2.33

ครูปฏิบัติงานในระดับควรปรับปรุงแก้ไข มีคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.66

1.3.4 วิธีการนำแบบประเมินไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้ประเมินประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูวิชาการโรงเรียน ครูประเมินตนเอง

และเพื่อนครูเป็นผู้ประเมิน

2. กระบวนการ (Process) ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธานกรรมการในการดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้คณะครูทั้งหมดในโรงเรียนซึ่งจะมีทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินให้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผล
3. เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินผลการปฏิบัติงานของครู
4. วิธีการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งกำหนดไว้ในช่วงภาคเรียน

ที่ 1 เดือนตุลาคม ถึง เดือนมีนาคม และช่วงภาคเรียนที่ 2 เดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน
คณะกรรมการประเมินผลประกอบไปด้วยบุคลากรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหาร
2. ครูวิชาการโรงเรียน
3. ครูประเมินตนเอง
4. เพื่อนครู

ขั้นที่ 2 ผู้ประเมินผลดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด คือ ครั้งที่ 1 ในช่วงเดือนตุลาคม ถึง เดือนมีนาคม ของภาคเรียนที่ 1 ครั้งที่ 2 ในช่วงเดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน ของภาคเรียนที่ 2 โดยนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไปประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนและครูที่ปฏิบัติการสอนทำการประเมินผลตนเอง

ขั้นที่ 3 คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู รวบรวมผลการประเมินจากผู้ประเมินแล้วนำคะแนนของผู้ประเมินมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนของผู้ประเมินทั้งหมดรวมทั้งครูที่ประเมินตนเอง เพื่อจะได้คะแนนของการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคลในแต่ละข้อ โดยมีเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1. การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับดีมาก | มีค่าคะแนนเท่ากับ 2.34 – 3.00 |
| 2. การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง | มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.67 – 2.33 |
| 3. การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับควรปรับปรุงแก้ไข | มีค่าคะแนนเท่ากับ 1.00 – 1.66 |

3. ผลผลิต (Output) คือ ผลการปฏิบัติงานของครูที่แสดงออกในรายงานผล ซึ่งแสดงผลออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

3.1 ผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคลว่ามีผลการปฏิบัติงานอย่างไร

3.2 ผลการปฏิบัติงานภาพรวมของครูทั้งหมดของโรงเรียนว่ามีผลการปฏิบัติงานอย่างไร

ซึ่งเมื่อได้ผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารนำผลไปชี้แจงให้กับครูแต่ละคนได้ทราบถึงผลการประเมิน เพื่อจะได้หาวิธีปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเองในด้านที่ยังบกพร่องอยู่ หรือเพื่อโรงเรียนจะได้หาวิธีพัฒนาครูในด้านต่างๆ ที่จำเป็น โดยการจัดอบรมการสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับคณะครูในโรงเรียน

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) คือ ข้อมูลที่กำหนดกลับไปชี้แจงให้กับครูทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยจะเป็นเอกสารที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารเป็นผู้ชี้แจงผลการปฏิบัติงานของครูให้ทราบอย่างชัดเจน

ส่วนข้อมูลป้อนกลับที่นำไปใช้กับโรงเรียน คือ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมของโรงเรียน เพื่อนำผลมาวางแผนปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการประเมินผลให้มีคุณภาพ โดยนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

รายละเอียดของผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร มีดังต่อไปนี้

1.1 ผลการตรวจสอบระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยนำเสนอผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
คิดคะแนนเป็นร้อยละ

รายละเอียดในการประเมิน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ปรับปรุง
1. ขั้นตอนในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	80		20	
2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาระบบ	40	60		
3. การกำหนดองค์ประกอบของระบบ	80	20		
4. การกำหนดรูปแบบของระบบโดยแสดงในรูปของแผนภูมิ	60	40		
5. ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ บุคลากร และเครื่องมือที่ใช้ ในการประเมินผล	60	40		
6. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	100			
7. ผู้รับการประเมิน	80	20		
8. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล	80	20		
9. การกำหนดขั้นตอนในกระบวนการ (Process)	40	60		
10. การกำหนดส่วนย่อยในผลผลิต (Output)	60	40		
11. การกำหนดส่วนย่อยในข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)	80	20		
12. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงเนื้อหา	40	60		

จากตารางที่ 3 แสดงผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปผลได้ดังนี้

1. ขั้นตอนของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีขั้นตอนของการพัฒนาระบบที่ชัดเจนและเหมาะสมในระดับดีมากคิดเป็นร้อยละ 80 อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 20

2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาระบบ พบว่า มีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาระบบเหมาะสมในระดับดีมากคิดเป็นร้อยละ 40 และอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 60

3. การกำหนดองค์ประกอบของระบบ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับที่ดีมากคิดเป็นร้อยละ 80 ในระดับดีร้อยละ 20

4. การกำหนดรูปแบบของระบบโดยแสดงในรูปของแผนภูมิ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับดีมากคิดเป็นร้อยละ 60 และอยู่ในระดับที่ดีคิดเป็นร้อยละ 40

5. ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ บุคลากรและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากคิดเป็นร้อยละ 60 และอยู่ในระดับที่ดีคิดเป็นร้อยละ 40

6. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากคิดเป็นร้อยละ 100

7. ผู้รับการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเหมาะสมในระดับดีมากคิดเป็นร้อยละ 80 ในระดับดี ร้อยละ 20

8. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 80 ในระดับดี ร้อยละ 20

9. การกำหนดขั้นตอนในกระบวนการ (Process) พบว่า มีความเหมาะสมดีมากคิดเป็นร้อยละ 40 และอยู่ในระดับมีความเหมาะสมดีคิดเป็นร้อยละ 60

10. การกำหนดส่วนย่อยในผลผลิต (Output) พบว่า มีความเหมาะสมในระดับดีมากคิดเป็นร้อยละ 60 ในระดับดีร้อยละ 40

11. การกำหนดส่วนย่อยในข้อมูลป้อนกลับ(Feedback) พบว่า มีความเหมาะสมในระดับดีมาก ร้อยละ 80 ในระดับดี ร้อยละ 20

12. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงเนื้อหา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากคิดเป็นร้อยละ 40 และพบว่าอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 60

1.2 ผลการตรวจสอบระบบโดยการสัมมนา

รายละเอียดผลการตรวจสอบระบบโดยการสัมมนา ซึ่งผู้ร่วมสัมมนาประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนพันท้ายนรสิงห์ คณะครูในโรงเรียน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 ท่าน ซึ่งผลสรุปการสัมมนาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้

1.2.1 วัตถุประสงค์ของระบบเปรียบเสมือนตัวกำหนดทิศทางของระบบ การมุ่งเน้นการประเมินผล เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานหรือให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้ประเมินผลควรมีลักษณะเป็นคณะกรรมการ มีผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการและประกอบด้วยผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่ตัดสินผลการประเมิน ส่วนผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลจะต้องเป็น

ผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้รับการประเมินมากที่สุด ซึ่งควรจะเป็นครูวิชาการโรงเรียน และเพื่อนครู

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากการสัมมนา พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ควรจะเป็นทั้งแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) และแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) เพื่อสามารถทำการประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น ส่วนในด้านเนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น ส่วนในด้านเนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน ควรเน้นในเรื่องการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง ตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมการสอนสอดคล้องกับความถนัด และความสนใจของผู้เรียน การวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง

1.2.4 กระบวนการ คือ ขั้นตอนที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลการสัมมนา สรุปได้ดังต่อไปนี้

1.2.4.1 ประธานคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นผู้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้ครูทั้งหมดในโรงเรียนได้ทราบ

1.2.4.2 เริ่มดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด คือ ในเดือนสิงหาคม ถึงเดือนกันยายน ในภาคเรียนที่ 1 และเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม ในภาคเรียนที่ 2

1.2.4.3 คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เก็บรวบรวมผลการประเมินวิเคราะห์ข้อมูล แล้วสรุปลงในแบบรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล รวมทั้งแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน

1.2.5 ผลผลิตของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ผลสรุปการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล และผลสรุปของการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม ซึ่งประธานคณะกรรมการเป็นผู้ชี้แจงให้กับครูทั้งหมดได้ทราบ

1.2.6 ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลสรุปจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของที่ประชุมสัมมนามีดังนี้ คือ ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล และข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนต่อไป

จากผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิและจากการสัมมนา ผู้วิจัยได้นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกันทั้งในด้านปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการประเมินในภาคเรียนที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนมีนาคม ได้เสนอผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวมโรงเรียนวัดบ้านไร่
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสมุทรสาคร

รายละเอียดที่ประเมิน	ข้อ	คุณภาพการปฏิบัติงานของครู คนที่					คะแนน รวม	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยง เบน มาตรฐาน	ผลการ ปฏิบัติ งาน
		1	2	3	4	5				
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	1 – 8	2.88	2.44	2.12	2.18	2.15	11.77	2.35	0.29	ดีมาก
ตอนที่ 2 การปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ										
หมวดที่ 1 ด้านการ เรียนการสอน										
1. การจัดทำเอกสารการ เรียนการสอน	1 – 5	2.24	2.12	1.92	2.04	1.32	9.64	1.93	0.32	ปาน กลาง
2. กระบวนการเรียน การสอน	6 – 22	2.40	2.35	2.00	2.00	1.98	10.73	2.15	0.19	ปาน กลาง
3. การพัฒนาปรับปรุง การเรียนการสอน	23 – 25	2.20	2.13	2.00	2.00	1.73	10.06	2.01	0.16	ปาน กลาง
รวมคะแนนหมวดที่ 1	25 ข้อ	2.34	2.28	1.98	2.17	1.76	10.53	2.11	0.21	ปาน กลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายละเอียดที่ประเมิน	ข้อ	คุณภาพการปฏิบัติงานของครู คนที่					คะแนน รวม	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผลการ ปฏิบัติ งาน
		1	2	3	4	5				
หมวดที่ 2 ด้าน สนับสนุนการเรียน การสอน										
1. งานปกครอง	1 – 4	2.95	2.85	2.60	2.45	.85	12.70	2.54	0.39	ดีมาก
2. งานธุรการ	5 – 7	2.53	2.33	2.13	2.13	.07	11.19	2.34	0.17	ดีมาก
3. งานบริการแนะแนว	8 – 12	2.24	2.16	2.00	2.04	.00	10.44	2.09	0.10	ปาน กลาง
รวมคะแนนหมวดที่ 2	12 ข้อ	2.55	2.43	2.23	2.20	.97	11.38	2.28	0.20	ปาน กลาง
หมวดที่ 3 ด้านความ ประพฤติกและ ความ รับผิดชอบ										
1. ความประพฤติ	1 – 5	2.80	2.68	2.36	2.28	.80	11.92	2.34	0.35	ดีมาก
2. ความรับผิดชอบ	6 – 15	2.70	2.26	2.50	2.20	.78	11.44	2.29	0.31	ปาน กลาง
รวมคะแนนหมวดที่ 3	15 ข้อ	2.73	2.40	2.45	2.23	.79	11.60	2.32	0.31	ปาน กลาง
หมวดที่ 4 ด้าน คุณธรรม จริยธรรม										
1. ความซื่อสัตย์ และยุติธรรม	1 – 4	2.50	2.80	2.40	2.20	.35	12.25	2.45	0.20	ดีมาก
2. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	5 – 9	2.12	2.32	2.16	2.16	.68	10.44	2.09	0.22	ปาน กลาง
3. ความประหยัด และมีธัยล์	10 13	2.10	2.45	2.25	2.00	.00	10.80	2.16	0.17	ปาน กลาง
4. ความอดทน	14 – 17	2.35	2.30	2.40	2.50	.05	11.60	2.32	0.15	ปาน กลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายละเอียดที่ประเมิน	ข้อ	คุณภาพการปฏิบัติงานของครู คนที่					คะแนน รวม	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ผลการปฏิบัติงาน
		1	2	3	4	5				
5. ความรักและความสามัคคี	18 – 20	2.40	2.60	2.40	2.20	2.20	11.80	2.34	0.15	ดีมาก
รวมคะแนนหมวดที่ 4	20 ข้อ	2.28	2.48	2.31	2.15	2.07	11.29	2.26	0.14	ปานกลาง
ภาพรวมของการปฏิบัติงาน	80 ข้อ	2.38	2.32	2.18	2.19	2.03	11.10	2.22	0.12	ปานกลาง

สรุปครูทั้งโรงเรียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ

การจัดทำเอกสารการเรียนการสอนจากตารางที่ 4 แสดงผลการปฏิบัติงานครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม สรุปผลได้ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.35 ซึ่งผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.11 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1. การจัดทำเอกสารการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 1.93 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. กระบวนการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.15 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.01 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.28 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. งานปกครองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.54 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

2. งานธุรการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.34 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

3. งานบริการแนะแนว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.09 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.32 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1. ความประพฤติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.34 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

2. ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.29 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง

หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.26 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1. ความซื่อสัตย์และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.45 ผลการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับดีมาก

2. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.09 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง

3. ความประหยัดและมัธยัสถ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.16 ผลการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง

4. ความอดทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.32 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

5. ความรักและความสามัคคีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.34 ผลการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับดีมาก

ภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.22 ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการประเมินผลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

รายละเอียดของผลการประเมินผลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดบ้านไร่ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ที่	รายการ	ค่าร้อยละ		
		3	2	1
1.	วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสมและครอบคลุม	40	60	
2.	บุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ คณะกรรมการพิจารณาตัดสินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้ประเมินผล และผู้รับการประเมินผล มีความครอบคลุมเหมาะสม	40	60	
3.	คณะกรรมการพิจารณาตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูวิชาการโรงเรียน และคณะครู มีความเหมาะสม	80	20	
4.	ผู้ประเมินผลประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูวิชาการโรงเรียน ครูประเมินตนเอง เพื่อนครู	80	20	
5.	เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเป็น มาตราประมาณค่า มีความเหมาะสม และครอบคลุม	20	80	
6.	กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสม	40	60	
7.	กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี	40	60	
8.	แบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของครู มีทั้งรายบุคคลและภาพรวมของโรงเรียน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการใช้ปฏิบัติงาน	40	60	
9.	ข้อมูลป้อนกลับของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติงาน	40	60	
10.	ภาษาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ภาษาที่ง่ายสื่อความหมายได้ชัดเจน	60	20	20

จากตารางที่ 5 แสดงผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปผลได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความเหมาะสมและครอบคลุมในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 40 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 60

2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ คณะกรรมการพิจารณาตัดสินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินผล พบว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมในระดับดีมากคิดเป็นร้อยละ 40 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 60

3. คณะกรรมการพิจารณาตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยผู้บริหาร ครูวิชาการโรงเรียน และคณะครู พบว่า มีความเหมาะสมในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 80 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 20

4. ผู้ประเมินผลประกอบด้วย ผู้บริหารครู ครูวิชาการโรงเรียน ครูประเมินตนเอง เพื่อนครู พบว่า มีความเหมาะสมและครอบคลุมในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 80 อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 20

5. เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า พบว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 20 และอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 80

6. กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีความเหมาะสมในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 40 อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 60

7. กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี พบว่า อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 40 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 60

8. แบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของครู มีทั้งรายบุคคลและภาพรวมของโรงเรียน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการใช้ปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 40 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 60

9. ข้อมูลป้อนกลับของระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้นำไปปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 40 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 60

10. ภาษาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ภาษาที่ง่าย สื่อความได้ตรงและชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 60 อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 20 และอยู่ในระดับควรปรับปรุงแก้ไขร้อยละ 20

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้มีเนื้อหาสาระที่สำคัญ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ขั้นตอนการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ออกเป็น 5 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) ประกอบด้วย

1.1 ศึกษา วิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

1.2 ศึกษา วิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

ขั้นที่ 2 การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) โดยการเปรียบเทียบระบบการประเมินผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะรวบรวมนำส่วนที่เหมือนกันและต่างกัน มาจัดองค์ประกอบของระบบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 การออกแบบระบบ (System Design) เป็นขั้นตอนในการร่างรูปแบบระบบให้เป็นรูปร่างตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบระบบ (System Verification) มี 2 ขั้นตอน คือ

4.1 การตรวจสอบระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง (Content and Construct Validity)

4.2 การตรวจสอบโดยการจัดสัมมนา ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ปรับปรุงระบบการประเมินผลในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ในการนำระบบประเมินผลไปใช้จริงในโรงเรียน

ขั้นที่ 5 การประเมินระบบ (System Evaluation) โดยการนำเอาระบบที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปใช้จริงกับโรงเรียนวัดบ้านไร่ แล้วทำการประเมินผล โดยสอบถามความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำระบบไปใช้ เพื่อประเมินผลระบบที่พัฒนาขึ้นมา

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสรุปผลการวิจัยใน 2 ส่วน ดังนี้ คือ

1. สรุปผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย สรุปให้เห็นเป็นระบบที่ชัดเจน โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ของระบบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 หมวด ดังนี้ คือ

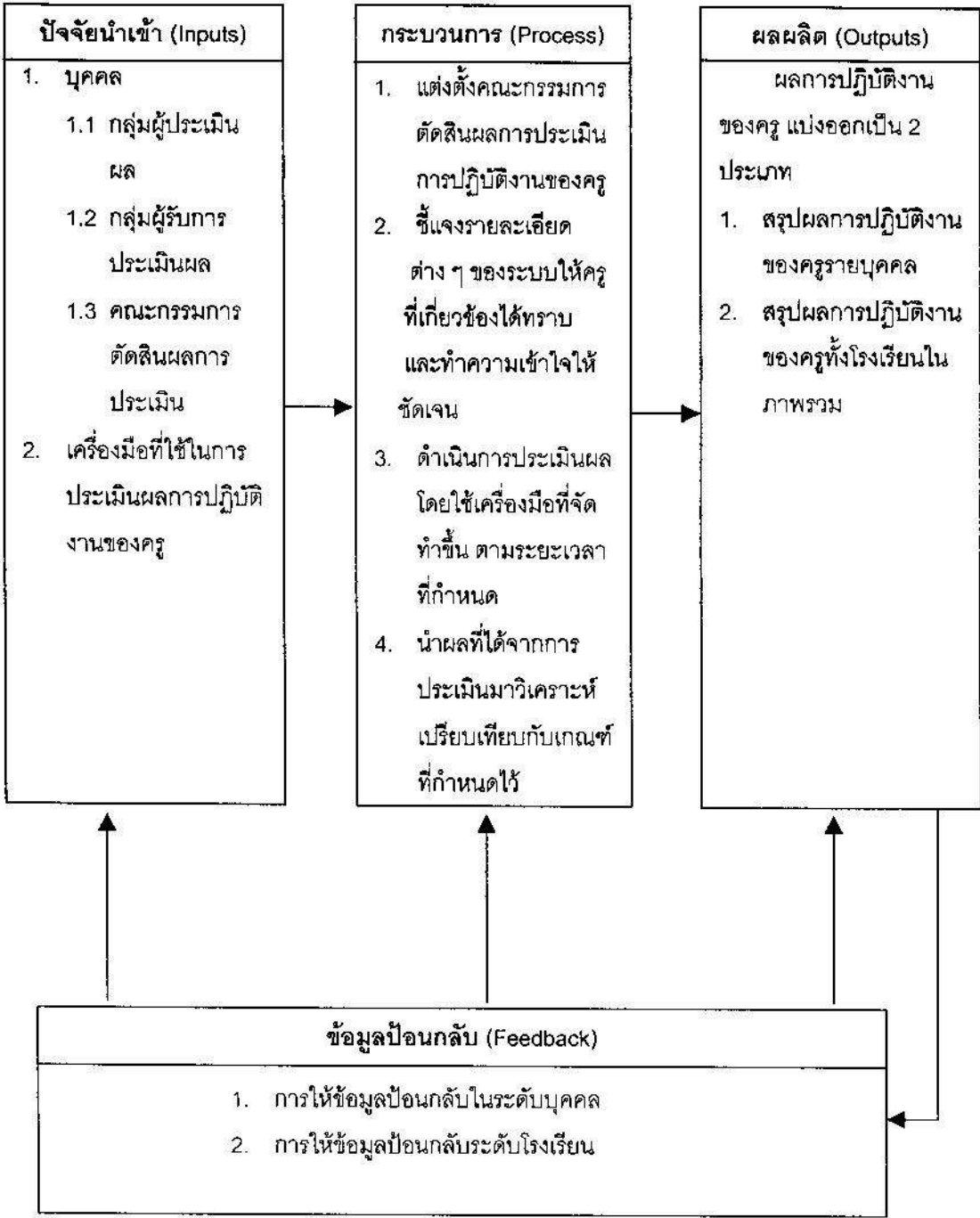
หมวดที่ 1 องค์ประกอบและขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย รูปแบบระบบการประเมินผล วัตถุประสงค์ของระบบ ปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) รวมทั้งวิธีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

หมวดที่ 2 การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู วิธีการแปลผล การรายงานผลและการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน และผลการปฏิบัติงานของครูหมดทั้งโรงเรียนในภาพรวม

หมวดที่ 3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งออกเป็นแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน และแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

องค์ประกอบและขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยเสนอรูปแบบ ดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 7 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่

รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบ และขั้นตอนต่าง ๆ ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน ด้วยความประพฤติและความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรม จริยธรรม

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.1 ผู้ประเมินผล ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียน ครูประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน

2.2 ผู้รับการประเมิน หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียน

2.3 คณะกรรมการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมาจากการแต่งตั้งของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นประธาน ส่วนคณะกรรมการประกอบด้วย ครูวิชาการโรงเรียน และครูหัวหน้าฝ่ายบุคลากร โดยมีหน้าที่ชี้แจงรายละเอียดรายละเอียดย่อยขั้นตอน และวิธีการประเมินผล การเก็บรวบรวมผลการประเมิน การวิเคราะห์ผลการประเมิน และการสรุปผลการประเมิน

3. เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ลักษณะของแบบประเมินผลมี 2 ประเภท คือ

3.1.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยเป็นแบบประเมินตนเอง

3.1.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหาร ครูวิชาการและเพื่อนครูเป็นผู้ประเมิน

3.2 ชนิดของเครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผล เป็นแบบประเมินผลที่เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scales) 3 ระดับ

3.3 เกณฑ์ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินไว้ดังนี้

3.3.1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.66 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ควรปรับปรุงแก้ไข

3.3.2 คะแนนเฉลี่ย 1.67 – 2.33 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

3.3.3 คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.00 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

4. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงานของครู จำนวนคาบสอนใน 1 สัปดาห์ จำนวนคาบที่เข้าสอนแทน จำนวนวันที่ลาป่วยใน 1 ภาคเรียน จำนวนวันที่ลาภักใน 1 ภาคเรียน จำนวนครั้งที่มาสายใน 1 ภาคเรียน จำนวนรายวิชาที่สอนใน 1 สัปดาห์ ภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอน

ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 4 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน

หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน

หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติ และความรับผิดชอบ

หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

5. กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีผู้บริหารเป็นประธาน มีคณะกรรมการประกอบด้วย ครูวิชาการโรงเรียน และครูหัวหน้าฝ่ายบุคลากร

ขั้นที่ 2 ประธานคณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานของครู ชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนและวิธีดำเนินการประเมินผล การสรุปผลการประเมิน และการจัดทำรายงานการประเมินผล รวมทั้งนำผลที่ได้จากการประเมินไปชี้แจงให้กับครูแต่ละคนได้ทราบ เพื่อนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และทางโรงเรียนจะเป็นผู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครูในด้านที่บกพร่องซึ่งจะช่วยในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 เริ่มดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ โดย

1. ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง
2. ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินครูทุกคน
3. เพื่อนครูเป็นผู้ประเมิน

ขั้นที่ 4 เมื่อทุกฝ่ายได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเสร็จสิ้นแล้ว ครูวิชาการโรงเรียน เป็นผู้รวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน และบันทึกคะแนนลงในแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล

ขั้นที่ 5 คณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานของครู เป็นผู้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยนำผลการประเมินมาสรุปเป็นภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน บันทึกลงในเอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม ซึ่งจะทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา

ครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

6. ผลผลิตที่ได้จากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มี 2 ประการ คือ

6.1 ผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล ทำให้ครูแต่ละคนทราบว่าตนเองมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด การปฏิบัติงานด้านใดเป็นที่ยอมรับหรือควรแก้ไข รวมทั้งข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานของครู

6.2 ผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวมซึ่งทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวมว่าอยู่ในระดับใด ครูทั้งโรงเรียนควรจะได้รับการพัฒนาในด้านใดเป็นพิเศษ ควรส่งเสริมในด้านใดให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผลผลิตทั้งหมดนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูในโรงเรียนให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้นในคราวต่อไป

7. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) มี 2 ระดับ คือ

7.1 ข้อมูลป้อนกลับในระดับตัวบุคคล คือ การแจ้งผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน โดยมีวิธีการดังนี้ คือ ครูวิชาการโรงเรียน เป็นผู้นำแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล ไปชี้แจงกับครูผู้รับการประเมิน ว่าผลการปฏิบัติงานของตนมีลักษณะอย่างไร การปฏิบัติงานในด้านใดบ้างที่เป็นที่ยอมรับ อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ปานกลาง และการปฏิบัติงานด้านใดบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของคณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน ให้ดียิ่งขึ้น

7.2 ข้อมูลป้อนกลับระดับโรงเรียน คือ การแจ้งผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม ชี้แจงให้คณะครูในโรงเรียนได้ทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนมีลักษณะอย่างไร อยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูทั้งโรงเรียนในโอกาสต่อไป

8. ระยะเวลาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ออกเป็นภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยภาคเรียนที่ 1 เริ่มตั้งแต่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ภาคเรียนที่ 2 เริ่มตั้งแต่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม

9. วิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

โดยการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

9.1 เนื้อหาสาระที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนา

9.2 สาเหตุที่จะต้องได้รับการพัฒนา

9.3 ปัจจัยส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

รายละเอียดต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้ครูแต่ละคนสามารถพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สำหรับผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน มาวิเคราะห์ว่ามีจุดอ่อน หรือควรปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง เพื่อที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารจะนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูด้านต่าง ๆ หรือควรปรับปรุงแก้ไข อาจจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จัดอบรมเทคนิคกระบวนการสอน จัดค่ายอบรมคุณธรรม จริยธรรม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสนใจและดำเนินการ เพื่อช่วยให้ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับความต้องการมากยิ่งขึ้น

2. สรุปผลการประเมินระบบ

ผู้วิจัยได้นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปใช้ในโรงเรียนและสรุปผลการประเมินระบบ ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและคณะครูของโรงเรียน ให้ความคิดเห็นในภาพรวมว่า ระบบที่นำไปใช้นั้น อยู่ในระดับที่มีความเหมาะสมมาก มีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน รวมทั้งสามารถนำไปใช้ได้ในสภาพความเป็นจริงของโรงเรียน

2. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ครูวิชาการโรงเรียน และเพื่อนครู ถือว่าเป็นตัวแทนที่ครอบคลุมและเพียงพอ ในการให้ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามสภาพที่แท้จริง รวมถึงครูเป็นผู้ประเมินตนเอง ซึ่งถือว่าไม่มีใครรู้จักตนเองดีไปกว่าตัวของตัวเอง

3. ข้อดีของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ได้พัฒนาขึ้น มีดังนี้

3.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ไปใช้วางแผนเป็นแนวทางในการพัฒนาครูภายในโรงเรียน ทั้งในด้านส่งเสริมส่วนที่ยอมรับและปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่อง เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

3.2 คณะครูมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียน การสอน ด้านความประพฤติ และด้านคุณธรรม จริยธรรม

3.3 ครูได้ประเมินตนเอง ทำให้ทราบถึงข้อดีของการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่ยอมรับและข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข เป็นการตรวจสอบตนเองด้วยตนเอง

4. ข้อบกพร่องของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้

4.1 ภาษาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีคณะครูบางส่วนยังไม่เข้าใจชัดเจน ผู้วิจัยต้องอธิบายชี้แจงเพิ่มเติมในบางข้อ

4.2 ครูบางท่านประเมินตนเองสูงกว่าหรือต่ำกว่าครูวิชาการและเพื่อนครูเป็นผู้ประเมิน ซึ่งทำให้ผลการประเมินเบี่ยงเบนไป

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีข้อแตกต่างจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเน้นการประเมินผล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์แมน (Herman 1973 : 201) บอลตัน (Bolton 1980 : 47) และมอนดีและนอร์ (Mondy & Noe 1990 : 363) ที่กล่าวว่า ระบบการประเมินผลจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้ก้าวหน้าขึ้น มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นเป็นการพัฒนาตามสภาพที่แท้จริง ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อการพิจารณาตัดสินเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยจะให้เป็นข้อมูลในการพิจารณาครูเป็นรายบุคคลต่อไป ซึ่งการนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงานของครูนั้น ถือว่าเป็นหัวใจของการประเมินผล สอดคล้องกับปรัชญาของการประเมินผลที่ว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการสร้างสรรค์สังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและสร้างประโยชน์สุขแก่สังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภิน วีระศิลป์ ที่ว่าโรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานไว้ เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติการสอนของครู

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็นผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ในด้านของผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน อยู่ในโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และคณะครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง เพราะไม่มีใครรู้จักตัวเราดีไปกว่าตัวเราเอง สอดคล้องกับคำสอนของพุทธทาสภิกขุ ที่กล่าวไว้ว่าครูจะต้องเป็นผู้รู้จักตน (พุทธทาสภิกขุ ม.ป.ป. : 9)

ส่วนกลุ่มผู้ประเมิน ผู้บริหาร และคณะครู มีแนวความคิดที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ผู้บริหาร ครูวิชาการโรงเรียน ครูผู้ประเมินตนเอง และเพื่อนครู ถือว่าเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้รับการประเมินมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์แมน (Herman 1973 : 201) แมคกิลว (McGreal

1983 : 148) บอลลิงตันและคณะ (Bollington et. at. 1993 : 38) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่ทำหน้าที่ประเมินผลจะต้องมีความใกล้ชิดกับผู้รับการประเมินและเสนอให้ครูประเมินตนเอง รวมทั้งเพื่อนครู เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับครูมากที่สุด

ส่วนในด้านคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยผู้บริหาร เป็นประธานคณะกรรมการ มีครูวิชาการโรงเรียน และครูฝ่ายต่าง ๆ เป็นคณะกรรมการ จากผลการประเมินระบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นว่าคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูนั้นมีความเหมาะสม และครอบคลุมในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา คูวิรัตน์ ที่กล่าวไว้ว่าบุคคลซึ่งทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูต้องเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูมากที่สุด

3. กระบวนการและขั้นตอน การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปใช้มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งทำหน้าที่สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู

3.2 ที่แจ้งรายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ในการประเมินผลให้คณะครูในโรงเรียนได้ทราบอย่างชัดเจน

3.3 ดำเนินการประเมินผลในแต่ละภาคเรียนตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

3.4 รวบรวม วิเคราะห์ และสรุปผลการปฏิบัติงานของครูลงในแบบรายงานและแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งเป็นรายบุคคล และในภาพรวมทั้งโรงเรียน

3.5 นำผลการประเมินไปชี้แจงให้กับครูแต่ละคน และครูทั้งหมดในโรงเรียนได้ทราบ กระบวนการและขั้นตอนที่กำหนดไว้จะต้องเป็นกระบวนการและขั้นตอนที่ชัดเจน ซึ่งหากขาดความชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก็จะไม่ประสบความสำเร็จ ดังงานวิจัยของ มิลเลอร์ (Miller 1975 : 137) ที่พบว่าครูใหญ่และคณะครูไม่เข้าใจขั้นตอนการดำเนินการประเมินผล ทำให้ไปตามระเบียบกฎเกณฑ์เท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลดีแก่ครูและโรงเรียน

4. ผลผลิต (Output) ของระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นได้กำหนดไว้ คือ ผลสรุปของการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล และผลสรุปของการปฏิบัติของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม ซึ่งผลผลิตดังกล่าวจะสามารถนำไปวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาครูได้อย่างถูกต้องเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ มอนดีและนอร์ (Mondy & Noe 1990 : 338) แมคกิลว (McGeal 1983 : 148) และ บอลตัน (Bolton 1980 : 47) ที่เน้นในเรื่องการนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผน

พัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ของระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีการให้ข้อมูลป้อนกลับใน 2 ระดับ คือ

5.1 ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล นำผลการประเมินไปชี้แจงให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบ ซึ่งมีรายละเอียดอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองในด้านที่เป็นที่ยอมรับ ด้านที่ต้องปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการสรุปผลการประเมิน เพื่อให้ครูแต่ละคนได้ทราบถึงผลการประเมินอย่างชัดเจน และแนวทางในการพัฒนาตนเอง ในการชี้แจงผลการประเมินผู้ชี้แจงต้องสร้างความเป็นกันเอง ทำให้เกิดการยอมรับผลการประเมินได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยเริ่มต้นชี้แจงผลการปฏิบัติงานด้านที่เป็นที่ยอมรับ แล้วจึงพูดถึงข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข มีการพิจารณาไตร่ตรองร่วมกันว่า ผลการประเมินนั้นตรงกับสภาพที่แท้จริงมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคกิลว (McGreal 1983 : 149) และแฮร์ริส (Haris 1986 : 186 - 187) ที่กล่าวว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับควรชี้แจงในส่วนที่ดีก่อน แล้วจึงสอบถามในส่วนที่บกพร่องว่า ตรงกับสภาพที่แท้จริงหรือไม่ จะได้มีโอกาสสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการประเมินก่อน มิใช่เป็นการตัดสินแต่เป็นการยอมรับสภาพที่เกิดแท้จริงอันเป็นผลการปฏิบัติงานของครู

5.2 ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน โดยผู้บริหารของโรงเรียนควรนำเอาข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินในระดับรายบุคคล และผลการประเมินในภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียนมาพิจารณา เพื่อพัฒนาวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในระดับรายบุคคล ในด้านที่ควรพัฒนาหรือควรปรับปรุงแก้ไข ซึ่งอาจจะมีแตกต่างกัน รวมทั้งวางแผนพัฒนาครูทั้งหมดในโรงเรียนในส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อจะช่วยให้เกิดการพัฒนาย่างแท้จริงสำหรับครูทั้งหมดในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการนำระบบไปใช้

1. ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการโรงเรียน ควรเป็นผู้นำในสร้างความเข้าใจ ขั้นตอนในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้โรงเรียนสามารถนำและมีส่วนร่วมในการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. กรณีที่ผลการประเมินของครูกับครูวิชาการโรงเรียนและเพื่อนครู แตกต่างกัน คณะกรรมการสรุปผลการประเมิน ควรเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาสอบถามครูผู้รับการประเมินถึงการประเมินตนเองว่า เหตุใดผลการประเมินของคนจึงสูงหรือต่ำกว่าครูวิชาการโรงเรียนและเพื่อนครู ทั้งนี้จะได้สรุปผลการประเมินให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น

3. ควรนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คณะกรรมการการศึกษาเอกชน และกรมสามัญศึกษา

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย

1. ศึกษา ค้นคว้า วิจัยเครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างครอบคลุมชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ฯลฯ

2. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. มีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระมล ทองธรรมชาติ. "ครูกับความรู้ทางการเมือง," วารสารวิทยาศาสตร์. 27 (2530) : 12.

ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์. มองการศึกษา : เส้นทางที่เท่าเทียมของคนไทย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โกวิท ประวาลพดุษ. "การประเมินบุคลากร," ครูปริทัศน์. 1 (2519) : 14.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สปช. 2542 บันทึกนักการศึกษา. ม.ป.ท., ม.ป.ป.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. มาตรฐานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2534.

จำเนียร จวงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2531.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. "แนวทาง ขั้นตอน และวิธีการจัดระบบ," ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดระบบการศึกษา. หน่วยที่ 1 - 2. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," เอกสารทางวิชาการหมายเลข 19. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

ธงชัย ถันติวงศ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

นิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา, สำนัก. การประเมินมาตรฐานโรงเรียน ปีการศึกษา 2543. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2543.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

ประภิน วีระศิลป์. การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

ประยูร บุญประเสริฐ. "การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายแต่ละคน," วารสารบริหารธุรกิจ 2, (2520) : 153.

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ปราโมทย์ โชติมงคล. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครู.

เอกสารประกอบการบรรยายที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

กระทรวงศึกษาธิการ, 9 พฤษภาคม 2539 : 3.

เผียน ไชยสร. เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร, 2544.

ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. คู่มือครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อัสสัมชัญ, 2534.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรวนنگการพิมพ์, 2534.

พุทธทาสภิกขุ และปัญญานันทภิกขุ . ครูเป็นพระเจ้าผู้สร้างโลก ครู คือ ปุชนิยบุคคลที่

ทุกคนหวังพึ่ง. นนทบุรี : กองทุนปัญญานันทธรรม ศูนย์สืบอายุพระพุทธศาสนา

วัดชลประทานรังสฤษฎ์, ม.ป.ป.

ไพโรจน์ ตีรณธนากุล และสินทร ศิลา. สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :

สหมิตรออฟเซต, 2534.

ปิฎกธรร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.

เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

ยุพิน จายะภูมิ. การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัด

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2534.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.

วัดบ้านไร่, โรงเรียน. เอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน

วัดบ้านไร่. โรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร, 2543.

วิทยา คูวิรัตน์. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก

อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ทิศทางและ

อนาคตการพัฒนาบุคคลเพื่อการพัฒนาประเทศ. ม.ป.ท., 2532.

- สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์. การวางแผนงานและการทำงานอย่างเป็นระบบ. เอกสารประกอบการสอนวิชาวางแผนการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมุทรสาคร. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. แบบรายงานการประเมินมาตรฐานโรงเรียน ปีการศึกษา 2543. สมุทรสาคร : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร, 2543.
- สันต์ ธรรมบำรุง. หลักการนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2526.
- สายัณห์ ฝาน้อย. "ลักษณะครูที่ดี : ครูไทยในอนาคต," *ประชาศึกษา* 37(2530) : 8-12 .
- สุบิน ภูมิรินทร์. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- อนันต์ แจ่มกลีบ. หลักเบื้องต้นทางการบริหาร. ธนบุรี : รุ่งเรืองการพิมพ์, 2514.
- อุทุมพร จามรมาน. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครู. เอกสารประกอบการบรรยายสัมมนาผู้บริหารของโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงธรรม, 2536.
- Beach, Dale S. *Personnel : The Management of People at Work*. New York : Macmillan, 1975.
- Bertalanffy, Ludwig Von. *General System Theory*. New York : George Braziller, 1968.
- Bollington, Rob & Hopkins, David & West, Mel. *An Introduction to Teacher Appraisal*. London : Cassett 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 -Wesley Publishing Co., 1977.
- Buckley, K. *Modern System Research for the Behavioral Scientist*. Chicago : Aldine Publishing, 1968.
- Chrode, William A. & Voich, Dan Jr. *Organization and Management : Basic Systems Concepts*. Malaysia : Irwin Book Co., 1974.

- Conley, Robert J. **The Essay : Structure and Purpose**. Boston : Houghton Mifflin, 1975.
- Couger, J. Daniel & Knapp, Robert W. **System Analysis Techniques**. Toronto : John Willey & Sons, Inc., 1974.
- Crane, Dandld P. **Personnel : The Management of Human Resources**. Boston : Kent Publishing Co., 1986.
- Cyril & Poster, Dorean. **Teacher Appraisal : Training and Implementation**. New York : Routledge, 1993.
- Debenham, K. John. **Knowledge Systems Design**. New York : Prentice – Hall Inc., 1989.
- Eastmond, Jefferson N. **The Teacher and School Administration**. Boston : Kent Publishing Co., 1968.
- Everard, Bertie & Morris, Geoffrey. **Effective School Management**. London : Paul Chapman Publishing Ltd., 1990.
- Gibson, Oliver R. and Harold C. Hunt. **The School Personnel Administration**. Boston : Houghton Mifflin Co., 1965.
- Glasser, William. **School Without Failure**. New York : Harper & Row, 1969.
- Hall, A.D. & Fagen R.E. "Definition of Systems". **General System Yearbook 1**. Chicago : Aldine Publishing, 1956.
- Harris, Ben M. **Developmental Teacher Evaluation**. Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc., 1986.
- Henderson, Richard I. **Performance Appraisal**. 2nd ed. Virginia : Prentice – Hall, 1984.
- Herman, Jerry J. **Developing An Effective School Staff Evaluation Program**. New York : Parker Publishing Co., 1973.
- Heyel, Carl. **Encyclopedia of Management**. New York : Reinhold Publishing Co., 1963.
- Holley, William H. & Jennings, Kenneth M. **Personnel Management**. New York : CBC College Publishing, 1983.
- Keith, Sherry & Girling, Robert Heniques. **Educational Management and Participation**. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Kendall , Kenneth E. **System Analysis and Design**. Englewood Cliffs, N.J. : Pentice- Hall, 1988.

- Lewis, Janes, Sr. **Apprasing Teacher Performance**. New York : Parker Publishing Co., 1973.
- Lunenberg, Fred C. & Ornstein, Allan C. **Educational Administration : Concepts and Practices**. California : Wadsworth Inc., 1991.
- Marks et al., **Handbook of Educational Supervision : a guide for the practitioner**. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1985.
- McGreal, Thomas L. **Successful Teacher Evaluation**. Virginia : ASCD Publications, 1983.
- Miller, Theodore K. **The Future of Student Affairs**. San Francisco : Jossey-Bass, 1977.
- Millman, Jason. **The New Handbook of Teacher Evaluation**. London : Sage Publications, 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 Systems : Conceptual Considerations**. Boston, UA. : Richard D. Irwin, Inc., 1990.
- Seyfarth, John T. **Personnel Management for Effective Schools**. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Smith, August W. **Management Systems : Analysis and Application**. New York : The Dryden Press, 1982.
- Stronge, James H. & Helm, Virginia M. **Evaluating Professional Support Personnel in Education**. California : Sage Publications Inc., 1991.
- Wallance, Maoe J. & Crandail, Frederic N. **Administering Human Resource**. New York : Random House, 1983.
- Werther, William Tr. And Keith Davis. **Human Resources and Personnel Management**. New York : McGraw-Hill., 1989.
- West, Mel. And Bollington, Rob. **An Introduction to Teacher Appraisal**. London : David Fulton Publishers, Ltd., 1990.

ภาคผนวก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดบ้านไร่

1. นายอนันต์ รุ่งประพันธ์
ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
2. นางวรยา พลายน้อย
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
3. นางทัศนีย์ สุวรรณพงษ์
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร
4. นางสาววาสนา เดชอุดม
ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
5. นางรัตนา เหนาสุข
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระช้ำขาว



ที่ ศร ๘๑/2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอนันต์ รุ่งประพันธ์ ผช.ผอ.ปจ.สมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสมชาย ทับไกร ครูใหญ่โรงเรียนวัดบ้านไร่ ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในโรงเรียนวัดบ้านไร่" ตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| 1. ดร.ปัญญา แก้วกียูร | ประธานกรรมการ |
| 2. นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ | กรรมการ |
| 3. นายไพรัช อรรถกามานนท์ | 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,-2890-0841 ต่อ 521



ที่ ครุ ๕๔/2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางวรยา พลายเล็ก คน.สปจ.สมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

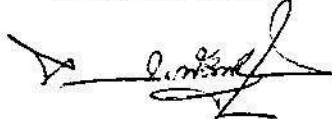
ด้วย นายสมชาย หทัยไกร ครูใหญ่โรงเรียนวัดบ้านไร่ ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในโรงเรียนวัดบ้านไร่" ตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| 1. ดร.ปัญญา แก้วกียูร | ประธานกรรมการ |
| 2. นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ | กรรมการ |
| 3. นายไพรัช อรรถกษามานนท์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

คณะครุศาสตร์

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

โทรสาร 0-2472-5712, 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ครุ ๕4/2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางทัศนีย์ สุวรรณพงษ์ คน.สปอ.เมืองสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสมชาย หทัยไกร ครูใหญ่โรงเรียนวัดบ้านไร่ ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในโรงเรียนวัดบ้านไร่" ตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| 1. ดร.ปัญญา แก้วกียูร | ประธานกรรมการ |
| 2. นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ | กรรมการ |
| 3. นายไพรัช อรรถกามาพันธ์ | 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, 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ครุ ๑๐/2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาววราสนา เดชอุดม ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสมชาย ทับไกร ครูใหญ่โรงเรียนวัดบ้านไร่ ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในโรงเรียนวัดบ้านไร่” ตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี
คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| 1. ดร.ปัญญา แก้วกียูร | ประธานกรรมการ |
| 2. นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ | กรรมการ |
| 3. นายไพรัช อรรถกามาพันธ์ | 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, 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ครุ ๑ / 2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

23 มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางรัตนา เทหาสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระเช้าขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสมชาย ทับไกร ครูใหญ่โรงเรียนวัดบ้านไร่ ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครูในโรงเรียนวัดบ้านไร่" ตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| 1. ดร.ปัญญา แก้วกียูร | ประธานกรรมการ |
| 2. นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ | กรรมการ |
| 3. นายไพรัช อรรถกามานนท์ | 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, 0-2890-2000 ต่อ 521

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดบ้านไร่ สปอ.เมืองสมุทรสาคร สปจ.สมุทรสาคร

ชื่อผู้ประเมิน นามสกุล ตำแหน่ง

ชื่อผู้รับการประเมิน นามสกุล ตำแหน่ง

สอนวิชา ระดับชั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	สำหรับ เจ้าหน้าที่
กรุณาขีดเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ หน้าข้อ ตามสภาพความเป็นจริง	
1. ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นครูในโรงเรียน ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ 15 ปีขึ้นไป	☐ 1
2. จำนวนคาบสอนใน 1 สัปดาห์ ☐ ต่ำกว่า 5 คาบ ☐ 5 – 10 คาบ ☐ 11 – 15 คาบ ☐ 16 – 20 คาบ ☐ 21 คาบขึ้นไป	☐ 2
3. จำนวนครั้งที่เข้าสอนแทน ☐ 1 – 5 คาบ ☐ 6 – 10 คาบ ☐ 11 – 15 คาบ ☐ 16 – 20 คาบ ☐ 21 คาบขึ้นไป	☐ 3
4. จำนวนวันลาป่วยใน 1 ภาคเรียน ☐ 16 วันขึ้นไป ☐ 11 – 15 วัน ☐ 6 – 10 วัน ☐ 1 – 5 วัน ☐ ไม่มีการลาป่วย	☐ 4
5. จำนวนวันลากิจใน 1 ภาคเรียน ☐ 10 วันขึ้นไป ☐ 7 – 9 วัน ☐ 4 – 6 วัน ☐ 1 – 3 วัน ☐ ไม่มีการลากิจ	☐ 5
6. จำนวนครั้งที่มาสายใน 1 ภาคเรียน ☐ 16 ครั้งขึ้นไป ☐ 11 – 15 ครั้ง ☐ 6 – 10 ครั้ง ☐ 1 – 5 ครั้ง ☐ ไม่มีการมาสาย	☐ 6

				สำหรับ เจ้าหน้าที่	
7. จำนวนรายวิชาที่สอนใน 1 สัปดาห์ ☐ 1 วิชา คือ ☐ 2 วิชา คือ ☐ 3 วิชา คือ ☐ 4 วิชา คือ ☐ 5 วิชา คือ				☐ 7	
8. ภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากการสอน มีดังนี้ 8.1 8.2 8.3 8.4 8.5				☐ 8	
ตอนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ กรุณาอ่านรายการประเมิน แล้วพิจารณาว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด โดยขีดเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคุณภาพการปฏิบัติงาน คะแนน 1 ควรปรับปรุงแก้ไข คะแนน 2 ปานกลาง คะแนน 3 ดีมาก					
ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพการ ปฏิบัติงาน			
		3	2	1	
	หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน				
	การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการสอน				
1.	การวิเคราะห์หลักสูตร				☐ 9
2.	การจัดทำแผนการสอน / กำหนดการสอน				☐ 10
3.	การจัดทำเอกสารประกอบการสอน				☐ 11
4.	การจัดทำเครื่องมือสำหรับทดสอบ				☐ 12

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพการปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
5.	การจัดทำแบบเรียนสำเร็จรูป				☐ 13
	กระบวนการเรียนการสอน				
6.	การแนะนำให้นักเรียนเห็นคุณค่าและประโยชน์ของวิชาที่เรียน				☐ 14
7.	การนำเข้าสู่บทเรียน				☐ 15
8.	การชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้				☐ 16
9.	การใช้วิธีสอนหลากหลาย เพื่อจูงใจนักเรียน				☐ 17
10.	การใช้สื่อ และอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน				☐ 18
11.	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้				☐ 19
12.	การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับวิชาที่สอน				☐ 20
13.	การใช้แหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ นอกห้องเรียน				☐ 21
14.	การใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อเสริมแรงแก่นักเรียน				☐ 22
15.	การใช้ภาษาที่สื่อความหมายได้ถูกต้อง เหมาะสมชัดเจน				☐ 23
16.	ความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน				☐ 24
17.	การสอดแทรกความรู้รอบตัวในวิชาที่สอน				☐ 25
18.	การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ลงในวิชาที่สอน				☐ 26
19.	การสรุปเนื้อหาสาระในวิชาที่สอน				☐ 27
20.	การตรวจงานและแบบฝึกหัดต่าง ๆ ที่นักเรียนนำเสนอ				☐ 28
21.	การประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง				☐ 29
22.	การใช้วิธีการแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ				☐ 30
	การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน				
23.	การนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน				☐ 31
24.	การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข				☐ 32

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพการปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
25.	การเผยแพร่เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ให้แก่เพื่อนครู				☐ 33
	หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการสอน				
	งานปกครอง				
1.	การดูแลเอาใจใส่ควบคุมแถวให้เป็นระเบียบเรียบร้อย				☐ 34
2.	การดูแลเอาใจใส่ด้านความสะอาดภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน				☐ 35
3.	การว่ากล่าวตักเตือนและลงโทษนักเรียนที่กระทำผิด				☐ 36
4.	การปฏิบัติหน้าที่เวรยามตามที่ได้รับมอบหมาย				☐ 37
	งานธุรการ				
5.	การจัดทำเอกสารธุรการในชั้นเรียน อย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน				☐ 38
6.	การดูแลเอาใจใส่เก็บรักษาอุปกรณ์ และสื่อการสอน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้				☐ 39
7.	การใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัด และคุ้มค่า				☐ 40
	งานบริการแนะแนว				
8.	การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง				☐ 41
9.	การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล				☐ 42
10.	การให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน				☐ 43
11.	การนัดพบและปรึกษานักเรียนกับผู้ปกครองของนักเรียน				☐ 44
12.	การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน				☐ 45

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพการปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
	หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติ และความรับผิดชอบ				
1.	แต่งกายสุภาพเรียบร้อย				☐ 46
2.	มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส				☐ 47
3.	มีกิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน				☐ 48
4.	วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ				☐ 49
5.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป				☐ 50
	ความรับผิดชอบ				
6.	เข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา				☐ 51
7.	เข้าร่วมประชุมและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน				☐ 52
8.	ทำงานอย่างมีระบบแบบแผน				☐ 53
9.	ให้ความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ				☐ 54
10.	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่				☐ 55
11.	รู้จักประเมินผลตนเอง เพื่อปรับปรุงแก้ไข				☐ 56
12.	ยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องที่ตนได้ปฏิบัติ				☐ 57
13.	ยอมรับคำตำหนิหรือการว่ากล่าวตักเตือน				☐ 58
14.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน				☐ 59
15.	ใฝ่หาความรู้ที่จะพัฒนาตนเอง				☐ 60
	หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม				
	ความซื่อสัตย์และยุติธรรม				
1.	มีความซื่อสัตย์สุจริตในเรื่องเงินทองและทรัพย์สินของ โรงเรียน เพื่อนครู และนักเรียน				☐ 61
2.	พูดในเรื่องที่เป็นจริง ไม่โกหกหลอกลวง				☐ 62
3.	ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเสมอภาค และยุติธรรม				☐ 63

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพการปฏิบัติงาน			สำหรับเจ้าหน้าที่
		3	2	1	
4.	ประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วยความรู้ทึยุดิธรรม				☐ 64
	ความเอื้อเพื่อเพื่อน				
5.	ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริหาร เพื่อนครูด้วยความเต็มใจโดยไม่เรียกร้องการตอบแทน				☐ 65
6.	ช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว				☐ 66
7.	สอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียน โดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน				☐ 67
8.	สละทุนทรัพย์ส่วนตัวให้เป็นทุนการศึกษา				☐ 68
9.	เยี่ยมเยียนนักเรียนที่บ้าน				☐ 69
	ความประหยัดมัธยัสถ์				
10.	ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัดและคุ้มค่า				☐ 70
11.	เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียน ให้อยู่ในสภาพใช้การได้				☐ 71
12.	ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ด้วยความมัธยัสถ์				☐ 72
13.	รู้จักเก็บออมทรัพย์สิน เพื่อความมั่นคงของฐานะ				☐ 73
	ความอดทนอดกลั้น				
14.	มีความอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก				☐ 74
15.	มีความอดทนอดกลั้นต่อข้อบกพร่องของผู้อื่น				☐ 75
16.	มีความอดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์				☐ 76
17.	มีความอดทนในการพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียน				☐ 77
	ความรักและความสามัคคี				
18.	มีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ				☐ 78
19.	เสริมสร้างกำลังใจแก่กันและกัน				☐ 79
20.	ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น				☐ 80

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดบ้านไร่ สปอ.เมืองสมุทรสาคร สปจ.สมุทรสาคร

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ชื่อ นามสกุล
 วิชา ระดับชั้น

หมายเหตุ ผู้ประเมินคนที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ประเมินคนที่ 2 ครูวิชาการโรงเรียน
 ผู้ประเมินคนที่ 3 ครูประเมินตนเอง ผู้ประเมินคนที่ 4-5 เพื่อนครูในโรงเรียน

รายละเอียด ที่ประเมิน	ข้อ	คะแนนของผู้ประเมินผล การปฏิบัติงานของครู					คะแนน รวม	ค่า เฉลี่ย	ผลการ ปฏิบัติ งาน
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	1-8								
ตอนที่ 2 การปฏิบัติ งานด้านต่าง ๆ									
หมวดที่ 1 ด้าน การเรียนการสอน									
1. การจัดทำเอกสาร การเรียนการสอน	1-5								
2. กระบวนการเรียนการ สอน	6-22								
3. การพัฒนาปรับปรุง การเรียนการสอน	23-25								
รวมคะแนนหมวดที่ 1	25 ข้อ								
หมวดที่ 2 ด้าน สนับสนุนการเรียนการ สอน									
1. งานปกครอง	1-4								
2. งานธุรการ	5-7								
3. งานบริการแนะแนว	8-12								
รวมคะแนนหมวดที่ 2	12 ข้อ								

รายละเอียดที่ประเมิน	ข้อ	คุณภาพการปฏิบัติงานของครู คนที่					คะแนน รวม	ค่า เฉลี่ย	ผลการ ปฏิบัติ งาน
		1	2	3	4	5			
หมวดที่ 3 ด้านความ ประพฤติและความ รับผิดชอบ									
1. ความประพฤติ	1 – 5								
2. ความรับผิดชอบ	6 – 15								
รวมคะแนนหมวดที่ 3	15 ข้อ								
หมวดที่ 4 ด้าน คุณธรรม จริยธรรม									
1. ความซื่อสัตย์และ ยุติธรรม	1 – 4								
2. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	5 – 9								
3. ความประหยัดและ มัธยัสถ์	10 – 13								
4. ความอดทน	14 – 17								
5. ความรักและความ สามัคคี	18 – 20								
รวมคะแนนหมวดที่ 4	20								
ภาพรวมของ การปฏิบัติงาน	80 ข้อ								

การปฏิบัติงานในด้านที่เป็นที่ยอมรับ มีดังนี้

1.
2.
3.
4.
5.

การปฏิบัติงานในด้านที่ต้องปรับปรุงแก้ไข มีดังนี้

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

ลงชื่อ

ประธานคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

วันที่ เดือน พ.ศ. 25.....

แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม
โรงเรียนวัดบ้านไร่ สปอ.เมืองสมุทรสาคร สปจ.สมุทรสาคร

ครูทั้งหมดในโรงเรียนปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ ดังนี้

รายละเอียดที่ประเมิน	ข้อ	คุณภาพการปฏิบัติงานของครูคนที่					คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย	ผลการปฏิบัติงาน
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	1 – 8								
ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ									
หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน									
1. การจัดทำเอกสารการเรียนการสอน	1 – 5								
2. กระบวนการเรียนการสอน	6 – 22								
3. การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน	23 – 25								
รวมคะแนนหมวดที่ 1	25 ข้อ								
หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน									
1. งานปกครอง	1 – 4								
2. งานธุรการ	5 – 7								
3. งานบริการแนะแนว	8 – 12								
รวมคะแนนหมวดที่ 2	12 ข้อ								
หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ									
1. ความประพฤติ	1 – 5								
2. ความรับผิดชอบ	6 – 15								
รวมคะแนนหมวดที่ 3	15 ข้อ								
หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม									
1. ความซื่อสัตย์และยุติธรรม	1 – 4								
2. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	5 – 9								

รายละเอียดที่ประเมิน	ข้อ	คุณภาพการปฏิบัติงานของครูคนที่					คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย	ผลการปฏิบัติงาน
		1	2	3	4	5			
3. ความประหยัดและมัธยัสถ์	10 – 13								
4. ความอดทน	14 – 17								
5. ความรักและความสามัคคี	18 – 20								
รวมคะแนนหมวดที่ 4	20 ข้อ								
ภาพรวมของการปฏิบัติงาน	80 ข้อ								

สรุปครูทั้งโรงเรียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.
2.
3.

ลงชื่อ

ประธานคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
วันที่ เดือน พ.ศ. 25.....

แบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดบ้านไร่ สปอ.เมืองสมุทรสาคร สปจ.สมุทรสาคร

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาส่วนต่าง ๆ ตามรายการ แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และได้โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

แบบตรวจสอบระบบ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales)

4 ระดับ คือ

4	หมายถึง	ดีมาก
3	หมายถึง	ดี
2	หมายถึง	ปานกลาง
1	หมายถึง	ปรับปรุงแก้ไข

ขอขอบคุณอย่างสูง
นายสมชาย ทับไกร
ผู้วิจัย

รายการตรวจสอบ	คะแนน
1. ขั้นตอนในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พัฒนาระบบ มี 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ระบบ การสังเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การตรวจสอบระบบ และการประเมินระบบ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	4321 ☐☐☐☐
2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาระบบ 1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 2. เพื่อประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	4321 ☐☐☐☐
3. การกำหนดองค์ประกอบของระบบ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	4321 ☐☐☐☐
4. การกำหนดรูปแบบของระบบ แสดงให้เห็นในรูปแผนภูมิ <pre>graph LR; Input[ปัจจัยนำเข้า (Input)] --> Process[กระบวนการ (Process)]; Process --> Output[ผลผลิต (Output)]; Output --> Feedback[ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)]; Feedback --> Input; Feedback --> Process; Feedback --> Output; Feedback --> Environment[สภาพแวดล้อม]; Environment --> Input; Environment --> Process; Environment --> Output;</pre> 	4321 ☐☐☐☐

รายการตรวจสอบ	คะแนน
5. บัณฑิตนำเข้า ประกอบด้วย บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล และเครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	4321 ☐☐☐☐
6. ผู้ประเมินผล คือ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูวิชาการของโรงเรียน รวมทั้งครูเป็นผู้ประเมินตนเอง และเพื่อนครู ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	4321 ☐☐☐☐
7. ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	4321 ☐☐☐☐
8. เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผล มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklists) มี 3 ระดับ คือ ดีปานกลาง และควรปรับปรุง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป 8 ข้อ ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ 72 ข้อ หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน 25 ข้อ หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน 12 ข้อ หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ 15 ข้อ หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 20 ข้อ รวม 80 ข้อ 	4321 ☐☐☐☐

รายการตรวจสอบ	คะแนน
9. การกำหนดส่วนย่อยในกระบวนการ (Process) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1. ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ 2. ดำเนินการประเมินผล 3. วิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	4 3 2 1 ☐ ☐ ☐ ☐
10. การกำหนดส่วนย่อยในผลผลิต (Output) ประกอบด้วย 1. ผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล 2. ผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	4 3 2 1 ☐ ☐ ☐ ☐
11. การกำหนดส่วนย่อยในข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) 1. ชี้แจงผลการประเมินให้ครูแต่ละคนทราบ 2. วิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ว่ามีข้อบกพร่องหรือไม่ อย่างไร รวมทั้ง วิเคราะห์ผลการประเมินว่าชัดเจน สอดคล้องกับ สภาพความเป็นจริง หรือไม่ อย่างไร 3. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของ ระบบ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	4 3 2 1 ☐ ☐ ☐ ☐
12. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงเนื้อหา เกี่ยวกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	4 3 2 1 ☐ ☐ ☐ ☐

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายสมชาย ทับไกร
วันเดือนปีเกิด	23 มิถุนายน 2501
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	101 หมู่ 6 ตำบลอัมพวง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร 74120
ตำแหน่ง	ครูใหญ่โรงเรียนวัดบ้านไร่ ระดับ 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2518 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนวัดธรรมจริยาภิรมย์ พ.ศ. 2520 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา(ป.กศ.) จากวิทยาลัยครูนครปฐม พ.ศ. 2522 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) จากวิทยาลัยครู นครปฐม พ.ศ. 2524 ค.บ. (สังคมศึกษา) จากวิทยาลัยครูนครปฐม

สำนักวิทยบริการ

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา