



**การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
โรงเรียนสามัคคีบำรุง ลังกัตกรุงเทพมหานคร**

**A DEVELOPMENT OF THE TEACHERS' PERFORMANCE APPRAISAL  
SYSTEM AT SAMAKKEEBUMRUNG SCHOOL UNDER  
THE BANGKOK METROPOLITEN ADMINISTRATION**

**วิทยานิพนธ์**

**ของ**

**นายจรูญ รอดเจริญ**

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วัน เดือน ปี 27 ต.ย. 2548

เลขทะเบียน 00197582

เลขเรียกหนังสือ 373.11

91730

8547

**เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**

**พ.ศ. 2547**

**ISBN 974-373-341-8**

**ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**

วิทยานิพนธ์    การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู  
โรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

โดย            นายจรัญ รอดเจริญ

สาขา            การบริหารการศึกษา

|                                |                          |              |
|--------------------------------|--------------------------|--------------|
| ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ | ดร.ปัญญา                 | แก้วก้อย     |
| กรรมการ                        | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ | ลิ้มบริบูรณ์ |
| กรรมการ                        | นายไพรัช                 | อรรถกามานนท์ |

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ดร.สายหยุด จำปาทอง)

กรรมการ

(ดร.ปัญญา แก้วก้อย)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์)

กรรมการ

(นายไพรัช อรรถกามานนท์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)

กรรมการและเลขานุการ

(นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ)

ลิขสิทธิ์ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ โดยงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร” สามารถดำเนินการสำเร็จลงได้ด้วย ความกรุณาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ ดร.ปัญญา แก้วกียูร ผศ.สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ นายไพรัช อรรถกมานนท์ และคณาจารย์ประกอบด้วย รศ.ดร.สุนันทา เลานันทน์ รศ.อรสา สุขเปรม ผศ.มณี เหมทานนท์ ผศ.วีระ ประเสริฐศิลป์ ขอขอบคุณทุกท่านมา ณ ที่นี้ที่ได้สละเวลา ในการให้ความรู้ ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นต่างๆ ทั้งคอยช่วยกระตุ้นเตือนและเป็นกำลังใจมาด้วยดี เสมอมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าทางการบริหารการศึกษา

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาให้ คำแนะนำ ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นายพูลพันธ์ ไกรเสริม นายประมุข เจริญพร นางสาวมาสวิมล รักบ้านเกิด นางสาวสุธาสวาท พลานันทกุลธร และนายอุดมศักดิ์ นาคี

ขอขอบคุณท่านผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และคณะครูอาจารย์ทุกท่านของโรงเรียน สามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือและให้ความสะดวกในการดำเนินการทำวิจัย ทุกขั้นตอน โดยเฉพาะการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ และแปลผลการวิจัย

ความสำเร็จของการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้เกิดจาก นายรุจิรดล รอดเจริญ บุตรชาย และอาจารย์วันดี รอดเจริญ ภรรยา รวมทั้งพี่น้องทุก ๆ คน ที่คอยเป็นกำลังใจ และเป็นพลังในการส่งเสริมสนับสนุนที่สำคัญ

คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทั้งประโยชน์ที่จะเกิดกับการศึกษาของชาติ ขอมอบเป็น เครื่องบูชาพระคุณของคุณพ่อสำราญ รอดเจริญ และคุณแม่ผด รอดเจริญ ผู้เป็นบิดามารดาที่ให้อภัย ให้อภัย ความรัก ความเมตตา และให้การสนับสนุนในการศึกษาเล่าเรียนจนเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการมาตราบจนทุกวันนี้

จรรณ รอดเจริญ

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง  
สังกัดกรุงเทพมหานคร

A DEVELOPMENT OF THE THEACHERS' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM  
AT SAMAKKEEBUMRUNG SCHOOL UNDER THE BANGKOK  
METROPOLITAN ADMINISTRATION

บทคัดย่อ

ของ

นายจรรยา รอดเจริญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2547

|               |                                                                                              |               |               |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| ชื่อเรื่อง    | การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร |               |               |
| ผู้วิจัย      | นายจตุณ รอดเจริญ                                                                             |               |               |
| กรรมการควบคุม | ดร.ปัญญา                                                                                     | แก้วกริษฐ์    | ประธานกรรมการ |
|               | ผศ.สุภรณ์                                                                                    | ลัมบริบูรณ์   | กรรมการ       |
|               | อาจารย์ไพรัช                                                                                 | อรรถกามาพันธ์ | กรรมการ       |
| ปริญญา        | ครุศาสตรมหาบัณฑิต                                                                            |               |               |
| โปรแกรมวิชา   | การบริหารการศึกษา                                                                            |               |               |
| สถานศึกษา     | สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา                                                              |               |               |
| ปีที่พิมพ์    | 2547                                                                                         |               |               |

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ระบบ (SYSTEM ANALYSIS)
2. การสังเคราะห์ระบบ (SYSTEM SYATHESIS)
3. การออกแบบระบบ (SYSTEM DESIGEN)
4. การตรวจสอบระบบ (SYSTEM VERIFICATION)
5. การประเมินระบบ (SYSTEM EVALUATION)

ผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ผลการวิจัยมีส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร และสามารถนำระบบการประเมินผลที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนสามัคคีบำรุง
2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการสอน
3. รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (INPUTS) กระบวนการ (PROCESS) ผลผลิต (OUTPUTS) รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับ (FEEDBACKS) โดยเน้นการประเมินผลในด้านการสอนของครูเป็นหลัก
4. ปัจจัยนำเข้า (INPUTS) ของระบบ ประกอบด้วย บุคคลที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

5. กระบวนการ (PROCESS) ของระบบประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การชี้แจงรายละเอียดของระบบการประเมินผล การดำเนินการประเมินผล การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครู

6. ผลผลิต (OUTPUTS) ของระบบ ประกอบด้วย สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

7. ข้อมูลป้อนกลับ (FEEDBACKS) ของระบบ ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูแต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับระดับของโรงเรียน

A DEVELOPMENT OF THE THEACHERS' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM  
AT SAMAKKEEBUMRUNG SCHOOL UNDER THE BANGKOK  
METROPOLITAN ADMINISTRATION

AN ABSTRACT

BY

MR.JAROON RODJAREON

Presented in partial fulfillment of the requirements

For the Master of Education program in Education Administration

At Rajabhat Inatitute Bansomdejchaopraya

2004

|          |                                                                                                                                               |                              |              |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------|
| TITLE    | A DEVELOPMENT OF THE TEACHERS' PERFORMANCE APPRAISAL<br>SYSTEM IN THE SAMAKKEEBUMRUNG SCHOOL UNDER THE<br>BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION |                              |              |
| AUTHOR   | MR.JAROON RODJAREON                                                                                                                           |                              |              |
| ADVISORS | Dr. Punya                                                                                                                                     | Kaewkeeyoon,Ed. D., Chairman |              |
|          | Asst .Supom                                                                                                                                   | Limboriboon,                 | Co - advisor |
|          | Mr.Pairuch                                                                                                                                    | Athamanond,                  | Co - advisor |
| DEGREE   | Master of education                                                                                                                           |                              |              |
| PROGRAM  | Educational Administration                                                                                                                    |                              |              |
| SCHOOL   | Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya                                                                                                         |                              |              |
| YEAR     | 2004                                                                                                                                          |                              |              |

#### ABSTRACT

The purpost of this research was to develop a teachers' performance appraisal system at samakkeebumrung school under the bangkok metropolitan administration. The research methodology comprised 5 phases : 1) system analysis, 2) system Synthesis, 3) system design, 4) system verification, 5) system evaluation

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

1. The research result is an important part in constructing and developing the teachers' performance appraisal system and can be useful for the samakkeebumrung school.

2. The objective of the teachers' performance appraisal system is to develop the quality of the teachers' performance in The samakkeebumrung school under the bangkok metropolitan administration.

3. The model of the teachers' performance appraisal system composed with 4 important componences : inputs, process, outputs and feedbacks.

4. 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.

5. The processes comprised 4 steps : 1) the appointment of the committed 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.

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

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

## สารบัญ

|                                                                      | หน้า      |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| ประกาศคุณูปการ.....                                                  | ก         |
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                                                 | ข-ง       |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                                              | จ-ช       |
| สารบัญเรื่อง.....                                                    | ช-ณ       |
| สารบัญตาราง.....                                                     | ญ         |
| สารบัญแผนภูมิ.....                                                   | ฎ         |
| <b>บทที่</b>                                                         |           |
| <b>1    บทนำ.....</b>                                                | <b>1</b>  |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                                  | 1         |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                                         | 2         |
| ประโยชน์ของการวิจัย.....                                             | 3         |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                                               | 3         |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                                 | 3         |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                            | 4         |
| <b>2    เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>                      | <b>7</b>  |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....         | 7         |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู..... | 37        |
| ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง              |           |
| สังกัดกรุงเทพมหานคร.....                                             | 40        |
| ตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....                      | 48        |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                           | 60        |
| <b>3    วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>                                  | <b>63</b> |
| การกำหนดประชากร.....                                                 | 63        |
| ขั้นตอนการพัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงาน.....                         | 63        |
| การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....                      | 72        |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                   | หน้า |
|---------------------------------------------------------|------|
| 4 รายงานผลการประเมินระบบและการวิเคราะห์ข้อมูล.....      | 68   |
| ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....  | 68   |
| ผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู..... | 73   |
| ผลการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....     | 75   |
| รายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....   | 77   |
| ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....    | 80   |
| ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....                  | 81   |
| ผลการประเมินผลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....  | 88   |
| 5 สรุปการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....                    | 91   |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                            | 91   |
| ขั้นตอนการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน.....          | 91   |
| สรุปผลการวิจัย.....                                     | 92   |
| อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....                    | 99   |
| ข้อเสนอแนะในการนำระบบไปใช้.....                         | 102  |
| ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย.....                        | 103  |
| บรรณานุกรม.....                                         | 104  |
| ภาคผนวก.....                                            | 105  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า                                                                      |
|----------|---------------------------------------------------------------------------|
| 1        | สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.... 69 |
| 2        | ผลการตรวจสอบระบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ.. 80  |
| 3        | แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคลในโรงเรียนสามัคคีบำรุง..... 82        |
| 4        | แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมของโรงเรียนสามัคคีบำรุง..... 86       |
| 5        | ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู..... 89                   |

## สารบัญแผนภูมิ

| แผนภูมิที่                                                                                                | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน<br>สามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร..... | 6    |
| 2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของเฮร์แมน<br>(Herman 1973) .....                       | 15   |
| 3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของสตรองและเฮลม<br>(Strong & Helm 1991) .....               | 17   |
| 4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัด<br>กรุงเทพมหานคร.....                    | 76   |
| 5 รูปแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง<br>สังกัดกรุงเทพมหานคร.....               | 94   |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีเป้าหมายให้โรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข เพื่อเป็นทรัพยากรที่คุ้มค่ายิ่งของประเทศ นอกจากนี้ยังให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามความถนัด และตามศักยภาพของแต่ละคนที่แตกต่างกัน

การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นั้น ถือเป็น การปฏิรูปการศึกษาของชาติครั้งสำคัญยิ่ง และผู้มีความสำคัญต่อความสำเร็จในครั้งนี้ก็คือครู ซึ่งจะ ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนให้เข้ากับยุคสมัยและทันต่อเหตุการณ์ บทบาทของครู ผู้สอนเปลี่ยนไป ซึ่งต้องอาศัยครูที่เป็นครูมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถ จัดกิจกรรมการเรียน การสอนแนวใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ครูที่มีคุณลักษณะไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และจะทำให้การดำเนินงานไม่ ประสบความสำเร็จ

ภาระหน้าที่ครูดังกล่าวความรู้เพียงด้านเดียวย่อมไม่เพียงพอต่อการเป็นครูในยุคปฏิรูป การศึกษา ครูจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะอื่นๆ ประกอบอีกหลายประการ คือ ครูจะต้องมีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการ ความสามารถด้านเทคนิค และวิธีสอน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีบุคลิกภาพของการเป็นครู และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รวมทั้งปฏิบัติตาม ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องพัฒนาคนที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู (สุบิน ภูมิรินทร์ 2533 : 2) ดังนั้น ครูจึงควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ตลอดจน ควรได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการส่งเสริมและ พัฒนาการปฏิบัติงานหน้าที่ของครูได้สมบูรณ์ยิ่ง อีกประการหนึ่งวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง จำเป็นต้อง มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ วิธีการสำคัญที่จะสามารถพัฒนาครูได้อย่าง เหมาะสม ต่อเนื่อง และเป็นระบบได้ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะสาเหตุที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะทำให้ครูได้รู้ข้อบกพร่องของตนอันจะนำไปสู่การพัฒนาการ

ปฏิบัติงานของครูที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สัมฤทธิ์ผลตาม เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษามาก เพราะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่า ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์หรือไม่ เพียงใด ถ้าครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถย่อมมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ดำเนินไปอย่างมีกระบวนการตามหลักวิชา ทำให้เกิดผลดีต่อโรงเรียน และตัวครูมาก ในด้านของโรงเรียนย่อมได้รับผลจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของครู ส่วนตัวครูก็จะใช้ผลการประเมินนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

ในการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยการสัมภาษณ์ ตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครของโรงเรียนสามัคคีบำรุง เป็นการประเมินผลตามระเบียบข้อกำหนดของทางราชการ เพื่อนำผลการประเมินมาพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งข้าราชการเป็นหลัก มากกว่าการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคคล หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งเป็นปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในโรงเรียนสามัคคีบำรุงเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีบำรุงจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในโรงเรียนสามัคคีบำรุงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียนมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัด กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัด กรุงเทพมหานคร

## ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน  
สามัคคีบำรุง
2. ระบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สามัคคีบำรุง
3. นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ  
และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

1. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร  
ดำเนินการในช่วงปี การศึกษา 2545 จำกัดเฉพาะโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่รัฐ  
เป็นผู้จัดสร้างขึ้น เพื่อให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นประถม  
ศึกษาปีที่ 6
2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น ใช้ประเมินผล  
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสามัคคีบำรุงเท่านั้น

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาระบบ หมายถึง การพัฒนาขั้นตอนและองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้มี  
คุณภาพและมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process)  
ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร หมายถึง การ  
ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ในด้านต่างๆ ดังนี้
  - 2.1 ด้านทั่วไป เกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานคุณการศึกษา หน้าที่การสอน วิชาที่  
สอนจำนวนชั่วโมงที่สอน การสอนซ่อมเสริม การลา การมาสาย และภาระกิจอื่นๆที่ปฏิบัตินอกเหนือ  
จากการทำหน้าที่สอน
  - 2.2 ด้านการเรียนการสอน การจัดทำเอกสาร กระบวนการเรียนการสอนและการพัฒนา  
ปรับปรุงการเรียนการสอน
  - 2.3 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน งานปกครอง งานธุรการ และงานบริหารแนะแนว
  - 2.4 ด้านบุคลิกภาพ และความรับผิดชอบ

2.5 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์และยุติธรรม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความประหยัดมัธยัสถ์ ความอดทนอดกลั้นและเสียสละ ความรักและความสามัคคี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนสามัคคีบำรุง ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด 2 เรื่อง คือ

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบ ใช้กรอบแนวคิดของโชเดอร์เบคและคณะ (Schoderbek et al. 1990 : 22) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

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

2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ใช้กรอบแนวคิดของ เฮิร์แมน (Herman 1973 : 201) บอริช (Borich 1977 : 209) บอลตัน (Bolton 1980 : 47) สตรอง และเฮล์ม (Strong & Helm 1991 :29) ฮอลเลย์และเจนนิงส์ (Holley & Jennings 1983 : 52) ซึ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 8 ประการ คือ

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

เมื่อนำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนสามัคคีบำรุง ทั้ง 2 เรื่อง มาผสมผสานกันจะได้ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 ประการ คือ
  - 1.1 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล หมายถึง ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
  - 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. กระบวนการ (Process) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 ประการ คือ

2.1 ขั้นตอนในการประเมินผล เริ่มตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการ การประชุมชี้แจง และการดำเนินการประเมินผลจนเสร็จสิ้น

2.2 วิธีการประเมินผล ซึ่งจะระบุถึงการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู

2.3 ระยะเวลาในการประเมินผล ซึ่งจะบอกถึงช่วงเวลาทำการประเมินในแต่ละภาคเรียนตั้งแต่เริ่มต้นจนจบระบบการประเมินผลที่กำหนดไว้

2.4 การวิเคราะห์ผลการประเมินโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.5 สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในแต่ละเรื่องว่า ผลเป็นอย่างไรควรปรับปรุงแก้ไขในด้านใดบ้าง

3. ผลผลิต(Output) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนในโรงเรียน สรุปเป็น 2 ประการดังนี้คือ

3.1 สรุปผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน

3.2 สรุปผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งหมดในโรงเรียน

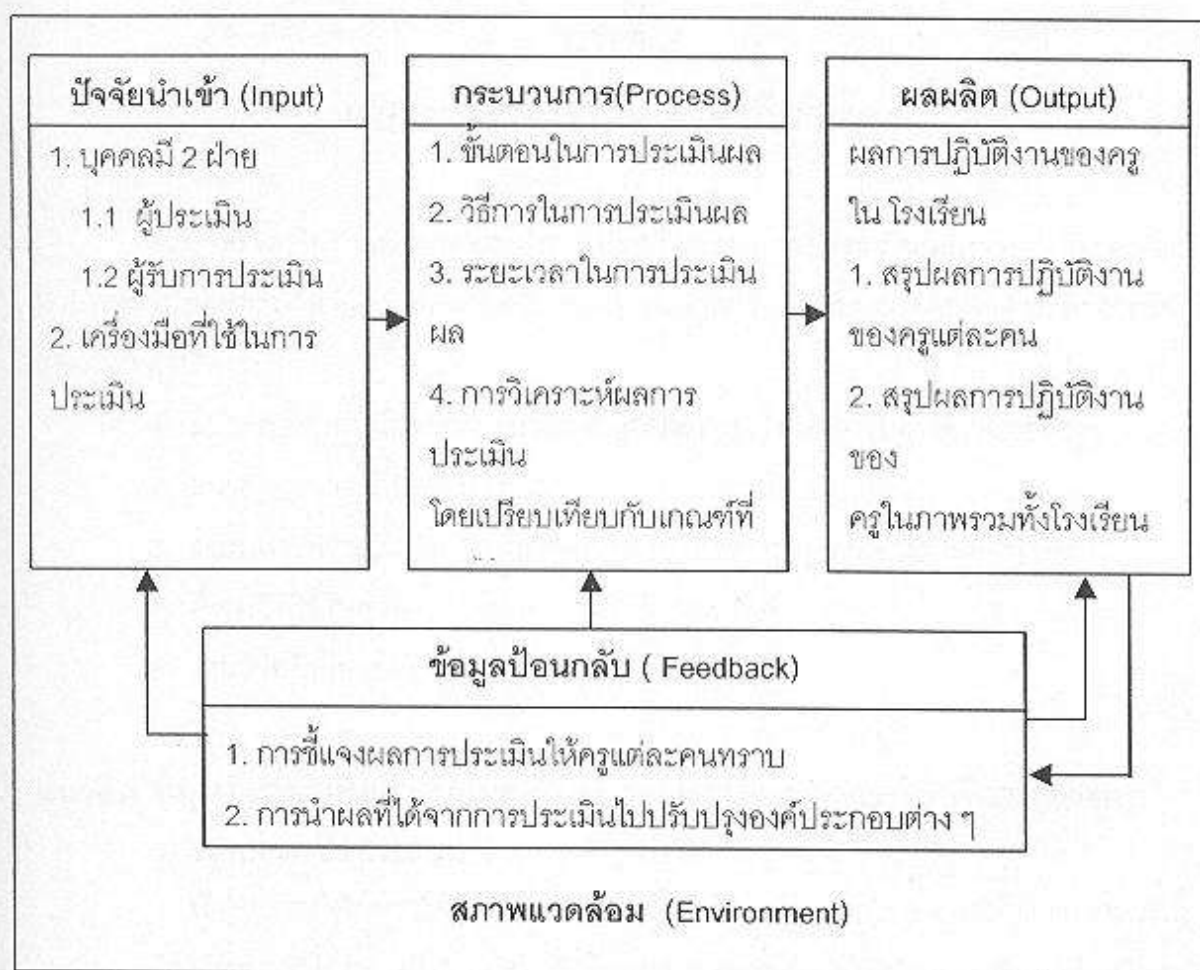
4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลที่จะนำมาใช้พัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบของระบบต่างๆของระบบ ดังนี้

4.1 การชี้แจงผลการประเมินผลให้ครูแต่ละคนรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

4.2 การนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาระบบให้มีคุณภาพ เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบโดยทั่วไป ซึ่งจะบ่งบอกถึงสภาพแวดล้อม บรรยากาศทั่ว ๆ ไปในระบบนั้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้เหมาะสมสอดคล้องกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังกล่าว สรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
โรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง
4. ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

##### 1. ความหมายของระบบ

นักวิชาการได้ทำการศึกษา ค้นคว้าแนวคิด เกี่ยวกับระบบในรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้ บัคเล่ (Buckley 1968 : 38) ได้ให้ความหมายว่า ระบบเป็นกลุ่มองค์ประกอบที่รวมตัวกัน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับส่วนต่าง ๆ ร่วมกับสภาพแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดการรวมตัวกันในส่วนต่าง ๆ ทั้งหมด

ชโรดและวอยซ์ (Chrode & Voich 1974 : 114) ได้ให้ความหมายว่า ระบบเป็นกลุ่มที่ประกอบขึ้นด้วยส่วนประกอบต่าง ๆ ที่มีลักษณะสัมพันธ์กัน ส่วนประกอบเหล่านี้ต่างทำหน้าที่อย่างอิสระร่วมกันในสภาพที่สลับซับซ้อน โดยที่ต่างก็มีจุดมุ่งหมายของการทำหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ร่วมกันทุกองค์ประกอบ

คูเกอร์และคแนป (Couger & Knapp 1974 : 40) ได้ให้ความหมายว่า ระบบเป็นกลุ่มของหน่วยย่อยต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งจะต้องประกอบด้วยหน่วยย่อยตั้งแต่ 2 หน่วยขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และแต่ละหน่วยย่อยต้องต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นลักษณะทางตรงหรือทางอ้อม

สนานจิตร์ สุคนธทรัพย์ (2530 : 13) ได้ให้ความหมายว่า ระบบ คือ กลุ่มขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำหน้าที่ เพื่อให้ภารกิจของระบบบรรลุวัตถุประสงค์

วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : 13) ได้ให้ความหมายว่า ระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยขึ้นต่อกันและกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ โดยองค์ประกอบต่าง ๆ นั้น จะรวมกันเป็นระบบ ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

จากความคิดเห็นของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของระบบ สรุปได้ว่า ระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ของหน่วยงานที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ในการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจ

## 2. องค์ประกอบของระบบ

มีผู้ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบไว้หลายท่าน ขอนำมากล่าวไว้ดังนี้

สมิท (Smith 1982 : 33) ได้เสนอว่า ระบบมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง แหล่งข้อมูล หรือวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จะนำเข้าไปในระบบ
2. กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานของระบบ เป็นการจัดการ

กระทำกับปัจจัยนำเข้า

3. ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่ได้จากการกระทำของกระบวนการในระบบก่อให้เกิดผลผลิตขึ้น

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลที่จะนำไปปรับปรุงเสนอแนะให้มีการแก้ไข หรือพัฒนาในด้านปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ เพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม การเมือง สภาพภูมิศาสตร์ สภาพการตอบสนองต่อระบบ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบ

โชเดอร์เบคและคณะ (Schoderbek et al., 1990 : 22) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบโดยแบ่งออกเป็น 5 ประการเช่นเดียวกับสมิท ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่นำเข้าไปในระบบ เพื่อให้ระบบเกิดการทำงาน เช่น บุคลากร วัสดุ ปัจจัย พลังงาน ข้อมูลที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในระบบ

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนที่จะนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาตามที่ต้องการ

3. ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่ได้จากกระบวนการจัดการกระทำกับปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ และผลผลิตดังกล่าวอาจนำมาเป็นปัจจัยนำเข้าของระบบอื่นระบบหนึ่ง ซึ่งมีการเชื่อมโยงติดต่อสัมพันธ์กัน

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากผลผลิต เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพภายในและภายนอกระบบ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบซึ่งส่งผลให้ระบบดำเนินไปได้อย่างดี บรรลุวัตถุประสงค์ หรือทำให้ระบบติดขัด หรือเกิดความล้มเหลวขึ้น

ลูเนนเบิร์กและออสไตน์ (Lunenburg & Ornstein 1991 : 18) ได้เสนอแนวคิดขององค์ประกอบของระบบไว้ 5 ประการ คล้ายกับของสมิท และของไฮเดอร์เบคและคณะ แต่มีการใช้คำต่างกันบ้าง ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง องค์ประกอบของระบบในด้านของวัสดุ อุปกรณ์ กำลังคน และปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้ในการดำเนินการ

2. กระบวนการส่งต่อ (Transformation process) หมายถึง การนำเอาปัจจัยนำเข้าไปดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของระบบนั้น

3. ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลผลิตขององค์การ ซึ่งเกิดจากการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของระบบ

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การให้ข้อมูล ซึ่งเป็นผลมาจากผลผลิตที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยองค์การให้มีการปรับปรุงพัฒนาทางด้านปัจจัยนำเข้า และกระบวนการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพของบรรยากาศทั่วไปขององค์การที่ส่งผลกระทบต่อระบบเช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น

วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : 15) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบไว้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นทรัพยากรที่นำมาใช้ เพื่อนำไปสู่ระบบและก่อให้เกิดการทำงานทรัพยากรนี้อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ กันแล้วแต่ประเภทของระบบ เช่น ในระบบการศึกษา ปัจจัยนำเข้าอาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูอาจารย์ นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หลักสูตร

2. กระบวนการ (Process) เป็นการทำหน้าที่แปรสภาพวัตถุดิบให้เป็นผลผลิต กระบวนการมีลักษณะที่แตกต่างกันแล้วแต่ประเภทของระบบ ในระบบการศึกษาในส่วนของกระบวนการ คือ กระบวนการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลการเรียน เป็นต้น

3. ผลผลิต (Output) เป็นสิ่งที่ต้องการจากระบบ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระบบ ผลผลิตมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามประเภทของระบบ เช่น ในระบบการศึกษา ผลผลิตที่ต้องการคือ นักเรียนที่จบการศึกษาออกไป โดยมีความรู้ ความสามารถครบถ้วนตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมในการทำงานของระบบ เพื่อให้การทำงานของระบบบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ข้อมูลป้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงส่วนที่ดี และ ข้อบกพร่องของการทำงานในระบบ หรือชี้ให้เห็นคุณภาพของการทำงานในระบบ ข้อมูลป้อนกลับจะช่วยควบคุมคุณภาพให้ตรงกับสภาพที่คาดหวัง ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงจรรยาบรรณ หรือกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพที่ต้องการ ในส่วนของการศึกษาข้อมูลป้อนกลับอาจจะเป็นข้อมูลทางด้านการปฏิบัติงานของครู ผลการเรียนของนักเรียน เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนจะเห็นความแตกต่างกัน อาจจะไปทางด้านบวกหรือด้านลบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนไปในทิศทางที่ถูกต้อง

5. สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นสภาพทั่ว ๆ ไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบรรยากาศขององค์กร สภาพของที่ตั้งชุมชนที่องค์กรนั้นตั้งอยู่ ในเรื่องสภาพแวดล้อมของระบบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะหมายถึงสถานที่ตั้งของโรงเรียน สภาพบรรยากาศของโรงเรียน สภาพความสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งหมดภายในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในองค์กรนั้น ๆ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการในเรื่ององค์ประกอบของระบบ สามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และ สภาพแวดล้อม โดยเสนอเป็นรายละเอียดได้ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นซึ่งทำให้ระบบสามารถดำเนินการไปได้ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความแตกต่างกันไปตามระบบของงานนั้น ๆ เช่น ระบบการศึกษา ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ครู อาจารย์ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น

กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนในการนำเอาปัจจัยมาดำเนินการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่ได้คุณภาพตามความต้องการจะมีความแตกต่างกันไปตามประเภทของระบบ เช่น ระบบการศึกษา ส่วนประกอบของระบบ คือ การจัดการเรียนการสอน การบริหาร การจัดการวัดผล ประเมินผล เป็นต้น

ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่ได้จากการดำเนินการของกระบวนการตามวัตถุประสงค์ของระบบ โดยจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามประเภทของระบบงานนั้น ๆ เช่น ระบบการศึกษา ผลผลิต คือ ผู้เรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่โรงเรียนกำหนด

ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) คือ ผลของกระบวนการทำงานที่ชี้ให้เห็นส่วนที่ดี หรือ ส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงาน เป็นการนำข้อมูลมาพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้ได้ระบบที่มีมาตรฐานและผลผลิตที่มีคุณภาพ ในส่วนของการศึกษาข้อมูลป้อนกลับ จะช่วย

ผู้บริหารสามารถนำไปพัฒนาการบริหารต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นสภาพทั่ว ๆ ไปขององค์กรที่มีผลกระทบต่อระบบ เช่น ท่าเลที่ตั้งขององค์กร บรรยากาศในองค์กร ส่วนสภาพแวดล้อมของระบบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ สภาพชุมชน บรรยากาศภายในโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เป็นต้น

### 3. ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในรายละเอียดที่ควรกล่าวถึง ดังนี้

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยนักการศึกษาทางการศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

บีช (Beach 1975 : 63) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินค่าบุคลากรในด้านการปฏิบัติงาน

เวเทอร์และเดวิส (Werther & Davis 1989 : 338) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการซึ่งองค์การนั้นใช้ในการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล

มอนดีและนอ (Mondy & Noe 1990 : 336) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 150) เสนอแนวคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ใช้ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด

ภิญโญ สาร (2526 : 118) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การตรวจสอบงานที่ทำไปแล้วนั้นได้ผลดีเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ก่อนลงมือทำ หรือเปรียบเทียบกับแผนนโยบาย หรือแผนงานที่กำหนดไว้

เสนาะ ดิยาว (2532 : 160) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานนั้นได้ผลสูงกว่า หรือต่ำกว่าที่จ่ายให้สำหรับงานนั้น และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง หรือตราผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่ประเมินผลงานคือ ผู้บังคับบัญชา การประเมินผลงานจากผลงานที่ได้โดยเปรียบเทียบผลงานกับวัตถุประสงค์ของงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 40) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะประเมินเพื่อให้ทราบว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ปราโมทย์ โชติมงคล (2539 : 3) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินอย่างมีหลักการเพื่อให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อหน่วยงานมากหรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็นไปได้

วิทยา ศุภวิรัตน์ (2539 : 18) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โดยในการวิจัยครั้งนี้ เน้นศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีส่วนที่แตกต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป แต่จะมีลักษณะพิเศษ เพราะการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับนักเรียนโดยตรง ซึ่งมีใช่เป็นการผลิตวัตถุสิ่งของ แต่เป็นการให้การศึกษอบรมสั่งสอนนักเรียนเพื่อจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีต่อไปในอนาคต

เขียน ไชยสร (2544 : 1) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบสิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติ และสิ่งที่เป็นผลจากการปฏิบัตินั้นว่ามีคุณภาพอยู่ในขั้นหรือระดับใดสอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

จากแนวคิดของนักการศึกษาทางด้านบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้นเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ออกมา

ความหมายของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

เฮิร์แมน (Herman 1973 : 201) ได้ให้ความหมายของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าหมายถึง ระบบที่โรงเรียนสร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินผลที่ชัดเจน เน้นการประเมินผลในด้านใด มีเนื้อหาอะไรที่จะประเมิน จะเริ่มประเมินผลเมื่อไรจึงจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักบุคลากรของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เลวิส (Lewis 1973 : 23) ได้ให้ความหมายของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า เป็นกระบวนการที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู จะได้ทราบว่าครูปฏิบัติหน้าที่ของตนในลักษณะใด มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

แฮร์ริส (Harris 1986 : 15) ได้ให้ความหมายของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า เป็นกระบวนการที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อแสวงหาตรรกะเบื้องหลังการกิจ หน้าที่ของครูที่ชัดเจน

แล้วสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู นำผลมาวิเคราะห์ และตัดสินใจที่จะจัดการพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เวส และบอลลิงตัน (West & Bollington 1990 : 113) ได้อธิบายความหมายของระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้ เป็นระบบที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางที่จะพัฒนาและส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ของครูแต่ละ คนให้มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อจะสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg & Ornstein 1991 : 513) ได้กล่าวถึงระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ระบบที่โรงเรียนกำหนดหรือสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการ ตรวจสอบการทำงานของครูว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะนำมาพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของครู ได้อย่างถูกต้องตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

จิตยา คูวิรัตน์ (2539 : 20) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติ งานของครู สรุปได้ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การจัดระบบทางด้านการ ตรวจสอบผลการทำงานของครู เพื่อให้ผู้บริหารและครูทราบถึงผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทาง ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน เนื้อหาที่จะใช้ประเมิน บุคลากรที่ทำการประเมิน สถานที่ เวลา วิธีการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ถูกต้อง และสามารถนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า หมายถึง การจัดระบบเพื่อตรวจสอบผลสำเร็จของการทำงานที่มี มาตรฐานในการประเมินผล มีการตั้งวัตถุประสงค์แจ้งต่อผู้รับการประเมิน และผู้ประเมินโดยใช้ เครื่องมือที่มีคุณภาพ เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนางานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### 4. องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ได้มีผู้ทำการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูไว้ดังต่อไปนี้

เฮอร์แมน (Heman 1973 : 201) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบการประเมินผลไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านข้อมูลปัจจัยนำเข้า (information inputs component) ซึ่งเป็น ข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นผู้พิจารณาว่าข้อมูลใดจำเป็นจะต้องนำ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งควรประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1.1 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งสามารถนำมาตรวจสอบได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน ของครูเป็นเช่นไร

1.2 การพรรณนางาน (Job description) ซึ่งบ่งบอกถึงหน้าที่การกิจต่าง ๆ ของครู แต่ละคนจะต้องรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ

1.3 มาตรฐานของงาน (Job standard) ในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ หน้าที่จำเป็นต้องมี ระบบมาตรฐานของงานแต่ละตำแหน่งนั้น ๆ ให้ชัดเจน

1.4 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผล รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

1.5 เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินการปฏิบัติงานของครูตามการพรรณนางาน และมาตรฐานของงาน

1.6 ขั้นตอนและเทคนิควิธีการต่างๆที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Information analysis component) เมื่อได้ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ก็นำมาวิเคราะห์ว่าข้อมูลต่าง ๆ นั้น มีความเหมาะสมหรือไม่ ครอบคลุมเนื้อหาสาระของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมาก น้อยเพียงใด โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการปฏิบัติงานของครู คือผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารในระดับ ต่าง ๆ และครูผู้รับการประเมินผล ซึ่งจะต้องเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆเหล่านี้

3. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจสั่งการ (Decision making component) โดยที่ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการประเมินผล ซึ่งมีส่วนต่าง ๆ ดังนี้คือ การกำหนด นโยบายที่ชัดเจน โดยคณะกรรมการการจัดการศึกษาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ระยะเวลาในการประเมินผล เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการ ประเมินผล บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่าง สมบูรณ์ครบถ้วนทุกขั้นตอน

4. องค์ประกอบด้านการดำเนินการประเมินผล (Implementation component) ซึ่งเป็น ขั้นตอนการดำเนินการประเมินผล โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามระยะเวลา วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้

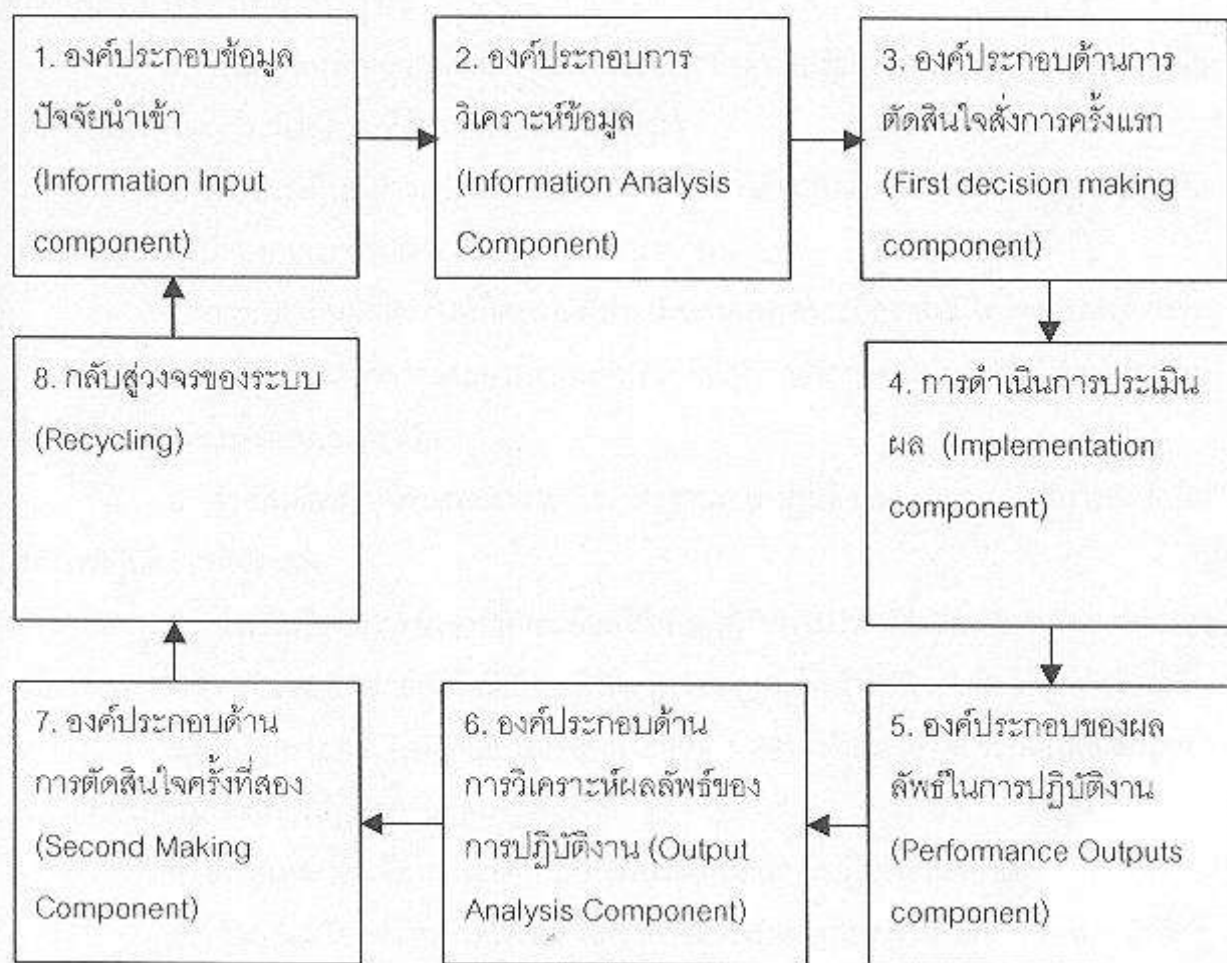
5. องค์ประกอบในด้านผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Output component) เมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งแรกเสร็จสิ้นลงแล้ว ก็จะทราบถึงผลผลิตที่เกิดจาก การปฏิบัติงานของครูว่ามีลักษณะอย่างไร ทั้งด้านคุณภาพและในด้านปริมาณในการปฏิบัติงานของ ครู ซึ่งผลจะออกมาในรูปคะแนน

6. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (Output analysis component) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ถึงผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าสอดคล้อง

กับการกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายไว้มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจาก การพรรณนางาน และจากเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู

7. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจครั้งที่สอง (Second decision making component) ซึ่งเป็นการตัดสินใจสั่งการโดยกลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ตามที่ได้ผลจากการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพราะเมื่อทราบถึงข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนในการปฏิบัติงานก็จะสามารถหาวิธีแก้ไข หรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยวางแผนร่วมกันระหว่างครูผู้รับการประเมินและผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน

8. การกลับสู่วงจรของระบบ (Recycling) ซึ่งเป็นการกลับเข้าสู่วงจรของระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ โดยเริ่มตั้งแต่การให้ข้อมูลในด้านปัจจัยนำเข้า เพื่อที่จะนำไปพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของเฮอร์แมน  
ที่มา : เฮอร์แมน 1973 : 201

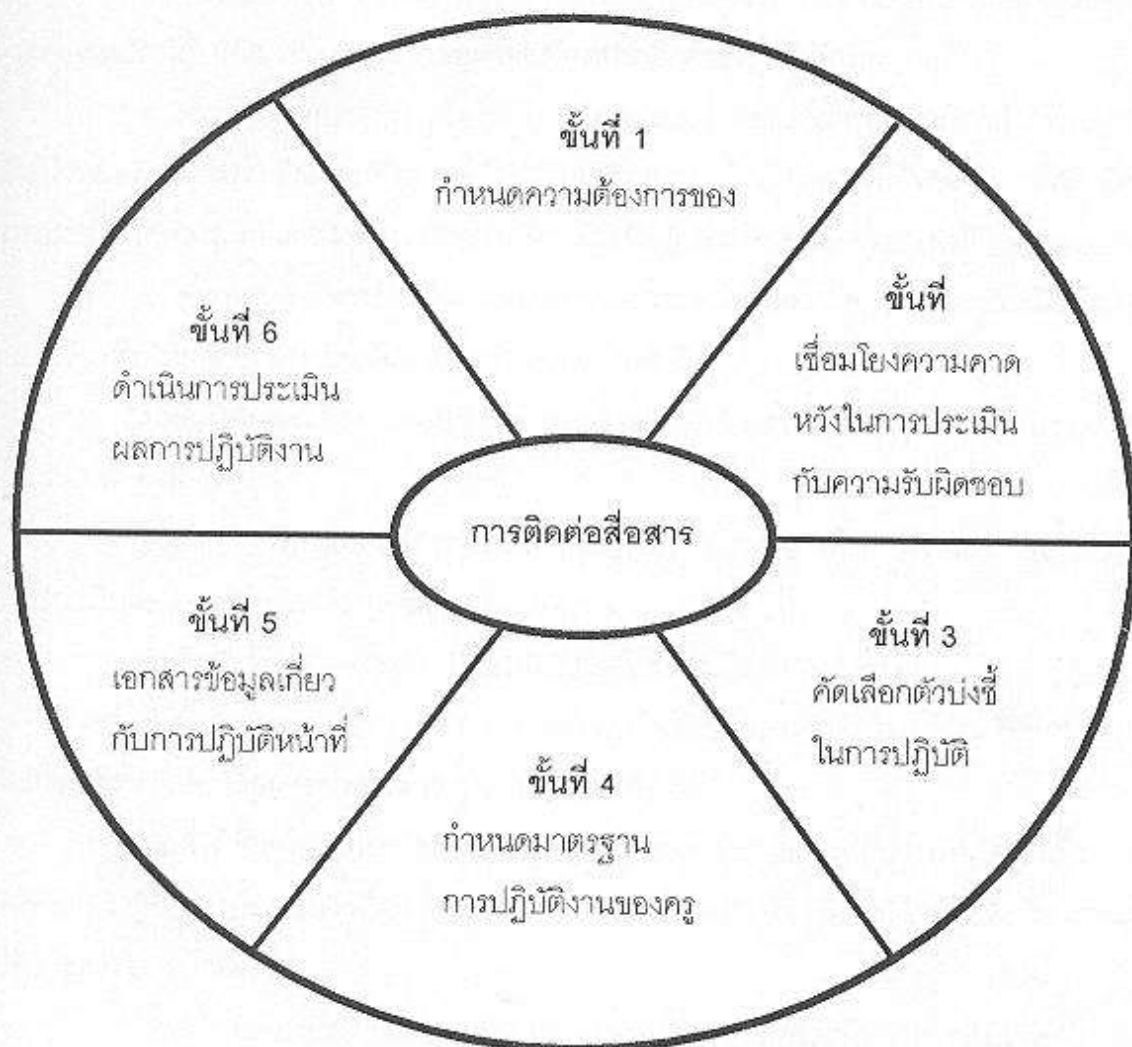
บอตัน (Bolton 1980 : 18) ได้รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาจากโรงเรียนรัฐต่าง ๆ ใน 15 รัฐในสหรัฐอเมริกา เช่น St. Andrew, Texas, Berverton, Oregon, Blomfield Hills, Michigan, Bloomington, Indiana : Hyde park, New york, Kent, Washington Madison, Osccola, Indiana, Scattle, Washington ซึ่งได้ผลสรุปดังนี้

1. มีลักษณะที่เป็นวงจรต่อเนื่องกัน และทำกันอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
  2. มีลักษณะของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตซึ่งถือว่าเป็นระบบที่ใช้กันโดยทั่วไป ซึ่งทุกโรงเรียนที่ทำการประเมินผลอย่างเป็นระบบนั้นจะใช้องค์ประกอบของ 3 ส่วนนี้
  3. มีการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการและผลผลิตซึ่งมีความสอดคล้องกันอย่างมาก ถ้าผลผลิตออกมาสูงก็ย่อมต้องขึ้นอยู่กับกระบวนการสูงด้วย คือต้องเอื้อต่อกันและกัน
  4. ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจะต้องมีวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาครู และพัฒนาองค์กรไปพร้อม ๆ กัน
  5. จำเป็นต้องมีการวางแผน ในเรื่องของระบบการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน เพื่อสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือตามที่ตั้งไว้
  6. การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถกระทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น ประเมินโดยผู้บริหารในรูปของคณะกรรมการ หรือโดยผู้บริหารเท่านั้น
  7. การประเมินผลควรจะให้ครูเป็นผู้ประเมินตนเองเพราะถือว่าไม่มีใครทราบพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนอกจากตนเองเท่านั้นที่ทราบดีที่สุด แต่อาจจะไม่ยอมรับในบางประเด็นซึ่งเน้นข้อบกพร่องของตนเองเท่านั้น
  8. จำเป็นต้องมีการพรรณนางาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และเกณฑ์การตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
  9. จำเป็นต้องมีการชี้แจงรายละเอียดให้กับครูผู้รับการประเมินได้ทราบหลังจากทำการประเมินผลแล้ว โดยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เพื่อครูจะได้นำไปพิจารณาได้ถูกต้อง
- สตรองและเฮล์ม (Stronge & Helm 1991 : 38) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้คือ

1. กำหนดความต้องการของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. การเชื่อมโยงความคาดหวังของโครงการประเมินผลกับความรับผิดชอบในหน้าที่ครู
3. คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
4. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู
5. เอกสารข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

6. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

7. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์ประกอบทั้ง 6 ประการที่ได้กล่าวไว้



แผนภูมิที่ 3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามแนวคิดของสตรองและเฮลล์ม  
ที่มา : สตรองและเฮลล์ม 1991 : 38

เฮลล์และเจนนิงส์ (Holley & Jennings 1983 : 75) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ 6 ประการคือ

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อที่จะนำไปสู่การการออกแบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล บางหน่วยงานประเมินผลบนพื้นฐานของ

พฤติกรรมการแสดงออกประเมินผลผลิตที่ได้รับ พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานต่าง ๆ

3. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินผลซึ่งมีอยู่หลายวิธี เช่น แบบประเมินตามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า การประเมินโดยการตั้งวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

4. การเลือกผู้ประเมิน เพื่อให้มีความเหมาะสม และสามารถประเมินให้ใกล้กับความเป็นจริงของผู้รับการประเมินมากที่สุด เพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาใกล้กับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งในการประเมินผลทั่ว ๆ ไปแล้วมักจะให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินตนเองด้วย (Self - appraisals)

5. จำนวนครั้งที่จะประเมิน โดยพิจารณาจากความเหมาะสมว่า จะประเมินกี่ครั้งในรอบ 1 ปี เพื่อให้ผลการประเมินนั้นเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al.1993 : 5) ได้เสนอองค์ประกอบของกระบวนการประเมินผล ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพบปะระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล และวิธีการต่าง ๆ อย่างถูกต้องชัดเจน

ขั้นที่ 2 ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ผู้ประเมินทำการประเมินผลการทำงานของผู้รับการประเมิน โดยการสังเกต สัมภาษณ์ ตรวจสอบข้อมูลเอกสารต่าง ๆ อย่างถูกต้องชัดเจน

ขั้นที่ 4 ชี้แจงการประเมินผลโดยการพบปะสนทนากันถึงสิ่งที่ผู้ประเมินได้พบเห็น เพื่อพิจารณากับผู้รับการประเมินว่ามีความเห็นสอดคล้องหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้ทราบข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 ผู้ประเมินทำการประเมินผลอีกครั้งหนึ่งโดยใช้เครื่องมือการประเมินผลที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณากันอีกครั้งว่า การปฏิบัติงานของครูผู้รับการประเมิน ได้รับการพัฒนาขึ้นมากน้อยเพียงใด เพื่อหาแนวทางพัฒนาแก้ไขต่อไป

วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : 32) ได้กล่าวถึง ระบบการประเมินผลการทำงานของครู มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การประเมินผลการทำงานของครู
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการทำงานของครู
3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการทำงานของครู
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทำงานของครู
5. กระบวนการในการประเมินผลการทำงานของครู
6. ผลผลิตในการประเมินผลการทำงานของครู

7. ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

8. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมิน

จากการศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีองค์ประกอบดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ผู้ทำหน้าที่การประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. เนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. กระบวนการในการประเมินผล
6. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน
7. ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. ระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการสรุปองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้ทำการวิจัยขอเสนอรายละเอียดในแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

#### 1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและแน่นอน ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานประเมินผลดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมิน เพราะในการบริหารจัดการใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือของเอกชนก็ตามจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

เฮนเดอร์สัน (Henderson 1984 : 99 - 101) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยสรุปไว้ ดังนี้

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน
2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
4. การตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร
5. การตัดสินใจที่เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การไม่เลื่อนตำแหน่ง

การลดตำแหน่ง และการให้พ้นจากงาน

6. การวางแผนกำลังคนขององค์การ

เครน (Crane 1986 : 400 - 401) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เพื่อที่จะเป็นข้อมูลป้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน  
 2. เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมอันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการมอบหมายงานการเลื่อนตำแหน่งและการให้ค่าตอบแทน
4. เพื่อจัดผู้ที่มีการปฏิบัติงานต่ำหรือน้อยเกินไป
5. เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ค่าตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงาน
6. เพื่อปรับปรุงการให้ค่าตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงาน
7. เพื่อเป็นข้อมูลในการคาดคะเนเกี่ยวกับการคัดเลือกและโยกย้ายบุคคล

ประยูร บุญประเสริฐ (2523 : 153) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น แตกต่างกันไปตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาซึ่งอาจจะประเมินเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง เช่น

1. เพื่อความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ
2. เพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูลที่จะแสดงต่อผู้ปฏิบัติงานเมื่อเกิดข้อขัดแย้ง หรือความไม่พอใจขึ้นว่า ใครเหมาะสมที่จะได้รับความชอบนั้น ๆ

3. เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น สับเปลี่ยนงาน หรือให้ออกจากงาน
4. เพื่อเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันอย่างไร ใครเป็นบุคคลที่เหมาะสม

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

1. เพื่อการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
2. เพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
3. เพื่อพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี
6. เพื่อพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่ย่อนสมรรถภาพ และไม่เหมาะสมปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น ให้พ้นจากหน้าที่การงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2530 : 16) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เพื่อสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี

2. เพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานของผูปฏิบัติงาน ด้วยการติดตามว่าการทำงานของแต่ละบุคคลมีจุดอ่อนและจุดแข็งอย่างไร แล้วให้คำปรึกษาในเรื่องข้อบกพร่องต่าง ๆ ของผูปฏิบัติงาน รวมทั้งใช้หลักกระตุ้นเตือนให้ผูปฏิบัติงานสนใจในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อกลั่นกรองและตรวจสอบเทคนิคการบริหารงานบุคคล เช่น ตรวจสอบคุณสมบัติของผูปฏิบัติงานตามความต้องการของตำแหน่ง เทคนิคการเลือกสรร ผู้เข้าทำงาน เป็นต้น

4. เพื่อเป็นแนวทางการวางนโยบายการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการคัดเลือกตัวบุคคลสำหรับการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน การให้รางวัลยกย่องผู้ทำความดี และการลงโทษผู้ทำความบกพร่องด้วย

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 19 - 21) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผล การปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 ประการคือ

1. เพื่อพิจารณาผลตอบแทน
2. เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพิจารณาศักยภาพ

ปราโมทย์ โชติมงคล (2539 : 17) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผล การปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เพื่อสร้างมาตรฐานงานที่ดี
2. เพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานของผูปฏิบัติงาน
3. เพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานของผูปฏิบัติงาน
4. เพื่อกลั่นกรองและตรวจสอบเทคนิคการบริหารงานบุคคล
5. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : 35) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผล การปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน
2. เพื่อพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผูปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
3. เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
4. เพื่อพิจารณาความดีความชอบ
5. เพื่อพิจารณาสมรรถภาพของครูเพื่อจะปรับปรุงแก้ไขตนเองหรือให้พ้นจากหน้าที่
6. เพื่อพิจารณาจัดสวัสดิการให้แก่ครูผูปฏิบัติงาน
7. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านบุคลากร

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่เสนอเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
  2. เพื่อเลื่อนตำแหน่ง
  3. เพื่อบรรจุให้เป็นข้าราชการครู
  4. เพื่อพัฒนางานในหน้าที่
  5. เพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในหน้าที่
  6. เพื่อพัฒนาตนเอง
  7. เพื่อการจัดสวัสดิการ
  8. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
  9. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล
2. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้หลายประการทั้งในแง่ของบุคลากรที่ทำหน้าที่ประเมินและคุณลักษณะของผู้ประเมิน โดยขอนำเสนอดังต่อไปนี้

2.1 ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีนักการศึกษาได้ทำการศึกษา และให้แนวคิดไว้ดังนี้

อีสท์มอนด์ (Eastmond 1968 : 107) ได้เสนอบุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

1. ครูเป็นผู้ประเมินผลตัวครูเอง
2. นักเรียนเป็นผู้ประเมินผลงานครูเอง
3. ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินผล
4. ที่ปรึกษาของโรงเรียนเป็นผู้ประเมิน
5. เพื่อนครูด้วยกันเป็นผู้ประเมิน
6. คณะกรรมการพิเศษเป็นผู้ประเมิน
7. ผู้เชี่ยวชาญภายนอกโรงเรียนเป็นผู้ประเมิน
8. ประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ประเมิน

เฮิร์แมน (Herman 1973 : 201) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า ควรประกอบขึ้นเป็นคณะกรรมการซึ่งอาจมาจากการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ให้คำปรึกษา ครู และนักเรียน

โดยมีการมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบให้กับคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน

แมคกริล (McGreal 1983 : 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า ควรเป็นบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหาร โดยเฉพาะที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบครูโดยตรงตามสายงาน เช่น หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับชั้น
2. เพื่อนครูเป็นผู้ประเมินซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะครูที่ใกล้ชิดในหมวดเดียวกันในระดับเดียวกัน
3. นักเรียนเป็นผู้ประเมินครูซึ่งแม้ว่าโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ยังไม่เป็นที่นิยมกันมากนักก็ตาม แต่ถึงอย่างไรก็ได้มีผู้ปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งไม่ว่าจะเป็นแนวทางของ วอร์เบิร์ก (Walberg 1974) ดอลตัน (Dolton 1971) และฟาร์เลย์ (Farley 1981) ก็ได้ให้แนวคิดที่ว่า ควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แล้วมักจะเห็นพ้องต้องกันว่า ควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปแล้วมักเห็นพ้องต้องกันว่าควรจะให้ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง เพราะครูเองเป็นผู้ทราบดีที่สุดถึงการปฏิบัติงานของตนเอง
5. ผู้ปกครองของนักเรียนซึ่งน่าจะเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพราะผู้ปกครองได้มอบหมายลูกหลานของตนไว้ในความเอาใจใส่ของครู ก็น่าที่จะให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

วอลล์เลนและแครนดอลล์ (Wallace & Crandall 1983 : 86) ได้ให้หลักการในการพิจารณาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล ดังนี้

1. ผู้รับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไป หน้าที่ในการวางแผน การควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามระบบการประเมินผลมักจะเป็นหน้าที่หลักของฝ่ายบุคคล ส่วนวิธีการกระจายความรับผิดชอบของฝ่ายบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะ และขนาดขององค์การ ซึ่งสามารถจัดวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งองค์การได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะรวมเข้าสู่ศูนย์กลางซึ่งฝ่ายบุคคลหรือสำนักงานใหญ่จะเป็นผู้รับผิดชอบ ส่วนอีกลักษณะหนึ่งเป็นการกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานหรือสาขาต่าง ๆ
2. ผู้บริหารระดับสูง จำเป็นจะต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการวางระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุด กล่าวคือถ้าผู้บริหารระดับสูงเห็นว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคล การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในหน่วยงานนั้นง่ายยิ่งขึ้น

3. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยหลักการแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาโดยตรง อย่างไรก็ตามหน้าที่การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจเป็นบุคคลอื่นก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และวิธีการประเมินผลของแต่ละองค์การเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งอาจเป็นประเภทของผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการหรือลูกค้า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและการประเมินตนเอง

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al. 1990 : 38) ได้กล่าวถึง ผู้ทำหน้าที่ประเมินซึ่งเป็นบุคคลต่าง ๆ ในโรงเรียน คือ ครูผู้ประเมินตนเอง ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน ผู้ร่วมงานซึ่งเป็นเพื่อนครูด้วยกันเป็นผู้ประเมิน และนักเรียนเป็นผู้ประเมิน

วิทยา สุวิรัตน์ (2539 : 38) กล่าวว่า ผู้ประเมินผลซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มบุคคลคือคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้บริหาร คือ ผู้จัดการใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ หรือจะมีลักษณะเป็นการประเมินผลของแต่ละบุคคล โดยมีผู้จัดการ คือ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับชั้น เพื่อนครูที่ทำนํ้างานในหมวดวิชาเดียวกัน ผู้ปกครอง และครูเป็นผู้ประเมินตนเอง

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่ยกมากล่าว สรุปได้ว่า ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ได้รับการแต่งตั้งอีกจำนวนหนึ่ง หรืออาจจะเป็นลักษณะของการประเมินเป็นรายบุคคล เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าสายชั้น หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง และตนเอง

2.2 ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนักการศึกษาทั้งหมดได้มีความคิดแนเดียวกันคือ ครูผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนซึ่งทำหน้าที่ต่าง ๆ กัน โดยมีได้ทำหน้าที่ทางการบริหารใด ๆ

### 3. เนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีเนื้อหาสาระหรือรายการที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลซึ่งหมายถึง ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงานต่าง ๆ ของครูที่มีต่อโรงเรียนของตนเอง ดังนั้น จึงมีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ ดังนี้

กิบสันและฮันท์ (Gibson & Hunt 1965 : 229 - 253) มีความเห็นว่า ครูจะปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีและมีความสำเร็จของงาน จะต้องมึลักษณะพึงประสงค์ 3 ประการ คือ

1. ด้านความรู้ เช่น มีความรู้ทางด้านวัฒนธรรม รู้เรื่องการสอนเป็นอย่างดี และเชี่ยวชาญพิเศษในสายงานของตน มีความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ

2. ด้านทักษะ คือ จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาเขียนและภาษาพูด ภาษาทำให้เด็กเข้าใจง่ายมีทักษะในการเข้าผู้คนและมีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะในการค้นคว้าวิจัยและหาความรู้เพิ่มเติม หากทางแก้ปัญหาอย่างถูกต้องหลักวิชาการและตรงกับข้อเท็จจริง ประการสุดท้ายจะต้องมีนิสัยรักงานครู

3. ด้านความสนใจ ได้แก่ ความพอใจสนใจนักเรียน สนใจวิชาที่ต้องสอน สนใจชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน สนใจที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมอาชีพ สนใจที่จะพัฒนาอาชีพครูให้ก้าวหน้า

เอเวอร์ราร์ด (Everard 1990 : 114) ได้ให้หลักในการพิจารณาถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน 2 องค์ประกอบ ดังนี้

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. (2530 : 75) ได้เสนอประเด็นที่ควรประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ผลงาน ได้แก่ การประเมินผลงานปัจจุบันในตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยประเมินด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ประโยชน์ของงาน ความรวดเร็วทันเวลา

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งมีส่วนสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ความสามารถทางความคิดริเริ่ม ความรอบคอบ มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความอดุสาหะ

3. คุณลักษณะพิเศษ ได้แก่ การประเมินคุณลักษณะพิเศษเฉพาะบางตำแหน่งหรือบางกรณี เช่น สุขภาพ

คุรุสภา (2534 : 3) ได้เสนอเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของครูที่แสดงออกในการปฏิบัติงานโดยแบ่งออกเป็น 3 หมวด คือ

หมวดที่ 1 รอบรู้ สอนดี โดยเน้นคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถในวิชาชีพครู และด้านสนับสนุนด้านการเรียนการสอน รวมทั้งด้านรอบรู้สถานการณ์บ้านเมือง และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

หมวดที่ 2 มีคุณธรรมจรรยาบรรณ โดยเน้นคุณลักษณะที่มีความเมตตา กรุณา ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ มีวินัย ความขยัน มีความอดทน มีความประหยัด มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความเป็นประชาธิปไตยในทางปฏิบัติและการดำรงชีวิต

หมวดที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาโดยเน้นคุณลักษณะการพัฒนาตนเองและการพัฒนาชุมชน

ฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนขององค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร (2534 : 5) ได้ออกแบบประเมินผลบุคลากร โดยครูเสนอแนวทางในการประเมินผลบุคลากรออกเป็นหมวดต่าง 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 ลาป่วย ลาก่อน

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 การวัด การเตรียมสอน
- 2.6 ลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอื่นๆของโรงเรียน

วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : 41 - 42) กล่าวถึง เนื้อหาสาระที่นำไปใช้ในการประเมินผล  
การปฏิบัติงานของครู ไว้ ดังนี้

### 1. การจัดการเรียนการสอน

- 1.1 การเตรียมการสอน
- 1.2 การจัดทำแผนการสอน
- 1.3 บันทึกการสอน
- 1.4 วิธีการสอน เทคนิคการสอน
- 1.5 สื่อ และอุปกรณ์การสอน
- 1.6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 1.7 การวัดและประเมินผล

2. การปกครองดูแลเอาใจใส่นักเรียนในเรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยต่าง ๆ การให้  
คำแนะนำต่าง ๆ

3. ความประพฤติ ระเบียบวินัย และจรรยาบรรณของครู การอุทิศตน เสียสละ  
ความร่วมมือการเป็นแบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบต่อภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการ  
ประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยประเมินจากผลงาน  
และคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ดังนี้

### 1. การประเมินผลงาน มีองค์ประกอบดังนี้

- 1.1 ปริมาณงาน
- 1.2 คุณภาพของงาน

- 1.3 ความทันเวลา
- 1.4 ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน
- 1.5 การประหยัดทรัพยากร หรือความคุ้มค่าของผลงาน
2. การประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้
  - 2.1 ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน
  - 2.2 การรักษาวินัย
  - 2.3 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

จากแนวคิดของนักวิชาการและสถาบันต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถสรุปเนื้อหาสาระที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. การประเมินผลงาน
  - 1.1 ปริมาณงานมาก ได้มาตรฐานตามเป้าหมาย
  - 1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีคุณภาพ
  - 1.3 งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จในเวลาที่กำหนด
  - 1.4 ใช้ทรัพยากรคุ้มค่ากับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
  - 1.5 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ของการเรียนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน
2. ประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน
  - 2.1 มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ
  - 2.2 เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนและเพื่อนครู
  - 2.3 ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้
  - 2.4 มีความรักและศรัทธาในอาชีพ
  - 2.5 อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานและพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ
  - 2.6 ปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะพยายามจนงานสำเร็จ
  - 2.7 รักษาวินัย จรรยาบรรณและเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
  - 2.8 มีมนุษยสัมพันธ์ต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จำเป็นจะต้องมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล เพราะเครื่องมือคือสิ่งที่ใช้ในการตัดสินการปฏิบัติงานของครูว่ามีประสิทธิผลหรือประสบผลสำเร็จเพียงใด เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินต้องมีความเที่ยงตรง ครอบคลุมและเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดในเรื่องเครื่องมือไว้ดังนี้คือ

เลวิส (Lewis 1973 : 24) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. การตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งผู้ประเมินผลจะเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล ในลักษณะที่เป็นนามธรรม ในรายการต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
2. แบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) ซึ่งผู้ประเมินจะเป็นผู้กรอกข้อมูลในลักษณะเชิงบรรยายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
3. แบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้ประเมินเป็นผู้ให้น้ำหนักคะแนนตามมาตรวัดที่มีอยู่ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ
4. การสังเกต (Observation) เป็นการสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ครูปฏิบัติไม่ว่าจะอยู่ในชั้นเรียนหรือภายนอกชั้นเรียน

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

1. การสังเกต (Observation) โดยการสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครู
2. การตรวจสอบข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ (Documentation) ซึ่งเป็นการพิจารณาจากเอกสารต่าง ๆ ที่ครูต้องปฏิบัติหรือภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ
3. การทดสอบ (Testing) เป็นการทดสอบความรู้ ความสามารถของครู ด้านวิชาการ ที่สอนว่าถูกต้องมากน้อย เหมาะสมเพียงไร ซึ่งจะมีการทดสอบมาตรฐานรายวิชาของครูแต่ละคน
4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เพื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูที่ปฏิบัติหรือแสดงออกมาว่ามีลักษณะอย่างไร

ซีรลและพอสเตอร์ (Cyril & poster 1993 : 200) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ

1. การสังเกตการณ์ในห้องเรียน (Classroom Observation) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญมากเพราะครูส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเรียนการสอนในห้องเรียน
2. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในลักษณะต่าง ๆ ที่ถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งท่าที ทัศนคติต่าง ๆ บุคลิกลักษณะ

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

1. แบบสอบถามซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า เพื่อสอบถามถึงพฤติกรรมของครูที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. การสังเกตการสอนเป็นการสังเกตพฤติกรรมในการสอนของครูในห้องเรียน

3. การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ผู้รับการประเมินผลในด้านการปฏิบัติงานที่ รวมทั้ง  
 หน้าที่รับผิดชอบต่อวิชาชีพครู

4. การบันทึกภาพ และเสียงจากวิดีโอทัศน์ เพื่อทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูในห้องเรียนว่าได้แสดงพฤติกรรมอะไรบ้าง ตลอดเวลาการเรียนการสอนในแต่ละชั่วโมง

ปฏิญญา สาร (2516 : 430) ได้สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง 3 วิธี คือ

1. มาตรฐานค่า มีหลายแบบ ส่วนมากจะจัดพิมพ์เป็นแบบฟอร์มชุดหนึ่งสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคนหนึ่ง ในแบบฟอร์มแต่ละชุดจะมีคุณภาพของงาน และลักษณะสำคัญที่ต้องการประเมินเขียนไว้ แบบฟอร์มมี 2 ชนิด

1.1 เป็นมาตรฐานแสดงระดับเพิ่มขึ้นตามลำดับความสำคัญ

1.2 เป็นมาตรฐานตายตัว โดยกาเครื่องหมายตามช่องที่ต้องการ แบบฟอร์มทั้ง 2 แบบมีช่องว่างให้ผู้กรอกแสดงเหตุผลด้วย

2. การเปรียบเทียบบุคลากร (Employee Comparison) การจัดเปรียบเทียบบุคลากรที่มีอยู่ภายในหน่วยแต่ละหน่วยว่ามีใครมีผลงานดีเด่นกว่ากัน โดยวิธีจัดอันดับหรือใช้วิธีการจัดเข้าได้งปกติตามหลักวิชาสถิติ

3. แบบสอบถามมี 2 ชนิด ดังนี้

3.1 ชนิดกำหนดน้ำหนัก (Weighted checklist) ประกอบด้วยข้ออธิบายการปฏิบัติงานหรือการวางตัวในหน่วยงานในหลาย ๆ ข้อ ทุกข้อมีมาตรฐานหรือเกณฑ์ประเมินค่าควบคู่ด้วย ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่กาเครื่องหมายตามเกณฑ์ที่ตนเห็นว่าตรงกับลักษณะการทำงานของบุคลากรแต่ละคน เสร็จแล้วจึงนับคะแนนที่ได้ทั้งหมดตามค่าประจำเกณฑ์นั้น ๆ

3.2 แบบกำหนดข้อให้ตอบ (Forced Choice list) คล้ายชนิดกำหนดน้ำหนัก ต่างกันตรงไม่มีเกณฑ์ประเมินค่าตามหลัง แต่กลับมีข้อให้เลือกแทน ส่วนมากจำนวนข้อให้เลือกมีเพียง 4 ข้อเท่านั้น ทุกข้อและนิยมแต่งข้อเลือกที่แสดงชนิดความบกพร่องในการทำงานเสีย 2 ข้อ ให้เลือกที่แสดงความดีในการปฏิบัติงาน 2 ข้อ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เลือกกาเครื่องหมายตามข้อเท็จจริง

4. บันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) เป็นการประเมินระยะยาว โดยกำหนดให้หัวหน้าหรือผู้บริหารทุกระดับจัดทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานไว้ทุกครั้ง

5. การสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานย่อย (Field review) หัวหน้าหน่วยงานย่อย หรือผู้บริหารระดับที่อยู่ใกล้ชิดบุคลากรที่สุด ไม่จำเป็นต้องกรอกแบบฟอร์มใด ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร

แต่ฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือฝ่ายกองการเจ้าหน้าที่จะส่งผู้แทนมาสัมภาษณ์เป็นการซักถามหรือสนทนาปากเปล่าและผู้ที่จะจดลงบันทึกลงในสมุดแบบฟอร์มก็คือผู้แทนฝ่ายบริหารงานบุคคลเท่านั้น เป็นการประเมินผลแบบเบ็ดเสร็จโดยส่วนรวม เกณฑ์การประเมินค่ามี 3 ระดับ คือ ดีเด่น เป็นที่พอใจ และไม่เป็นที่พอใจ

6. การเขียนรายงาน (Free - From Essay) ให้ผู้บริหารใกล้ชิดกับบุคลากรเขียนรายงานแบบเรียงความเกี่ยวกับบุคลากรที่ต้องการประเมิน

7. การประเมินผลแบบกลุ่ม (Group Appraisal) ให้หัวหน้าหน่วยที่เป็นหัวหน้าโดยตรง และใกล้ชิดกับบุคลากรทุกกลุ่มมาประชุมแล้วอภิปรายเกี่ยวกับผลงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน

8. การประเมินโดยผลงาน (Appraisal by Results) เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอรายงานแจ้งผลงานในงานในรอบปีที่ผ่านมาได้ทำลงไปแล้วคล้าย ๆ กับวิธีเขียน คำชี้แจงประกอบปริมาณ และคุณภาพของงาน เพื่อขอเลื่อนขั้นหรือเลื่อนอันดับ หรือเพื่อขึ้นเงินเดือนสองขั้นของราชการไทยในปัจจุบัน

ฝ่ายมาตรฐานกองวิชาการสำนักงาน ก.พ. ได้สรุปวิธีการหลัก ๆ ได้ 4 ประการ คือ

1. วิธีจัดบันทึกปริมาณงาน ใช้กับงานประจำที่ทำตามแผนทำซ้ำ ๆ กัน โดยผู้ปฏิบัตินับจำนวนของคนที่ทำได้ต่อวันหรือสัปดาห์หรือต่อเดือน แล้วหัวหน้าเก็บรายงานของแต่ละคนไว้ เมื่อประเมินก็จะนำผลงานที่ได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่หวังว่าทำได้ ซึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วโดยเทคนิคการวัดงาน

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด กำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมินเอาไว้แล้วจำแนกแต่ละลักษณะออกเป็นระดับตามความมากน้อย อาจจะให้คะแนนสำหรับแต่ละระดับก็ได้

3. วิธีพิจารณาโดยการตรวจสอบ วิธีนี้ผู้ประเมินพิจารณาตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานโดยกาเครื่องหมายลงในช่องคำถามที่เตรียมไว้แล้ว

4. วิธีเปรียบเทียบบุคคลเหมาะสมกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก ผู้ประเมินเปรียบเทียบผู้ทำงานแต่ละคู่

วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : 45) กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

1. แบบประเมินผลมาตรฐานประเมินค่า
2. แบบตรวจสอบรายการ
3. แบบสัมภาษณ์

## 4. แบบสังเกตการสอน

## 5. แบบประเมินผลมาตรฐานประเมินค่าเชิงพฤติกรรม

จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งหลายท่านดังกล่าว สรุปได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ควรจะมีเครื่องมือที่นำมาใช้ดังนี้

## 1. แบบมาตรวัดประมาณค่า

## 2. แบบตรวจสอบรายการ

## 3. แบบสอบถาม

## 4. แบบสัมภาษณ์

## 5. แบบสังเกตการสอน

## 6. แบบประเมินผลมาตรฐานค่าเชิงพฤติกรรม

## 7. แบบประเมินผลงาน

## 5. กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจำเป็นต้องมีขั้นตอนในการประเมินผล และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน เพื่อที่จะดำเนินการไปตามขั้นตอน และวิธีการได้อย่างถูกต้องและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่ โดยนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการในการประเมินผลไว้ในลักษณะที่เป็นขั้นตอนในภาพรวมของการประเมินผลกับขั้นตอนของการปฏิบัติโดยตรง ดังนี้

เฮเยล (Heyel 1963 : 654) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนของการประเมินผลในขั้นตอนหนึ่งว่า จะต้องมีการวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al. 1993 : 27) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลซึ่งสรุปได้ว่า จะต้องมีการพบปะกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลและจะต้องมีการกำหนดวิธีการที่ถูกต้องชัดเจน จากนั้นผู้ประเมินนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้

เมธี ปิณฑานนท์ (2523 : 130) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ประการหนึ่งซึ่งสรุปได้ว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการประชุมวางแผนก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 43) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ประการหนึ่งซึ่งสรุปได้ว่า จะต้องมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้ คือ

## 1. จัดตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. จัดการประชุมชี้แจง โดยผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้จัดการหรือครูใหญ่ของโรงเรียน เพื่อแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทราบถึงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินและวิธีการรายงานผลการประเมิน

3. ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ ความสามารถในการประเมินผลก็จัดอบรมถึงวิธีการในการประเมิน วิธีการใช้เครื่องมือให้กับบุคลากรที่มีความรับผิดชอบเป็นผู้ประเมิน

4. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วน

5. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลผลจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6. นำเสนอผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมินทราบ

จากแนวคิดของนักการศึกษาต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชุมชี้แจงโดยผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิ แจ้งวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2. จัดตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

3. กำหนดผู้ที่จะรับการประเมิน

4. ดำเนินการประเมินผล

5. นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ประมวลผล

6. นำข้อมูลป้อนกลับสู่ผู้บริหารโรงเรียน และผู้รับการประเมินเพื่อนำมาพัฒนา

ปรับปรุงงาน

## 6. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นการพิจารณาคุณค่าของผลงานที่ได้รับ (อนันต์ แจ็งกลีบ 2514 : 133) ซึ่งมอนดีและนอ (Mondy & Noe 1990 : 342) กล่าวว่า ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้ทราบ ซึ่งสอดคล้องกับบอลลิงตันและคณะ (Bollington et al. 1993 : 45) ซึ่งได้กล่าวว่า ควรมีการชี้แจงผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้ทราบข้อที่ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

กล่าวโดยสรุป คือ เมื่อโรงเรียนได้ทราบผลการประเมินแล้วควรมีการแจ้งให้ครูที่ได้รับการประเมินได้รับทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป

## 7. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

ข้อมูลป้อนกลับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์ประกอบหนึ่งของระบบ เพราะข้อมูลป้อนกลับจะเป็นตัวควบคุมคุณภาพของการทำงานของระบบให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Glasser 1969 : 224 - 236) ดังนั้น ระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์จะต้องมีข้อมูลป้อนกลับเป็น

ส่วนที่ให้ข้อมูลว่า ควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขดำเนินการในส่วนใด ซึ่งอาจยังมีข้อบกพร่องทั้งนี้ทำให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แมคกริล (McGreal 1983 : 148) ได้กล่าวถึง การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้รับการประเมิน ในกรณีที่เกิดการไม่เห็นด้วยในผลของการประเมิน อาจจะมีวิธีการ โดยให้การนิเทศแบบคลินิก (Clinical supervision) แก่ครูผู้รับการประเมิน เพื่อเป็นการได้ข้อมูลเพิ่มเติม เมื่อข้อมูลจากแบบประเมินผลที่มีอยู่ไม่ชัดเจน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานของครูผู้รับการประเมินจะได้ถูกต้องและมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น โดยถือว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผลการทำงานของครู

แฮริส (Harris 1986 : 186) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งหมายถึง การนำผลการประเมินผลการทำงานของครูไปชี้แจงให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งไม่ใช่เป็นการพูดในแง่ลบ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อระบบการประเมินผล และก่อให้เกิดผลร้ายแก่ครูผู้รับการประเมินด้วย ดังนั้น การให้ข้อมูลป้อนกลับ จึงเป็นการให้ข้อมูลให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีใช้เพียงแต่ข้อมูลในเรื่องของผลการประเมินเท่านั้น แต่เป็นท่าที ทัศนคติ ความเข้าใจและการให้ความสนใจในตัวบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับและสามารถนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างแท้จริง

มิลแมน (Millman 1990 : 210) ได้ให้แนวคิดในการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หลังจากที่ได้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแล้ว ควรจะมีการนำผลไปชี้แจงให้กับครูได้ทราบ และครูที่จะมีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของครู โดยมีโครงการที่โรงเรียนจัดทำขึ้น เช่น การให้คำแนะนำแบบคลินิก (Clinical Supervision) ในด้านการเรียนการสอน การใช้เทคนิควิธีการสอน อุปกรณ์และสื่อการสอน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้นหรือมีการตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น หรือการพัฒนาการพรรณงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้นละเอียดและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น (Developing Job Description) ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเกิดผลมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ มิลแมน ยังเสนอเนื้อหาสาระของข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้การประเมินผล การปฏิบัติงานของครูเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเนื้อหาสาระ ดังนี้

1. เนื้อหาหรือข้อมูลที่จะต้องรับการพัฒนา
2. สาเหตุที่ต้องรับการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ
3. สิ่งที่เป็นเพื่อช่วยให้การพัฒนานั้นเกิดผลสำเร็จ เช่น ความต้องการในด้านวัสดุ อุปกรณ์ กำลังคน ฯลฯ

4. ตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การเจริญก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

5. บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ให้คำแนะนำ คณาจารย์

เมอร์ฟีและเคลฟแลนด์ (Murphy & Cleveland 1991 : 90) ได้กล่าวถึงการประเมินตนเองโดยทั่ว ๆ ไปแล้วคนทุกคนมักจะประเมินตนเองในลักษณะเชิงบวก หรืออีกนัยหนึ่งมองตนเองสูงกว่าสภาพความเป็นจริง ซึ่งก่อให้เกิดการขาดความเชื่อถือในข้อมูลที่ได้จากผลของการประเมินตนเอง หรือก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในผลของการประเมินในลักษณะเชิงลบ หรือในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องของผู้รับการประเมินมาชี้แจงให้กับผู้รับการประเมินทราบ จำเป็นจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพของบุคคลแต่ละคนด้วย เพื่อจะช่วยให้การให้ข้อมูลป้อนกลับเกิดผลในทางบวกแก่ผู้รับการประเมิน เพราะฉะนั้น จะก่อให้เกิดผลในทางลบต่อการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคคลนั้น

วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : 49) กล่าวว่าในการให้ข้อมูลป้อนกลับควรมีวิธีการขั้นตอนดังนี้

1. การให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านที่ดี หรือในแง่บวกที่ครูผู้นั้นได้รับการประเมิน โดยไม่ใช่มองถึงจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง แต่มองในด้านที่ดีที่ครูได้ปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดกำลังใจ
2. การให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านที่เป็นข้อบกพร่อง จุดอ่อน หรือในส่วนที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไข ว่าสามารถที่จะยอมรับได้หรือไม่ หรือมีอะไรที่อยากจะชี้แจงเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
3. การให้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่อง หรือเป็นอุปสรรคที่ไม่สามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างดี เพื่อช่วยกันหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีมากกว่าที่ครูผู้รับการประเมิน จะไปค้นหาแนวทางหรือวิธีการที่จะพัฒนาตนเองเพียงผู้เดียว แต่ทางโรงเรียนจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

จากแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรมีขั้นตอน ดังนี้

1. การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก ที่ครูควรได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น การชมเชย ชื่นชม
2. การให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงพัฒนาในส่วนที่ยังบกพร่อง โดยชี้แจงให้กำลังใจต่อผู้ถูกประเมินให้ยอมรับได้ ทั้งโรงเรียนหาวิธีร่วมกับผู้ถูกประเมินช่วยกันแก้ไขด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปรับปรุงพัฒนางานได้อย่างเกิดผล

8. ระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการประเมินผล ได้มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

เฮอว์แมน (Herman 1973 : 201) ได้ให้แนวคิดว่าจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูปีการศึกษาละ 2 ครั้งเป็นอย่างน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าควรประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ฮอลเลย์และเจนนิงส์ (Holley & Jennings 1983 : 88) ได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลโดยขึ้นอยู่กับความต้องการ และความเหมาะสมของหน่วยงานว่าในรอบ 1 ปีควรจะมีการประเมินผลกี่ครั้ง โดยไม่ได้ระบุอย่างชัดเจนว่า ควรจะเป็น 1 หรือ 2 ครั้ง

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al. 1990 : 13) ได้เสนอว่าควรจะมีการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบดูว่าการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มีความแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 12) ได้กล่าวถึง การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลให้ชัดเจนว่าจะใช้ช่วงเวลาใดในระหว่างช่วงแต่ละภาคเรียน

วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : 50) กล่าวถึง ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล ดังนี้

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

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ได้กล่าวถึง ระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนว่า ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่เสนอเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

- |                              |   |       |
|------------------------------|---|-------|
| 1. ภาคเรียนละ                | 1 | ครั้ง |
| 2. ภาคเรียนละ                | 2 | ครั้ง |
| 3. ปีการศึกษาละ              | 2 | ครั้ง |
| 4. ปีงบประมาณละ              | 2 | ครั้ง |
| 5. ปีละ                      | 2 | ครั้ง |
| 6. ตามความเหมาะสมของโรงเรียน |   |       |

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

เมื่อมีการใช้ระบบใด ๆ ก็ตาม เมื่อระบบที่ใช้อยู่นั้นเก่าล้าสมัยหรือไม่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาระบบขึ้นเพื่อให้ระบบนั้น ๆ มีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพในการใช้งานมากยิ่งขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบจากนักการศึกษาหลายท่านเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาดังนี้

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

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) ซึ่งหมายถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบว่ามีลักษณะอย่างไร มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ควรจัดหรือเพิ่มองค์ประกอบใดให้เหมาะสมกับสภาพของระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การนำองค์ประกอบต่าง ๆ ที่วิเคราะห์แยกแยะไว้ นำมารวบรวมเพื่อออกแบบระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าระบบเดิมที่เป็นอยู่

3. การวัดและตรวจสอบระบบ (System Measurement) โดยที่หลังจากทำการร่างหรือออกแบบระบบแล้วจะต้องทำการตรวจสอบว่าระบบมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้หรือไม่

เคนเดลและเคนเดล (Kendall & Kendall 1988 : 7) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาระบบ

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยนำเข้ากระบวนการ รวมทั้งผลผลิตของระบบนั้น ๆ ให้ชัดเจน

2. การออกแบบระบบ (System Design) การออกแบบองค์ประกอบของระบบในปัจจุบันนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตให้มีคุณภาพมากที่สุด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่ใช้ระบบนั้น

3. การทดสอบระบบ (System Testing) หมายถึง การนำระบบที่ออกแบบไปทดสอบโดยการทดลองใช้ระบบในสถานการณ์จำลอง หรือในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่าระบบนั้นมีคุณภาพหรือไม่ มีข้อบกพร่องในองค์ประกอบใด จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

เดเบนแฮม (Debenham 1989 : 34) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาระบบ ดังนี้

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

2. การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ มาเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดความสอดคล้องและสามารถมุ่งไปสู่จุดหมายตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นผลมาจากการวิเคราะห์ระบบ

3. การนำระบบไปใช้ (System Implementation) หมายถึง การนำระบบที่ออกแบบไปใช้ตามจุดหมายที่วางไว้

สมิคร สุพรรณรัตน์ (2527 : 4) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบโดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หมายถึง การหาแนวทางหรือวิธีการที่จะทำให้จุดหมายต่าง ๆ ในระบบเกิดความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยจำเป็นจะต้องทราบวัตถุประสงค์หลัก และวัตถุประสงค์ปลายทางซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ คือ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ปลายทาง และกำหนดวัตถุประสงค์ซึ่งสามารถทำให้บรรลุผลได้

2. การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การนำเอารายละเอียดต่าง ๆ ของประกอบในระบบมาจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเห็นรูปร่างของระบบชัดเจนเป็นรูปธรรมซึ่งมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้คือ ศึกษา วิเคราะห์ องค์ประกอบของระบบที่เป็นอยู่และระบบที่ต้องการจะเพิ่มเติมขึ้น ร่างโครงร่างของระบบขึ้นมา เลือกรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับระบบที่นำไปใช้ในองค์กร เลือกวิธีการต่าง ๆ ในการนำระบบไปใช้

3. การบริหารระบบ (System Managing) โดยการนำระบบไปใช้และหาวิธีการที่จะควบคุมระบบที่เหมาะสม โดยจะต้องมีผู้ตรวจสอบและวัดผลระบบที่นำไปใช้ว่า เหมาะสมเกิดประโยชน์มากน้อยเพียงใด

ก้อ สวัสดิ์พานิชย์ (2535 : 156 - 159) ได้กล่าวถึง การบริหารงานที่เป็นระบบประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ระบบ ได้แก่ การศึกษาระบบในภาพที่เป็นอยู่ว่ามีสิ่งนำเข้าเป็นปริมาณเท่าไร ระบบนั้นมีกระบวนการอย่างไร และสิ่งนำออกจากระบบมีปริมาณและคุณภาพอย่างไร ระบบนั้นได้ใช้สิ่งนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพดีหรือไม่ ได้เลือกใช้วิธีการและยุทธวิธีที่เหมาะสมหรือไม่)

2. การออกแบบระบบ ผลของการวิเคราะห์ในข้อ 1 จะทำให้เกิดความคิดว่าควรปรับปรุงการบริหารระบบอย่างไร ผู้บริหารอาจออกแบบการบริหารระบบเสียใหม่ หรืออาจดัดแปลงระบบเดิมด้วยวิธีการต่าง ๆ ในการออกแบบนั้นจะมีการประเมินดูว่าวิธีการหรือยุทธศาสตร์ที่จะนำมาใช้นั้นมีอยู่ที่ประเภท ควรจะเลือกใช้วิธีการอย่างไรจึงจะทำให้ระบบทำงานได้ดีที่สุด

3. การจัดการระบบ งานในขั้นตอนวิเคราะห์และออกแบบระบบนั้น มักเป็นงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ซึ่งเป็นฝ่ายเทคนิค นักวิเคราะห์แต่ละสาขาย่อมมีความเชี่ยวชาญในสาขาของตน นอกจากนั้นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ยังใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขมากมาย และใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดข้อมูลให้เป็นรูปแบบที่จะพิจารณาได้สะดวก การออกแบบระบบก็มักเป็นการทำงานของนักวิชาการหลายสาขา นักวิชาการเหล่านั้น ก็พิจารณาระบบจากความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน การเข้าหาปัญหาแบบวิชาการ (Interdisciplinary Approach) เช่นนี้ ย่อมมีปัญหาในการประสานและประสานความคิดเป็นอันมาก เมื่อเป็นดังนี้ผู้บริหาร ซึ่งมีความชำนาญในลักษณะทั่ว ๆ ไป และไม่มี ความล่ำเอียงในทางวิชาการจึงอยู่ในฐานะที่จะวินิจฉัยปัญหาได้ดีที่สุด

ชัยยงค์ พรหมวงศ์และคณะ (2536 : 100 - 104) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบหรือ การพัฒนาระบบโดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) เป็นวิธีการระบุส่วนประกอบองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลายในระบบหน้าที่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในระบบกับองค์ประกอบภายนอก การจัดเรียงลำดับองค์ประกอบ ทรัพยากรที่ต้องใช้ กลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้ระบบ ภารกิจที่จะต้องดำเนินการและผลผลิต หรือบริหารที่จะเสนอแก่กลุ่มเป้าหมายในการวิเคราะห์ระบบจะต้องมีกิจกรรมต่าง 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) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาในการสร้างระบบใหม่หรือพัฒนาระบบให้ดีขึ้น โดยการกำหนดองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ ทิศทางและลำดับขั้นตอนของระบบที่พัฒนาขึ้นใหม่

3. การสร้างแบบจำลองระบบ (System Modeling) เป็นการสื่อสารระบบที่สร้างขึ้นใหม่หรือพัฒนาขึ้นใหม่ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจและนำไปใช้โดยการเขียนแบบจำลองในลักษณะดังนี้

- 3.1 แบบรูปภาพหรือหุ่นจำลองของจริง (Iconic Model) เช่น ภาพวาด หุ่นจำลอง เครื่องบิน
- 3.2 แบบจำลองเปรียบเทียบ (Analogue Model) เช่น สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์
- 3.3 แบบจำลองสัญลักษณ์ (Symbol Model) เช่น สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์

3.4 แบบจำลองแนวคิด (Conceptual Model) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่แทนด้วยแผนภูมิหรือแผนภาพในลักษณะต่าง ๆ

ซึ่งการสร้างแบบจำลองระบบจะช่วยอธิบายถึงขั้นตอนสำคัญของระบบ ช่วยในการสื่อสารให้ทราบถึงขั้นตอนการควบคุม และทำนายได้ว่าจะเกิดผลอะไรขึ้นเมื่อดำเนินไปตามระบบ

4. การทดสอบระบบ (System Evaluation) เมื่อมีการพัฒนาระบบตามขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้จนแสดงออกมาในรูปของแบบจำลองได้แล้ว ซึ่งถือว่าได้ระบบใหม่ขึ้น หรือเป็นการพัฒนาระบบ ซึ่งถือว่าเป็นต้นแบบยังประกันไม่ได้ว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นจะสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ นักจัดระบบจึงจำเป็นต้องนำ “ต้นแบบระบบ” (System Simulation) กล่าวคือ นำระบบไปใช้ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริง ซึ่งสามารถนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงได้ ก็จะเป็นประโยชน์อย่างมาก แต่ในทางปฏิบัติการทดสอบระบบในสถานการณ์จริงมีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายเวลาและความเสี่ยง โดยเฉพาะระบบที่เกี่ยวข้องกับคนและทรัพย์สิน ดังนั้นจึงนำไปทดสอบในสถานการณ์จำลองแทน

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่ทำการศึกษาในเรื่องการพัฒนาระบบ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ของการพัฒนาระบบเป็น 5 ขั้นตอน คือ

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

## ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง

### 1. ข้อมูลพื้นฐาน

โรงเรียนสามัคคีบำรุงก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2482 ตั้งอยู่เลขที่ 75 หมู่ 4 ถนนประชาอุทิศ 69 แขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ 0-2463-2836 โทรสาร 0-2817-2741 สังกัด กรุงเทพมหานคร ปัจจุบันโรงเรียนเปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 (อายุ 4 ขวบบริบูรณ์ขึ้นไป) จนกระทั่งถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2545 มีนักเรียนรวม 905 คน แต่ละชั้นมี 3 ห้องเรียน รวมทั้งหมด 24 ห้องเรียน ชั้นอนุบาล 1 - 2 มีนักเรียนประมาณห้องละ 30 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 มีนักเรียนประมาณห้องละ 40 คน

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนมี 37 คน เป็นผู้บริหาร 1 คน ผู้ช่วยผู้บริหาร 2 คน ครูปฏิบัติการสอน 34 คน แบ่งเป็นเพศชาย 15 คน เพศหญิง 22 คน ครูอัตราจ้าง 2 คน เป็นชาย

1 คน และหญิง 1 คน คนเลี้ยงเด็ก 6 คน เป็นหญิงทั้งหมด คนครัวหญิง 4 คน การโรงชาย 3 คน พนักงานธุรการหญิง 1 คน รวมทั้งสิ้น 53 คน

อาคารเรียนเป็นตึกถาวร 3 หลัง สูง 3 ชั้น 1 หลัง สูง 4 ชั้น 2 หลัง สนามคอนกรีต หน้าอาคารเรียนเนื้อที่ประมาณ 600 ตารางเมตร 1 แห่ง สนามเปิดองขนาดมาตรฐาน 2 สนาม ห้องน้ำนักเรียน 3 หลัง บ้านพักภารโรง 1 หลัง บ้านพักข้าราชการครู 5 หลัง ที่ปรุง และรับประทานอาหารขนาด 200 ตารางเมตร 1 หลัง อาคารเรียนเป็นห้องเรียนจำนวน 24 ห้อง ห้องปฏิบัติการทางภาษา 1 ห้อง ห้องคอมพิวเตอร์ 1 ห้อง ห้องพิมพ์ดีด 1 ห้อง ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ 1 ห้อง ห้องสมุด 3 ห้อง ห้องศูนย์วิทยากร 1 ห้อง ห้องประชุมอเนกประสงค์ 3 ห้อง ห้องเพื่อนเด็ก 1 ห้อง ห้องฝ่ายบริหาร 3 ห้อง ห้องพลศึกษา (อาคารพิเศษ) 1 ห้อง ห้องพยาบาล (ต่อเติม) 1 ห้อง ห้อง กพอ. (ต่อเติม) 1 ห้อง ห้องแนะแนว (ต่อเติม) 1 ห้อง

## 2. หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียนสามัคคีบำรุง

โรงเรียนสามัคคีบำรุงเป็นสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ให้การอบรมสั่งสอนกุลบุตร กุลธิดาของชาติให้เป็นพลเมืองดี มีการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนเก่ง ดี มีความสุข นำความรู้จากการเรียนไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิต พร้อมทั้งจะทำประโยชน์ให้กับสังคม ตามบทบาทหน้าที่ของตนตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

## 3. วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยคำนึงถึงศักยภาพผู้เรียน มุ่งให้นักเรียนและบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมอันดีงาม มีความเป็นเลิศทางวิชาการ นำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางาน รวมทั้งบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน

## 4. นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน

4.1 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรและนักเรียนรู้หน้าที่ความรับผิดชอบมีวินัย มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ และรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ตลอดทั้งเลื่อมใสในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4.2 เร่งรัดพัฒนามาตรฐานการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนได้รับการเตรียมความพร้อม เพื่อการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา

4.3 เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา และแผนการศึกษาชาติในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ

4.4 ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในด้านต่าง ๆ โดยจัดให้มีโอกาสได้รับการอบรม การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ

4.5 จัดสวัสดิการตลอดทั้งกิจกรรมบำรุงขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้แก่ทุกคนในโรงเรียน

4.6 ส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน

5. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัด กรุงเทพมหานคร

สภาพโดยทั่วไปของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

5.1 กรุงเทพมหานคร โดยคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในสังกัดสำนัก ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัด โดยยัฎฎ ก.พ. ระเบียบกระทรวงการคลัง และคำสั่งกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้อง

5.2 องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ ดังนี้

5.2.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.2.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร คณะกรรมการที่โรงเรียนตั้งขึ้น รวมทั้งครูเป็นผู้ประเมินตนเองด้วยเพื่อสนองต่อระบบประกันคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ส่วนผู้รับการประเมินคือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้สอนในโรงเรียน

5.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูคือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

5.2.4 เกณฑ์การตัดสินใจในการเลื่อนขั้น มีดังนี้

คะแนนรวม 120 - 160 คะแนน เลื่อน 1 ขั้น

คะแนนรวม 161 - 180 คะแนน เลื่อน 1.5 ขั้น

คะแนนรวม 181 - 200 คะแนน เลื่อน 2 ขั้น

5.2.5 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย

5.2.5.1 รายละเอียดทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับตัวครูเช่น ตำแหน่งหน้าที่ สถิติการทำงาน ผลงาน

5.2.5.2 ความประพฤติ วินัยและจรรยาบรรณครู

5.2.5.3 การปฏิบัติหน้าที่ของครู

5.2.5.4 ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์

### 5.2.5.5 ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

5.2.6 ขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

5.2.6.1 ผู้บริหารมอบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้ครูที่เป็นกรรมการทราบถึงรายละเอียดที่จะประเมิน โดยผู้บริหาร หัวหน้าระดับชั้น รวมทั้งครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการ

5.2.6.2 จำนวนครั้งในการประเมิน ส่วนใหญ่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของครูปีงบประมาณละ 1 ครั้ง

5.2.6.3 ดำเนินการประเมินผลตามแบบประเมินที่ให้ไว้

5.2.6.4 นำผลที่ได้มาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ครูทุกคนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ถือว่าเป็นการจบขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการประชุมคณะครูของโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และได้สรุปประเด็นปัญหาต่าง ๆ ได้ดังนี้ คือ

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ส่วนใหญ่จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นสำคัญ โดยไม่ได้มุ่งเน้นถึงการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร
2. บุคลากรผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ยังไม่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าประเมินไปเพื่ออะไร และจะมีประโยชน์ต่อตนเอง และสถาบันอย่างไร
3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลยังไม่ครอบคลุมงานในหน้าที่ของครูที่แท้จริง
4. ขาดคู่มือชี้แจงรายละเอียด และขั้นตอนของการดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจนจึงทำให้การประเมินผลนั้นได้ผลไม่ดีเท่าที่ควร
5. ไม่ให้ความสำคัญในการนำผลการประเมินผลไปใช้ ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน

6. ระยะเวลาการประเมินจะกระทำในช่วงใกล้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่านั้น

จากสภาพปัจจุบันและผลการประชุมคณะครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง ได้แสดงให้เห็นถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ใช้อยู่ซึ่งมีข้อบกพร่องหลายประการจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น จึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนไปในทิศทางเพื่อการพัฒนางาน ไม่ใช่เพื่อเลื่อนระดับปรับเงินเดือนเพียงอย่างเดียว

2. มีการอบรมให้ความรู้ ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการประเมิน และประโยชน์ที่จะเกิดกับตนเอง และโรงเรียน

3. กำหนดเนื้อหาสาระของการประเมินผลให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานในหน้าที่

4. จัดทำคู่มือ และชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอนของการดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้ชัดเจนเพื่อให้การประเมินผลนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. ให้ความสำคัญในการนำผลการประเมินทั้งในรายบุคคลและภาพรวมของโรงเรียนไปใช้ในการประกอบการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการประเมิน

6. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล ควรให้มีช่วงระยะเวลานานพอสมควรไม่ควรทำแต่เฉพาะในช่วงใกล้พิจารณาความดีความชอบเท่านั้น

## 6. การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน

ในการศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 กล่าวถึงแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับหลักของการการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทั่วไป และตอนที่ 2 กล่าวถึง ข้อกำหนดการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

### ตอนที่ 1 หลักการของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนไว้หลายแนวคิด ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเห็นว่ามีประโยชน์จึงได้นำมาเสนอไว้ ดังต่อไปนี้

สาโรช บัวศรี (อ้างถึงใน กาญจนา คุณารักษ์ 2527 : 171 - 172) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของครูดังนี้

1. สามารถสอนได้เป็นอย่างดี
2. สามารถอบรมแนะแนว และปกครองได้เป็นอย่างดี
3. ทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี
4. สามารถสร้างสัมพันธ์อันดีและร่วมมือกับชุมชนเป็นอย่างดี
5. หาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพ

เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี และสมณ อมรวิวัฒน์ (อ้างถึงใน สายัณห์ ยาน้อย 2530 : 8 - 12) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู มีดังนี้

1. ครูจะต้องมีคุณธรรมและความประพฤติดี
2. ครูต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานสูง
3. ครูต้องหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ

4. ครูต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสารที่ดีทั้งการพูดและการเขียน

ก๊อ สุวัสถิพาณิษฐ์ (2535 : 547) ได้กล่าวถึง หน้าที่หลักของครูในโรงเรียนทุกประเภท โดยแบ่งออกเป็น 4 ประการดังนี้ คือ

1. หน้าที่การสอน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญอันดับแรกของครู ถ้าเป็นครูก็ต้องสอน จะเป็นครูโดยไม่สอนไม่ได้ โดยครูแต่ละคนจะต้องพิจารณาว่า เด็กในชั้นที่ตนสอนมีพื้นฐานความรู้และความสามารถแตกต่างกันแค่ไหน แล้วจึงจัดเนื้อหาสาระให้เหมาะสม ครูจะต้องประเมินผลการเรียนรู้ของเด็ก และเมื่อทราบข้อบกพร่องก็หาวิธีการแก้ไข

2. หน้าที่ในการปกครองนักเรียน ครูจะต้องเข้าใจในธรรมชาติของเด็ก และสามารถปกครองเด็กที่ตนสอนได้ การสอนและการปกครองนักเรียนจึงเป็นของคู่กันอย่างแยกไม่ออก เพราะกันเองในแง่การสอน การปกครองนักเรียนก็คือ การสอนพฤติกรรมและกระบวนการทางสังคมให้แก่เด็กนักเรียนนั่นเอง วิธีที่จะใช้ทั่ว ๆ ไป ในการปกครองมีวิธีประชาธิปไตย วิธีใช้อำนาจบังคับ เด็ดขาด และวิธีปล่อยใจเด็ก ทั้งสามวิธีให้ผลทางการอบรมที่แตกต่างกัน

3. หน้าที่ในการบริหารการศึกษา ครูทุกคนย่อมจะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างน้อยครูจะต้องรับผิดชอบในงานบริหารและงานธุรการในชั้นเรียนของตน การควบคุมเวลาเรียนของนักเรียน การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การรายงานผลงาน การรักษาระเบียบวินัยในห้องเรียน

4. หน้าที่ในการประสานงาน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนจะต้องทำหน้าที่ในการประสานงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น นอกจากนั้นครูยังทำหน้าที่ประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนที่อยู่รอบ ๆ โรงเรียน

อุทุมพร จามรมาน (2536) ได้นำเสนอเกณฑ์ขั้นต่ำในการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

### 1. เชิงปริมาณ

1.1 จำนวนวันที่มาทำงาน การลาหยุด ลากิจ ลาป่วย ลาคลอด ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีทางศาสนา

1.2 จำนวนครั้งที่ประพฤติดี/ชอบ

1.3 จำนวนครั้งที่ได้รับรางวัล

1.4 จำนวนครั้งที่ได้รับอนุญาตให้เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การสัมมนาอบรม ประชุมทางวิชาการ

### 2. เชิงคุณลักษณะ

2.1 ลักษณะการทำงานอย่างเต็มใจรับผิดชอบ

2.2 ลักษณะการแต่งกาย

2.3 ลักษณะการแสดงออกต่อบุคคลอื่น

2.4 ลักษณะการใฝ่หาความรู้ ปรับปรุงตัว

2.5 ลักษณะการสอน การวัดผล การเตรียมสอน

2.6 ลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอื่น ๆ ของโรงเรียน

## ตอนที่ 2 ข้อกำหนดการปฏิบัติงานของครู

มีการปฏิบัติงานเหมือนกับครูทั่ว ๆ ไป โดยยึดแนวปฏิบัติตามกฎระเบียบดังนี้ คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 แก้ไข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2538 ว่าด้วยความประพฤติ วินัย และจรรยาบรรณของครู ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2544 (ของคุรุสภา) โดยมีรายละเอียดที่ผู้วิจัยขอยกมากล่าวดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 แก้ไข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2538 ว่าด้วยความประพฤติ วินัย และจรรยาบรรณของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

### หมวดที่ 2 ความประพฤติ วินัย และจรรยาบรรณของครู

1. ครูในฐานะที่เป็นผู้ให้การศึกษาอบรม ต้องประพฤติตนเป็นแบบฉบับที่ดีแก่นักเรียนในทุกสถานที่และทุกโอกาส.
2. ครูพึงแต่งกายให้เรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน
3. ครูพึงปฏิบัติตามระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ.2526
4. ครูพึงปฏิบัติต่อบุคคลอื่นโดยสุภาพเรียบร้อย ไม่ยินยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อหาประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมาย
5. ครูพึงละเว้นจากการใช้อำนาจและหน้าที่ในทางที่ผิดไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เช่น จัดหาสิ่งของ หรือหนังสือมาจำหน่ายในโรงเรียน จัดทัศนศึกษาหรือเรียไรโดยมิได้รับอนุญาต ลงโทษนักเรียนโดยปรับเป็นเงิน หรือบังคับให้เรียนพิเศษ เป็นต้น
6. ครูพึงไม่ยุ่งยง ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้นักเรียนเดินขบวน เรียกร้อง หรือนัดหยุดเรียนหรือก่อความไม่สงบต่อส่วนรวม
7. ความประพฤติที่ทางโรงเรียนถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง
  - 7.1 การกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา
  - 7.2 ประพฤติตนเสเพล ดื่มสุรามาจนเป็นเหตุให้แสดงกิริยาอาการที่ไม่สามารถครองสติได้

7.3 เป็นผู้หมกมุ่นในการพนัน มีหนี้สินรุงรัง หรือกระทำความผิดทาง

อาญา

7.4 ประพฤติทางชั่วหรือประกอบอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับฐานะของครู

8. ครูพึงเป็นผู้ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถืออย่างสม่ำเสมอ และไม่ลบ

หลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น

ระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน แก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริม ความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์ อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ

4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปรปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้เกิดแก่ตนโดยมิชอบ

6. ครูย่อมพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชน ในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2544 ของคุรุสภา 12 ข้อ ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

2. ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

3. มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาตามหลักการ และแนวคิดของนักการศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู ตลอดจนจรรยาบรรณครู และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สามารถสรุปการปฏิบัติงานของครูได้ดังนี้ คือ

1. หน้าที่ในการสอน ถ่ายทอดเนื้อหาวิชาความรู้ให้แก่นักเรียน
2. หน้าที่ในการอบรมสั่งสอน ดูแลเอาใจใส่ในด้านความประพฤติและระเบียบวินัยของนักเรียน
3. หน้าที่มีต่อโรงเรียนและบุคลากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับโรงเรียน
4. หน้าที่ในการพัฒนาตนเอง

### ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการศึกษาวิเคราะห์และจากผลงานวิจัยต่าง ๆ ได้เสนอตัวบ่งชี้ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

กิบสันและฮันท์ (Gibson and Hunt 1965 : 229 - 253) ได้เสนอลักษณะสำคัญที่ใช้ในการประเมินครู ซึ่งถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ รวม 3 ด้าน คือ

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 ดังนี้ คือ

1. วิธีการสอน
2. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
4. การให้ความสนใจและการร่วมกิจกรรมของนักเรียน
5. การดูแลเอาใจใส่นักเรียนในชั้นเรียน
6. การประพฤติตนโดยทั่ว ๆ ไป
7. การแต่งกาย ทรงผม
8. การปรากฏตัวในชั้นเรียน
9. ทักษะคิดในเรื่องการสอนการใช้ภาษาในการสื่อสาร

มิลแมน (Millman 1990 : 210) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้จะนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีดังนี้

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

นอกจากนี้ยังให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของการสอนที่ดี 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. กระบวนการเรียนการสอนที่ใช้จะต้องสอดคล้องกับ คุณค่าทางจริยธรรม คุณธรรม
2. กระบวนการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครอบคลุมเนื้อหาของ

หลักสูตรทั้งหมดที่ได้กำหนดไว้

3. กระบวนการเรียนการสอนได้ผลตรงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้คือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ ในลักษณะที่เป็นกระบวนการคิดค้น สืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ เซฟาร์ธ (Seyfarth 1991 : 130) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีตัวบ่งชี้ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

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

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2527 : 149 - 157) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9” โดยนำเสนอตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 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

สุบิน ภูมิรินทร์ (2533 : 110 - 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี" ได้นำเสนอตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังนี้

1. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

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

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยนำมาเสนอไว้ด้วยดังนี้

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูสายการสอน

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การให้การศึกษา การอบรม การปกครองดูแล การให้คำแนะนำและแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพและปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียนและนักศึกษา การบริการแก่สังคมในด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ การทำนุบำรุง เสริมสร้างศิลปวัฒนธรรม การศึกษา การค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์ นิเทศ วัดผล ประเมินผล เสนอแนะ การปรับปรุงหลักสูตร เรียบเรียงเอกสารทางวิชาการ การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่ง ตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อตำแหน่งดังนี้

1. ครู 1
2. ครู 2
3. อาจารย์ 1
4. อาจารย์ 2

วน  
372.11  
จ173 ก  
ธค 44

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

00197582

5. อาจารย์ 3

6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์

7. รองศาสตราจารย์

8. ศาสตราจารย์

### ชื่อตำแหน่งครู 1

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้สอนชั้นต้น โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. ทำการสอน และอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน
3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และการดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
5. รู้จักใช้สื่อการสอน และเครื่องมืออุปกรณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
6. รักษาวินัย และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและนักศึกษา
7. ติดต่อสัมพันธ์กับผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน
8. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทและระดับการศึกษา
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ครูทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอน ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญ และหรือวิชาชีพ อบรมศีลธรรม จรรยาบรรณ ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม ปฏิบัติงานให้การบริการทางการศึกษา หรือส่งเสริมการเรียนการสอน ปกครองดูแลนักเรียนและนักศึกษาที่รับผิดชอบ ช่วยเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูลทางวิชาการ เตรียมการสอน วัดผลและประเมินผล ทำบัญชีเรียกชื่อ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สำหรับครูผู้ทำหน้าที่สายสนับสนุนการสอนสายบริการ นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ การเงินและบัญชี พัสดุ ทะเบียนวัดผล แนะนำการศึกษา บรรณารักษ์ ใสตทัศนศึกษา โภชนาการ อนามัยโรงเรียน พยาบาล เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### ชื่อตำแหน่ง ครู 2

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้ชำนาญงานขั้นต้น โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญ หรือวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน
3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ การดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ศึกษาค้นคว้า รวบรวมวิทยาการ และประสบการณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
5. รู้จักใช้สื่อการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่นๆ และเก็บรักษาอย่างถูกต้อง
6. รักษาวินัย และประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและนักศึกษา
7. ติดต่อสัมพันธ์กับผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน
8. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะ ประเภทและระดับการศึกษา
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ครูทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอน ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญ และหรือวิชาชีพ อบรมศีลธรรม จรรยาบรรณ ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม ปฏิบัติงานให้บริการทางการศึกษา หรือส่งเสริมการเรียนการสอน ปกครองดูแลนักเรียนและนักศึกษาที่รับผิดชอบ ช่วยเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูลทางวิชาการและประสบการณ์ใหม่ๆ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา เตรียมการสอน วัดผลและประเมินผล และแนะแนวการศึกษาแก่นักศึกษาและผู้ปกครอง สอนและอบรมความรู้สามัญ และหรือวิชาชีพเบื้องต้นแก่ประชาชน ให้บริการแก่สังคมในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ จัดหาและบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สำหรับครูผู้ทำหน้าที่สายสนับสนุนสายการสอนหรือสายบริการ นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ การเงินและบัญชี พัสดุ ทะเบียนวัดผลแนะแนวการศึกษา บรรณารักษ์ ไลตทัศน์ศึกษา โภชนาการ อนามัยโรงเรียน พยาบาล เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

#### ชื่อตำแหน่ง อาจารย์ 1

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้ชำนาญงาน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญ หรือวิชาชีพตามหลักสูตร

2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา

3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ การดูแลการศึกษา เล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ศึกษาค้นคว้า รวบรวมวิทยาการ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

5. รู้จักใช้สื่อการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ และเก็บรักษาอย่างถูกต้อง

6. รักษาวินัย และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและนักศึกษา

7. นิเทศ หรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบ หรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน

8. ให้คำแนะนำ และแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษาและหรือผู้ปกครอง

9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา และชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ

10. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา

11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ครูทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอน ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญ และหรือวิชาชีพ ตามที่ได้รับมอบหมาย อบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติของนักเรียนและนักศึกษา รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่น การเตรียมการสอน การวัดผลประเมินผล เป็นต้น ทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวม วิชาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ให้การ บริการทางการศึกษา หรือส่งเสริมการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ นอกจากนั้นยังจัด บริการด้านวิชาการ และร่วมมือกับฝ่ายวิชาการของสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นในสาขาที่ รับผิดชอบดำเนินการนิเทศ หรือช่วยนิเทศในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ หรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่ม โรงเรียน ให้คำปรึกษาหารือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษาและประชาชน ตลอดจน การแนะแนวปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษาและประชาชน เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาชีวิต เป็นต้น และทำการสอนและอบรมความรู้สามัญหรือวิชาชีพแก่ประชาชน ตลอดจนการให้บริการแก่ สังคมในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ เช่น เป็นที่ปรึกษาให้ความรู้ เป็นผู้นำ หรือร่วมในกิจกรรมของ สังคม เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง สำหรับครูที่ทำหน้าที่สายสนับสนุนสายการสอนหรือ สายบริการ นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ การเงิน และบัญชี พัสดุ ทะเบียนวัดผล แนะแนวการศึกษา บรรณารักษ์ ไลตทัศน์ศึกษา โภชนาการ อนามัย โรงเรียน พยาบาล เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

## ชื่อตำแหน่ง อาจารย์ 2

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้ชำนาญงาน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญ หรือวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง

นักเรียนนักศึกษา

3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ การดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ศึกษาค้นคว้า รวบรวมวิทยาการ และประสบการณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

5. ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้ และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอน และเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง

6. รักษาวินัย จรรยาบรรณและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและนักศึกษา

7. นิเทศ หรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบ หรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน

8. ให้คำแนะนำ และแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษาและหรือผู้ปกครอง

9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา และชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ

10. ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาของครูในด้านการปฏิบัติงาน และด้านความประพฤติ หรือฝึกอบรมครูประจำการ หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบในทางวิชาการ หรือหัวหน้าสายวิชาการหรือหัวหน้าหมวดวิชา หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบในทางวิชาการ หรือลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันอย่างใดอย่างหนึ่ง

11. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษ ตามลักษณะประเภทการศึกษา และระดับการศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ครูทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอน ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญ และหรือวิชาชีพ ตามที่ได้รับมอบหมาย อบรมศีลธรรม จรรยาบรรณ ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติของนักเรียนและนักศึกษา รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่น การจัดโครงการสอน การเตรียมการสอน การวัดผลประเมินผล เป็นต้น ทำการศึกษาค้นคว้า รวบรวมวิชาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการทางการศึกษาเช่นจัดหา ผลิต ควบคุม ดูแลและบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ เป็นที่ปรึกษาของผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่

หน่วยงานในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอนดำเนินการฝึกอบรมครูประจำการ จัดบริการด้านวิชาการ และร่วมมือกับฝ่ายวิชาการของสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นในสาขาที่รับผิดชอบ หรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน ให้คำแนะนำและแนะแนวทางการศึกษาและแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครอง ตลอดจนการแนะแนวปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชน เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาชีวิต เป็นต้น และทำการสอนและอบรมความรู้สามัญหรือวิชาชีพแก่ประชาชน ตลอดจนการให้บริการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ เช่น เป็นที่ปรึกษาให้ความรู้ เป็นผู้นำ หรือร่วมในกิจกรรมของสังคม เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องสำหรับครูผู้ทำหน้าที่สายสนับสนุนสายการสอนหรือสายบริการ นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ การเงินและบัญชี พัสดุ ทะเบียนวัดผล แนะแนวการศึกษา บรรณารักษ์ ไลต์ทัศนศึกษา โภชนาการ อนามัยโรงเรียน พยาบาล เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### ชื่อตำแหน่ง อาจารย์ 3

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้ชำนาญการ โดยมีความสามารถพิเศษในหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญ หรือวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียนนักศึกษา
3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ การดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ศึกษาค้นคว้า รวบรวมวิทยาการ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
5. ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
6. รักษาวินัย จรรยาบรรณและประเพณีตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและนักศึกษา
7. วิเคราะห์ วิจัยและนิเทศ ในวิชาที่รับผิดชอบ
8. ให้คำแนะนำ และแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษาและหรือผู้ปกครอง
9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา และชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
10. ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา หรือเป็นที่ปรึกษาของครูในด้านการปฏิบัติงาน และด้านความประพฤติ หรือฝึกอบรมครูประจำการ หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบในทางวิชาการ หรือหัวหน้าสายวิชาการหรือหัวหน้าหมวดวิชา หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบในทางวิชาการ หรือทำหน้าที่เป็นประธานกลุ่มโรงเรียน หรือลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันอย่างไรอย่างหนึ่ง

11. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะ ประเภทการศึกษา และระดับการศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ครูทำหน้าที่สายปฏิบัติการสอน ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญ และหรือวิชาชีพ ตามที่ได้รับมอบหมาย อบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องทางด้านความประพฤติของนักเรียนและนักศึกษา รับผิดชอบในกระบวนการเรียนการสอน เช่น การจัดโครงการสอน การเตรียมการสอน การวัดผลประเมินผล เป็นต้น ทำการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนิเทศในสาขาที่รับผิดชอบ ตลอดจนรวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือเรียบเรียงตำราหรือเอกสารผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่นออกมาเผยแพร่และปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ให้การบริการทางการศึกษาหรือส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น การวางแผนจัดหา ผลิต ควบคุม ดูแลและบำรุงรักษา สื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ เป็นที่ปรึกษาของผู้บริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงาน ในด้านการดำเนินการฝึกอบรมครูประจำการ จัดบริการด้านวิชาการ และร่วมมือประสานงานกับฝ่ายวิชาการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นในสาขาที่รับผิดชอบหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้คำแนะนำและแนะแนวทางการศึกษาและแนะแนวอาชีพแก่นักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครอง ตลอดจนการแนะแนวปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชน เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาชีวิต และปัญหาชุมชนอื่น ๆ ตลอดจนให้บริการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ เช่น เป็นที่ปรึกษาให้ความรู้ เป็นผู้นำ หรือร่วมกิจกรรมของสังคม เป็นต้น ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงหรือเป็นที่ปรึกษาของครู หรืออาจารย์ หรือทำหน้าที่ฝ่ายวิชาการ หรือหัวหน้าสายวิชา หรือหัวหน้าหมวดวิชา หรือทำหน้าที่รับผิดชอบในทางวิชาการ หรือทำหน้าที่ประสานกลุ่มโรงเรียน หรือลักษณะงานที่ใกล้เคียงอย่างใดอย่างหนึ่ง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สำหรับครูผู้ทำหน้าที่สายสนับสนุนสายการสอนหรือสายบริการ นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ การเงินและบัญชี พัสดุ ทะเบียนวัดผลแนะแนวการศึกษา บรรณารักษ์ ไลตทัศน์ศึกษา โภชนาการ อนามัยโรงเรียน พยาบาล เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กฎ ก.ค.ฉบับที่ 20 (พ.ศ.2540) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยมีแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งระบุรายการประเมินหลักอยู่ 3 ด้าน คือ ผลงาน คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยมีรายละเอียดที่น่าสนใจ ดังนี้

แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ให้มีการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยกำหนดระยะเวลาห่างกันพอสมควร โดยใช้รอบปีที่แล้วมาเป็นระยะเวลาในการประเมิน

ผู้ประเมิน หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ซึ่งหมายรวมถึง ผู้ซึ่งได้มอบหมายให้มีหน้าที่กำกับตรวจสอบ และแนะนำการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในฐานะหัวหน้าหน่วยงานด้วย

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู แบ่งเป็น 2 แบบ คือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูที่ไม่ใช่สายการสอน และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูสายงานการสอน

รายการประเมิน ประกอบด้วย

#### 1. ผลงาน อาจพิจารณาจากหัวข้อประเมิน ดังนี้

1.1 คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ ความเรียบร้อยของผลงาน

1.2 ปริมาณงาน หมายถึง การมีผลผลิตตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การนำผลงานไปใช้ หมายถึง ประโยชน์ของงาน หรือผลที่เกิดขึ้นแก่นักเรียน ครู และการศึกษาโดยทั่วไป

1.4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และทันสถานการณ์

1.5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

#### 2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน อาจพิจารณาจากหัวข้อประเมิน ดังนี้

2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยประหยัศทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งในด้านเวลา งบประมาณ กำลังคนและแรงงาน ตลอดจนความสามารถพิเศษอื่นๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน ทั้งนี้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบคือ ความรู้ทางวิชาการ ความสามารถในการวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความสามารถในการแนะนำ สอนงาน และพัฒนางานในอาชีพ

2.2 การรักษาวินัย หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2.3 ความอดุสาหะ หมายถึง ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับในภาระหน้าที่ หรืองานของตนโดยไม่เกี่ยงงาน ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานเป็นหลัก รวมทั้งความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2.5 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู หมายถึง การปฏิบัติตนอยู่ในบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการครู

3. ผลการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (สำหรับข้าราชการครูที่ไม่ใช่สายงานการสอนไม่ต้องประเมินในส่วนนี้) หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมในความเป็นครู ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐาน 11 ด้าน คือ

- 3.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 3.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
- 3.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
- 3.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 3.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 3.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 3.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 3.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 3.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 3.10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- 3.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

จากการศึกษาแนวคิดรวมทั้งผลงานวิจัยต่าง ๆ ของนักการศึกษา รวมทั้งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูสายการสอน และกฎ ก.ค.ฉบับที่ 20(พ.ศ.2540) ที่กล่าวถึงตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมานั้น สามารถสรุปเป็นตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู

ส่วนที่ 2 หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 4 หมวดคือ

หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน

- 1.1 การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการสอน
- 1.2 การจัดกระบวนการเรียนการสอน
- 1.3 การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน

## หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน

### 2.1 งานปกครอง

### 2.2 งานธุรการ

### 2.3 งานบริการแนะแนว

## หมวดที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ และความรับผิดชอบ

## หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

### 4.1 ความซื่อสัตย์ และยุติธรรม

### 4.2 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

### 4.3 ความประหยัด

### 4.4 ความอดทนอดกลั้น

### 4.5 ความรักและความสามัคคี

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุบิน ภูมิรินทร์ (2532) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการประเมินผลตามระเบียบข้อกำหนดของทางราชการ มีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู ส่วนการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อประโยชน์อย่างอื่นมีน้อยมาก วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่ใช้ ได้แก่ วิธีการสังเกต การสอบถามและการตรวจสอบผลงาน ปัญหาสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรม และปัญหาข้อจำกัดด้านโควตา 2 ชั้น รวมถึงการแบ่งกลุ่มระดับของข้าราชการ

ยุพิน จายะภูมิ (2534) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยว่า ด้านการจัดการสอน ครูส่วนใหญ่เตรียมการสอนทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน สอนครบทุกชั้นตอน ใช้กิจกรรมการสอนหลายชนิด ทำสื่อใช้เอง มีการซ่อมเสริมตอนเย็นด้านการอบรมและแนะแนว กำหนดข้อตกลงมอบหมายงานให้รับผิดชอบ เชิญผู้ปกครองมาพบ ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร จัดกิจกรรมวันสำคัญ ด้านพัฒนาตนเอง อ่านวารสาร

ประชุม อบรมด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ไปนำปัญหาประโยชน์ให้ชุมชน ร่วมกิจกรรม และ  
 สิ่งที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู คือ การที่ผู้บริหารสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ครู

ประภิตา วีระศิลป์ (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง " การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
 ของครู โรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนคาทอลิกใน  
 กรุงเทพมหานคร ได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ขั้นตอน  
 คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การรวบรวม  
 และตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแจ้งและอภิปรายผล  
 การประเมินกับผู้ถูกประเมิน โดยใน 5 ขั้นตอนนั้น มีส่วนที่ควรปรับปรุง ดังนี้คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำโดยผู้ร่วมงานทุกกลุ่ม
2. ควรกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
3. การกำหนดวิธีการและเกณฑ์ในการประเมิน
4. การอภิปรายผลการประเมินกับครูผู้ถูกประเมินในบรรยากาศที่เปิด

วิทยา คูวิรัตน์ (2539) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน  
 ของครูในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
 ครูในโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร และสามารถนำระบบการประเมินผลที่  
 พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนคาทอลิก

2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติ  
 งานของครู ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการ  
 เรียนการสอน

3. รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่  
 สำคัญ 4 ประการคือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับ เน้นการประเมินผล

3.1 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ผู้ประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

3.2 กระบวนการของระบบ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ

3.3 ผลผลิต ประกอบด้วย สรุปและรายงานการปฏิบัติงานของครู

3.4 ข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูและโรงเรียน

มิลเลอร์ (Miller 1975) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
 ครู โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่ และครูในโรงเรียนของรัฐ ในเมืองซานฟรานซิสโก ผลงานวิจัย  
 พบว่าครูส่วนใหญ่และครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไม่  
 เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู ไม่ทราบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะช่วยให้มีการ

ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูได้อย่างไร โดยครูส่วนใหญ่ทำการประเมินผลในลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ หรือประเมินผลไปตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้นและกลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อให้เกิดผลเสียต่อโรงเรียนมากกว่าผลดี

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผลงานวิจัยของหลาย ๆ ท่านในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีหลายประเด็นต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนา คือ

1. ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินร่วมกันระหว่างผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน
2. ควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจให้ผู้รับการประเมินเห็นถึงความสำคัญ
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไม่ควรประเมินตามระเบียบข้อกำหนดของทางราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนระดับปรับตำแหน่งเท่านั้น ควรนำผลการประเมินไปพัฒนางานหรือพัฒนาคนเป็นสำคัญ
4. วิธีการประเมินควรมีหลายวิธีนอกเหนือจากการสังเกต สัมภาษณ์ ตรวจผลงาน
5. กำหนดเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับได้โดยการทำทำความเข้าใจกันก่อน

ส่วนผลการวิจัยของบางท่านพบว่า เมื่อมีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแล้ว สามารถนำไปใช้ในโรงเรียนได้ แต่ต้องมีการดำเนินการดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. มีรูปแบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนและองค์ประกอบสำคัญกำหนดไว้อย่างชัดเจน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังมีขั้นตอน วิธีดำเนินการวิจัย และรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

#### การกำหนดประชากร

##### ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู ทั้งหมดของโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 37 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
2. แบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

##### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

1.2 สร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) โดยกำหนดระดับคะแนนเป็น 3 ระดับ คือ คะแนนเท่ากับ 3 การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี คะแนนเท่ากับ 2 การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนเท่ากับ 1 การปฏิบัติงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง จำนวน 80 ข้อ โดยให้แบบประเมินผลมีเนื้อหาครอบคลุมด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ ด้านข้อมูลทั่วไปในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านบุคลิกภาพและความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.3 นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ แล้วนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

1.4 นำแบบประเมินไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูฯ โรงเรียนในสำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบประเมิน

1.5 หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา(Coeffecient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับจากการทดลองนี้เท่ากับ .96

1.6 นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับข้าราชการครูผู้สอนของโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

## 2. แบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2.2 สร้างแบบตรวจสอบระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) จำนวน 12 ข้อ โดยกำหนดระดับคะแนนเป็น 3 ระดับ คือ คะแนนเท่ากับ 3 หมายถึง ดี คะแนนเท่ากับ 2 หมายถึง ปานกลาง และคะแนนเท่ากับ 1 หมายถึง ควรปรับปรุง

2.3 นำระบบและแบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่สร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบพิจารณาและให้คำแนะนำ พร้อมทั้งนำกลับมาแก้ไขปรับปรุงจนเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

2.4 นำระบบและแบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบ พิจารณาให้คำแนะนำ อีกชั้นหนึ่ง

2.5 นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิกลับมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม และเมื่อผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปใช้กับข้าราชการครูของโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

## 3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) จำนวน 10 ข้อ โดยกำหนดระดับคะแนนเป็น 3 ระดับคือ คะแนนเท่ากับ 3 หมายถึง ดีมาก คะแนนเท่ากับ 2 หมายถึง ปานกลาง และคะแนนเท่ากับ 1 หมายถึง ควรปรับปรุง

3.3 นำแบบสอบถามความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบพิจารณา และให้คำแนะนำ พร้อมทั้งนำกลับมาแก้ไขปรับปรุงจนเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วจึงนำไปใช้

### ขั้นตอนการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โรงเรียนสามัคคีบำรุง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยวิเคราะห์จากหลักการและทฤษฎีของนักการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการวิเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ ขององค์ประกอบในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของโรงเรียนที่ได้จัดทำไว้ และเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนจากการวิเคราะห์รายละเอียดขององค์ประกอบในระบบการประเมิน

ขั้นที่ 2 การสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยสังเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งสังเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ ขององค์ประกอบในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของโรงเรียนสามัคคีบำรุง โดยพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ของแต่ละองค์ประกอบในส่วนที่เหมือนและในส่วนที่ต่างกัน แล้วนำส่วนที่เหมือนกันและต่างกันมาสังเคราะห์หล่อหลอมเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปสร้างเป็นระบบการประเมินผลที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนประถมศึกษา

ขั้นที่ 3 การออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยการจัดความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และร่างเป็นรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รวมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสามัคคีบำรุง

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบระบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำเอกสารระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พร้อมทั้งแบบตรวจสอบร่างระบบการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รวมทั้ง

รายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง (Content and Construct Validity) และรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำมาปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้เหมาะสมและมีคุณภาพยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 5 การประเมินระบบ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งผ่านขั้นตอนการตรวจสอบระบบแล้ว นำระบบที่ปรับปรุงไปใช้จริงในโรงเรียนสามัคคีบำรุง โดยเริ่มตั้งแต่ชั้นแรกจนถึงชั้นตอนสุดท้าย หลังจากนั้นจึงทำการประเมินระบบโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นคณะผู้บริหารและคณะครู แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 3 อันดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้ คือ 1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน 3) เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน 4) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน 5) วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการประเมินผล 6) ผลที่ได้จากการประเมิน 7) วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ 8) ระยะเวลาในการประเมินผลต่อจากนั้นจึงนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่า ระบบการประเมินที่ได้พัฒนาขึ้นมานั้นมีข้อบกพร่องประการใดหรือไม่ และนำข้อคิดเห็นประกอบกับข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปปรับปรุงระบบการประเมินต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ขั้นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis and Synthesis)

2. ขั้นการตรวจสอบระบบใช้การคำนวณค่าร้อยละของความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการตรวจสอบระบบ โดยใช้สูตรหาค่าร้อยละ

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

3. ขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

#### 3.1 สูตรการหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ )

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

|       |           |                                  |
|-------|-----------|----------------------------------|
| เมื่อ | $\mu$     | หมายถึง คะแนนเฉลี่ย              |
|       | $\sum fx$ | หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด     |
|       | N         | หมายถึง จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด |

### 3.2 สูตรการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

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

เมื่อ  $\sigma$  หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum fx$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum fx^2$  หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด

$N$  หมายถึง จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

4. ขั้นตอนการประเมินผลระบบ ใช้การคำนวณหาค่าร้อยละของความเห็นของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับการประเมินผลระบบ โดยใช้สูตรหาค่าร้อยละ

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

5. เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล (กรมวิชาการ 2539) 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 ครูปฏิบัติงานในระดับดี

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

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

#### ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา และจากการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและจากเอกสาร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผล โดยแยกเป็นองค์ประกอบได้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
5. กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
6. ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
7. ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผล
8. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของครู

| องค์ประกอบ                                                          | ระบบการประเมินผลตามหลักการ<br>แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่<br>ในปัจจุบันของโรงเรียน<br>สามัคคีบำรุง                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. วัตถุประสงค์ของ<br>ระบบการประเมิน<br>ผลการปฏิบัติงาน<br>ของครู   | 1. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง<br>2. เพื่อพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงาน<br>ให้ดีขึ้น<br>3. เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรครูใน<br>โรงเรียน<br>4. เพื่อพิจารณาความดีประจำปีเพื่อ<br>พิจารณาสมรรถภาพของครูเพื่อปรับ<br>ปรุงแก้ไขตัวเองหรือให้พ้นจากหน้าที่                                                                                                                                                                                                                                                        | 1. เพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง<br>2. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของ<br>ครูในส่วนที่บกพร่องหรือที่ควร<br>ปรับปรุงแก้ไข                                                                                            |
| 2. บุคคลที่เกี่ยวข้อง<br>กับการประเมินผล<br>การปฏิบัติงานของ<br>ครู | 1. ผู้ประเมินผล คือ<br>1.1 คณะกรรมการประเมินผลที่<br>โรงเรียนแต่งตั้งขึ้น ประกอบด้วย<br>ผู้บริหาร ผู้นิเทศก์ เพื่อนครู และ<br>นักเรียน<br>1.2 ผู้บริหารโรงเรียน เช่น ผู้จัดการ<br>ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่<br>ผู้ช่วยฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน<br>1.3 หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้า<br>ระดับชั้น<br>1.4 เพื่อนครูที่ทำงานในหมวดวิชา<br>เดียวกัน<br>1.5 นักเรียนที่เรียนอยู่ในชั้นเรียน<br>1.6 ผู้ปกครองของนักเรียน<br>1.7 ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง<br>2. ผู้รับการประเมินคือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่<br>ในโรงเรียนทุกคน | 1. ผู้ประเมิน คือ<br>1.1 ผู้บริหาร<br>1.2 ผู้ช่วยผู้บริหาร<br>1.3 เพื่อนครูที่โรงเรียนแต่งตั้ง<br>จำนวน 2 ท่าน<br>1.4 ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง<br>2. ผู้รับการประเมินคือ ครูผู้ปฏิบัติ<br>หน้าที่ในโรงเรียนทุกคน |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| องค์ประกอบ                                                | ระบบการประเมินผลตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของโรงเรียน<br>สามัคคีบำรุง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล<br>การปฏิบัติงานของครู | 1. การจัดการเรียนการสอน<br>1.1 การเตรียมการสอน<br>1.2 การจัดทำแผนการสอน<br>1.3 บันทึกรายการสอน<br>1.4 วิธีการสอนและอุปกรณ์เทคนิคที่ใช้<br>1.5 สื่อการสอน<br>1.6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน<br>1.7 การวัดผลและประเมินผล<br>2. การปกครองดูแลเอาใจใส่นักเรียนในเรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยต่าง ๆ การให้คำแนะนำตักเตือน<br>3. ความประพฤติ ระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของครู การอุทิศตนเสียสละ ความร่วมมือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบต่อการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งการประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน<br>4. งานทางด้านธุรการ รวมทั้งการจัดทำเอกสารและงานกิจการนักเรียน | 1. ผลงาน<br>1.1 ปริมาณผลงาน<br>1.2 คุณภาพของงาน<br>1.3 ความทันเวลา<br>1.4 ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร<br>1.5 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้<br>1.6 การจัดทำแผนการสอน<br>1.7 การจัดทำผลงานวิชาการและการวิจัยในชั้นเรียน<br>2. คุณลักษณะการปฏิบัติงาน<br>2.1 การวางแผนและการจัดระบบงาน<br>2.2 ความเป็นผู้นำ<br>2.3 การพัฒนางานในหน้าที่<br>2.4 ความรับผิดชอบ<br>2.5 ความสามารถในการปฏิบัติงาน<br>2.6 ความอดทน<br>2.7 การรักษาวินัย<br>2.8 ปฏิบัติตนเหมาะสมเป็นข้าราชการ |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| องค์ประกอบ                                           | ระบบการประเมินผลตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของโรงเรียน<br>สามัคคีบำรุง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู | 1. แบบประเมินผลมาตรฐานค่า (Rating scale)<br>2. แบบตรวจสอบรายการ (Checklists)<br>3. แบบสัมภาษณ์<br>4. แบบสังเกตการสอน<br>5. แบบประเมินผลมาตรฐานค่าเชิงพฤติกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 1. แบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน<br>2. แบบรายงานประเมินมาตรฐานโรงเรียน                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 5. กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู        | 1. จัดตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู<br>2. จัดประชุมชี้แจงโดยผู้บริหารซึ่งเป็นผู้จัดการหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเพื่อแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทราบถึงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และวิธีรายงานผลการประเมิน<br>3. ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ ความสามารถในการประเมินผล ก็จัดอบรมวิธีการในการประเมินผล วิธีใช้เครื่องมือให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นผู้ประเมินผล<br>4. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วน | 1. ขั้นตอนการประเมิน มีดังนี้<br>1.1 จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู<br>1.2 คณะกรรมการนำแบบประเมินไปประเมินผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด<br>1.3 รวบรวมผลการประเมินให้กับผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต่อไป<br>2. วิธีการประเมิน มีดังนี้<br>2.1 บริหารและคณะกรรมการประเมินโดยใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| องค์ประกอบ                                          | ระบบการประเมินผลตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา                                                                                                                                                                                                                                                                     | ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของโรงเรียน<br>สามัคคีบำรุง                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู (ต่อ) | 5. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้นไว้<br>6. นำเสนอผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมินทราบ                                                                                                                                                                                                  | 2.2 ผู้บริหารสรุปผลการประเมินของแต่ละคนโดยนำคะแนนของครูผู้รับการประเมินไปรวมด้วยตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำผลการประเมินไปดำเนินการต่อไป                                   |
| 6. ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู       | 1. สรุปผล และรายงานผลการประเมินของครูแต่ละคน<br>2. สรุปผลและรายงานผลการประเมินของครูแต่ละหมวดวิชาในภาพรวม<br>3. สรุปผลและรายงานผลการประเมินของครูทั้งหมดในภาพรวมของโรงเรียน                                                                                                                                              | 1. สรุปผลและรายงานผลการประเมินของครูแต่ละบุคคล                                                                                                                              |
| 7. ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผล                 | 1. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้รับการประเมินในแง่บวกและแง่ลบคือด้านที่ดีเป็นที่ยอมรับ และด้านที่ปรับปรุงแก้ไข<br>2. การชี้แจงเหตุผลผลการประเมินควรเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนว่าจะปรับปรุงในด้านใด<br>3. การให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาการบริหารโรงเรียน หรือเพื่อวางแผนในการพัฒนานุเคราะห์ครูให้พัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง | 1. การชี้แจงผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบ โดยเป็นลายลักษณ์อักษร<br>2. การชี้แจงด้วยคำพูดให้ครูได้ทราบถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้อง |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| องค์ประกอบ                         | ระบบการประเมินผลตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา                                                                                                         | ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของโรงเรียน<br>สามัคคีบำรุง                                       |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล | 1. ภาคเรียนละ 1 ครั้ง<br>2. ภาคเรียนละ 2 ครั้ง<br>3. ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง<br>4. ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง<br>5. ปีละ 1 ครั้ง<br>6. ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน | 1. มีการกำหนดไว้ 2 ช่วง คือ<br>1.1 ช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนมีนาคม<br>1.2 ช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนกันยายน |

### ผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามกรอบตามแนวคิดที่วางไว้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีรายละเอียดในองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลการสังเคราะห์สรุปได้ดังนี้

- 1.1 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- 1.2 เพื่อนำเอาข้อมูลป้อนกลับไปวางแผนพัฒนางานของโรงเรียน

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปผลการสังเคราะห์ได้เป็น 2 ประเภท คือ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

2.1 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยบุคลากรต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1.1 ผู้บริหาร
- 2.1.2 ผู้ช่วยผู้บริหาร
- 2.1.3 หัวหน้าสายชั้น
- 2.1.4 เพื่อนครูในสายชั้น
- 2.1.5 ครูประเมินตนเอง

2.2 ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียน

3. เนื้อหาสาระที่นำไปใช้ในการออกแบบเครื่องมือที่นำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปผลได้ ดังนี้

3.1 ด้านการเรียนการสอน

3.2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน

3.2.1 งานปกครอง

3.2.2 งานธุรการ

3.2.3 งานบริการแนะแนว

3.3 ด้านบุคลิกภาพ และความรับผิดชอบ

3.4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปผลได้ ดังนี้

4.1 แบบประเมินผลมาตรฐานค่า 3 ระดับ (Rating Scale)

5. ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสรุปผลของขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

5.1 โรงเรียนจัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

5.2 ประธานคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้คณะครูทั้งหมดในโรงเรียนทราบ

5.3 ดำเนินการประเมินผล โดยผู้ประเมินมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้เครื่องมือการประเมินผลที่อยู่ในระบบ

5.4 คณะกรรมการรวบรวมผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และสรุปเป็นเอกสาร รายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล และในภาพรวมของครูทั้งโรงเรียน

5.5 คณะกรรมการนำเอาข้อมูลของผลการประเมินไปแจ้งให้ครูทราบเป็นรายบุคคล และนำเอาผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม ไปชี้แจงให้ครูทั้งโรงเรียนได้ทราบเพื่อวางแผนในการพัฒนาในส่วนที่ยังบกพร่องหรือควรปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

6. ผลของการประเมิน สามารถสรุปผลการประเมินได้ 2 ระดับ คือ

6.1 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในระดับบุคคล

6.2 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

7. การใช้ข้อมูลป้อนกลับ สามารถสรุปผลของการให้ข้อมูลป้อนกลับ ใน 2 ระดับ คือ

7.1 การให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล โดยให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้รับการประเมิน

7.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน โดยนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

8. ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้ ดังนี้

8.1 การประเมินจัดให้มีภาคเรียนละ 1 ครั้ง

8.2 ระยะเวลาที่เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคมในปีเดียวกันและช่วงระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนมีนาคม ของปีถัดไป

### ผลการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

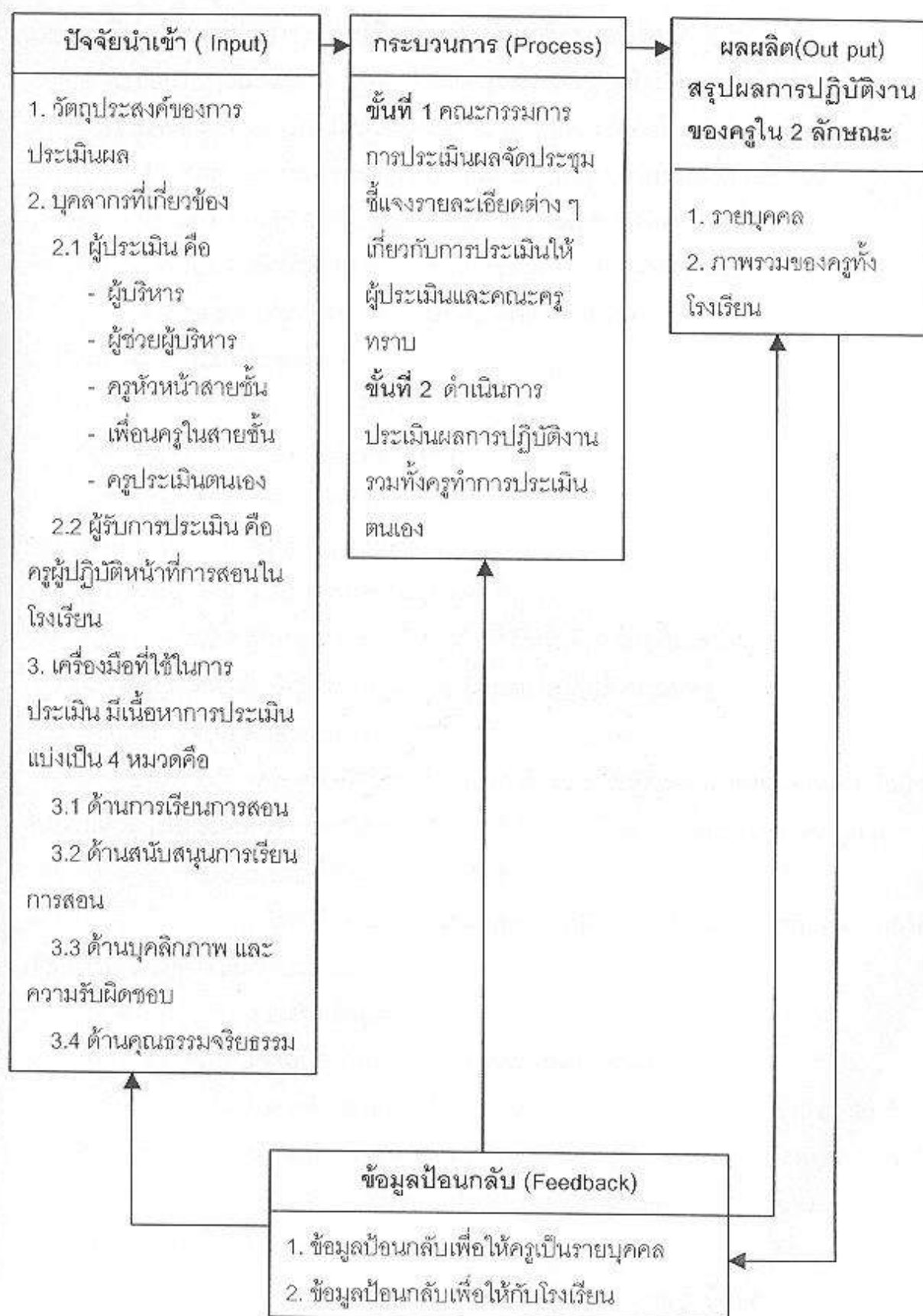
จากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยนำมาปรับปรุง เพื่อออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผลการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง ตามกรอบความคิดที่ผู้วิจัยได้วางไว้ มีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

หมวดที่ 1 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

หมวดที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

หมวดที่ 3 แบบประเมินผลและแบบแสดงผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร (ภาคผนวก)



แผนภูมิที่ 4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง

## รายละเอียดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

### 1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

#### 1.1 วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้น

1.1.1 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.1.2 เพื่อนำข้อมูลป้อนกลับไปวางแผนพัฒนางานของโรงเรียน

#### 1.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย คือ

##### 1.2.1 ผู้ประเมิน คือ

1.2.1.1 ผู้บริหาร

1.2.1.2 ผู้ช่วยผู้บริหาร

1.2.1.3 ครูหัวหน้าสายชั้น

1.2.1.4 เพื่อนครูในสายชั้น

1.2.1.5 ครูประเมินตนเอง

1.2.2 ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน

#### 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

##### 1.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบกรอกรายการ ส่วนตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ

##### 1.3.2 เนื้อหาที่ใช้ในแบบประเมินผล

เนื้อหาที่ใช้ในแบบประเมินผล มีลักษณะเป็นแบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน จำนวน 30 ข้อ

หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการสอน จำนวน 14 ข้อ

หมวดที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ และความรับผิดชอบ จำนวน 16 ข้อ

หมวดที่ 4 คุณธรรม จริยธรรม จำนวน 20 ข้อ

รวมรายการในแบบประเมินการปฏิบัติงานของครู มีจำนวนทั้งสิ้น 80 ข้อ

1.3.3 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีเกณฑ์ 2 ประเภทคือ  
เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 4 หมวด

เป็นรายชื่อมีเกณฑ์ดังนี้

|                                 |              |   |
|---------------------------------|--------------|---|
| ครูปฏิบัติงานในระดับดี          | มีค่าเท่ากับ | 3 |
| ครูปฏิบัติงานในระดับปานกลาง     | มีค่าเท่ากับ | 2 |
| ครูปฏิบัติงานในระดับควรปรับปรุง | มีค่าเท่ากับ | 1 |

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาตัดสินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มี  
เกณฑ์ดังนี้

|                                 |               |             |
|---------------------------------|---------------|-------------|
| ครูปฏิบัติงานในระดับดี          | มีคะแนนเฉลี่ย | 2.34 – 3.00 |
| ครูปฏิบัติงานในระดับปานกลาง     | มีคะแนนเฉลี่ย | 1.67 – 2.33 |
| ครูปฏิบัติงานในระดับควรปรับปรุง | มีคะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.66 |

1.3.4 ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้ประเมินประเมิน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ครูหัวหน้า  
สายชั้น เพื่อนครูในสายชั้น และครูประเมินตนเอง

2. กระบวนการ(Process) ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนแต่งตั้งให้เป็นประธานกรรมการในการ  
ดูแลรับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ  
เพื่อให้คณะครูทั้งโรงเรียน ซึ่งมีทั้งผู้ทำหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินได้ทราบเกี่ยวกับ  
รายละเอียดและขั้นตอนในการต่าง ๆ ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล

3. เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินผลการปฏิบัติงานของครู

4. วิธีการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

5. ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยกำหนดไว้ใน  
ภาคเรียนที่ 1 เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนตุลาคม และในภาคเรียนที่ 2 เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือน  
มีนาคมของปีถัดไป

คณะกรรมการประเมินผลประกอบด้วยบุคลากรต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน ทำหน้าที่ประเมินครูทุกคน

2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ทำหน้าที่ประเมินครูทุกคน

3. หัวหน้าสายชั้นทำหน้าที่ประเมินครูในสายชั้นของตนเอง

4. เพื่อนครูในสายชั้นทำหน้าที่ประเมินครูในสายชั้นของตนเอง
5. ครูประเมินตนเอง

ขั้นที่ 2 ผู้ประเมินผลดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด คือ ครั้งที่ 1 ในภาคเรียนที่ 1 ช่วงเดือนพฤษภาคม ถึง เดือนตุลาคมของปีเดียวกัน และครั้งที่ 2 ในภาคเรียนที่ 2 ช่วงเดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนมีนาคม ของปีถัดไป

ขั้นที่ 3 คณะกรรมการประเมินผล รวบรวมผลการประเมินจากผู้ประเมินแล้วนำคะแนนมารวมกันเสร็จแล้วหารด้วยจำนวนของผู้ประเมินทั้งหมด รวมทั้งครูซึ่งประเมินตนเอง เพื่อจะได้คะแนนของการปฏิบัติงานของครูในแต่ละบุคคล ในแต่ละข้อ โดยมีเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.00
2. การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 1.67 – 2.33
3. การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับควรปรับปรุง มีคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.66

3. ผลผลิต (Out put) คือ ผลการปฏิบัติงานของครูที่แสดงออกในรายงานผล ซึ่งแสดงผลออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล ว่ามีผลการปฏิบัติงานอย่างไร

3.2 ผลการปฏิบัติงานภาพรวมของครูทั้งหมดของโรงเรียน ว่ามีผลการปฏิบัติงานอย่างไร ซึ่งเมื่อได้ผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารนำผลไปชี้แจงเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับครูแต่ละคนได้ทราบถึงผลการประเมิน เพื่อจะได้หาวิธีการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเองในด้านที่ยังบกพร่องอยู่ หรือเพื่อโรงเรียนจะได้หาวิธีพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น โดยการจัดอบรมสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับครูในโรงเรียน

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feed back) คือ ข้อมูลที่กำหนดกลับไปชี้แจงให้ครูทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยจะต้องเป็นเอกสารที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารเป็นผู้ชี้แจงผลการปฏิบัติงานของครูให้ทราบอย่างชัดเจนเพื่อให้ครูนำไปใช้พัฒนาตนเอง

ส่วนข้อมูลป้อนกลับที่นำไปใช้กับโรงเรียน คือ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมของโรงเรียน เพื่อนำผลมาวางแผนปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการประเมินผลให้มีคุณภาพ โดยนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

## ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผลการตรวจสอบระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน ซึ่งตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ให้ ข้อคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผลให้มี คุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอนำเสนอผลของการตรวจสอบระบบดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ  
คิดคะแนนเป็นร้อยละ

| รายละเอียดในการประเมิน                                                                          | ดี | ปานกลาง | ปรับปรุง |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------|----------|
| 1. ขั้นตอนในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู                                         | 80 | 20      |          |
| 2. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                     | 80 | 20      |          |
| 3. การกำหนดองค์ประกอบของระบบ                                                                    | 80 | 20      |          |
| 4. การกำหนดรูปแบบของระบบโดยแสดงในรูปของแผนภูมิ                                                  | 60 | 40      |          |
| 5. ปัจจัยนำเข้า(Input) คือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล | 80 | 20      |          |
| 6. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                                    | 80 | 20      |          |
| 7. ผู้รับการประเมิน                                                                             | 60 | 40      |          |
| 8. เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมิน                                                             | 60 | 40      |          |
| 9. การกำหนดขั้นตอนในกระบวนการ (process)                                                         | 80 | 20      |          |
| 10. การกำหนดส่วนย่อยในผลผลิต (Output)                                                           | 80 | 20      |          |
| 11. การกำหนดส่วนย่อยในข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)                                                 | 80 | 20      |          |
| 12. การใช้ภาษาและเรียบเรียงเนื้อหา                                                              | 80 | 20      |          |

จากตารางที่ 2 แสดงผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปผลได้ ดังนี้

1. ขั้นตอนของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีขั้นตอนของการพัฒนาระบบที่ชัดเจนและเหมาะสมในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 80 อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 20

2. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 80 และอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20
3. การกำหนดองค์ประกอบของระบบ พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับที่ดี คิดเป็นร้อยละ 80 ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 20
4. การกำหนดรูปแบบของระบบโดยแสดงในรูปของแผนภูมิ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 60 และอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40
5. ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ บุคลากรและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 80 และอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20
6. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 60 อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20 และอยู่ในระดับควรปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 20
7. ผู้รับการประเมิน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 60 และอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 40
8. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 60 และอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40
9. การกำหนดขั้นตอนในกระบวนการ (Process) ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 80 และอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20
10. การกำหนดส่วนย่อยในผลผลิต (Output) ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 80 และอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20
11. การกำหนดส่วนย่อยในข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีเหมาะสม อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 80 และอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20
12. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงเนื้อหา ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีเหมาะสม อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 80 และอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20

จากผลการดำเนินการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน และจากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยได้นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกัน ทั้งในด้านปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

### ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง ผู้วิจัยได้ทำการประเมินในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 ในช่วงเดือนมีนาคม 2546 ขอนำเสนอสรุปผลการประเมินเป็น

2 ส่วน คือ สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน และสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งโรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 3 แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคลในโรงเรียนสามัคคีบำรุง  
สังกัดกรุงเทพมหานคร

| รายละเอียดที่ประเมิน                      | ข้อ    | คะแนนค่าเฉลี่ยของครูผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานคนที่ |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                           |        | 1                                                        | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป                     |        |                                                          |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ          |        |                                                          |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน              |        |                                                          |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1. การจัดทำเอกสารการเรียนการสอน           | 1-5    | 2.68                                                     | 2.40 | 2.68 | 2.20 | 2.40 | 2.88 | 2.76 | 2.52 | 2.64 | 2.44 |
| 2. กระบวนการเรียนการสอน                   | 6-25   | 2.67                                                     | 2.71 | 2.71 | 2.82 | 2.47 | 2.78 | 2.70 | 2.59 | 2.77 | 2.55 |
| 3. การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน         | 26-30  | 2.72                                                     | 2.44 | 2.72 | 2.44 | 2.32 | 2.80 | 2.64 | 2.40 | 2.52 | 2.56 |
| รวมคะแนนหมวดที่ 1                         | 30 ข้อ | 2.69                                                     | 2.52 | 2.70 | 2.49 | 2.40 | 2.82 | 2.70 | 2.50 | 2.64 | 2.52 |
| หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน      |        |                                                          |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1. งานปกครอง                              | 1-6    | 2.90                                                     | 2.70 | 2.97 | 2.93 | 2.47 | 2.87 | 2.97 | 2.53 | 2.63 | 2.73 |
| 2. งานธุรการ                              | 7-9    | 2.73                                                     | 2.60 | 3.00 | 2.80 | 2.27 | 2.87 | 2.67 | 2.60 | 2.73 | 2.53 |
| 3. งานบริการแนะแนว                        | 10-14  | 2.76                                                     | 2.60 | 2.60 | 2.56 | 2.52 | 2.72 | 2.40 | 2.56 | 2.52 | 2.40 |
| รวมคะแนนหมวด 2                            | 14 ข้อ | 2.80                                                     | 2.63 | 2.86 | 2.76 | 2.42 | 2.82 | 2.68 | 2.56 | 2.63 | 2.56 |
| หมวดที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ และ ความรับผิดชอบ |        |                                                          |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1. ความประพฤติ บุคลิกภาพ                  | 1-6    | 3.00                                                     | 2.83 | 2.77 | 2.83 | 2.73 | 2.93 | 2.63 | 2.77 | 2.83 | 2.80 |
| 2. ความรับผิดชอบ                          | 7-16   | 2.82                                                     | 2.68 | 2.68 | 2.76 | 2.48 | 2.84 | 2.76 | 2.82 | 2.84 | 2.74 |
| รวมคะแนนหมวดที่ 3                         | 16 ข้อ | 2.91                                                     | 2.76 | 2.81 | 2.81 | 2.61 | 2.89 | 2.70 | 2.79 | 2.84 | 2.77 |
| หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม            |        |                                                          |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1. ความซื่อสัตย์และยุติธรรม               | 1-5    | 2.80                                                     | 2.80 | 2.92 | 2.68 | 2.56 | 2.96 | 2.84 | 2.92 | 2.88 | 2.72 |
| 2. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่                 | 6-9    | 2.70                                                     | 2.60 | 2.70 | 2.60 | 2.40 | 2.70 | 2.55 | 2.45 | 2.60 | 2.55 |
| 3. ความประหยัดและมัธยัสถ์                 | 10-13  | 2.80                                                     | 2.60 | 2.90 | 2.75 | 2.50 | 2.95 | 2.90 | 2.70 | 2.90 | 2.56 |
| 4. ความอดทน                               | 14-17  | 2.80                                                     | 2.80 | 2.70 | 2.70 | 2.50 | 2.85 | 2.60 | 2.80 | 2.95 | 2.60 |
| 5. ความรักและความสามัคคี                  | 18-20  | 3.00                                                     | 2.80 | 3.00 | 2.93 | 3.00 | 3.00 | 2.87 | 2.87 | 3.00 | 3.00 |
| รวมคะแนนหมวดที่ 4                         | 20 ข้อ | 2.82                                                     | 2.72 | 2.84 | 2.73 | 2.59 | 2.89 | 2.75 | 2.75 | 2.87 | 2.70 |
| ภาพรวมของการปฏิบัติงาน                    | 80 ข้อ | 2.80                                                     | 2.66 | 2.80 | 2.70 | 2.50 | 2.85 | 2.71 | 2.65 | 2.74 | 2.64 |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| รายละเอียดที่ประเมิน                      | ข้อ     | คะแนนเฉลี่ยของครูผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานคนที่ |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------------------------|---------|-------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                           |         | 11                                                    | 12   | 13   | 14   | 15   | 16   | 17   | 18   | 19   | 20   |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป                     |         |                                                       |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ          |         |                                                       |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน              |         |                                                       |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1. การจัดทำเอกสารการเรียนการสอน           | 1 - 5   | 2.36                                                  | 2.80 | 2.80 | 2.64 | 2.20 | 2.76 | 2.88 | 2.80 | 2.80 | 2.28 |
| 2. กระบวนการเรียนการสอน                   | 6 - 25  | 2.49                                                  | 2.70 | 2.81 | 2.65 | 2.55 | 2.65 | 2.71 | 2.85 | 2.73 | 2.59 |
| 3. การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน         | 26 - 30 | 2.24                                                  | 2.68 | 2.68 | 2.64 | 2.36 | 2.56 | 2.60 | 2.84 | 2.56 | 2.48 |
| รวมคะแนนหมวดที่ 1                         | 30 ข้อ  | 2.35                                                  | 2.73 | 2.76 | 2.64 | 2.37 | 2.55 | 2.73 | 2.83 | 2.70 | 2.45 |
| หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน      |         |                                                       |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1. งานปกครอง                              | 1 - 6   | 2.77                                                  | 2.90 | 2.87 | 2.87 | 2.73 | 2.90 | 2.83 | 2.97 | 2.80 | 2.97 |
| 2. งานธุรการ                              | 7 - 9   | 2.53                                                  | 2.93 | 3.00 | 2.87 | 2.53 | 2.80 | 2.93 | 3.00 | 2.67 | 2.87 |
| 3. งานบริการแนะแนว                        | 10 - 14 | 2.48                                                  | 2.76 | 2.72 | 2.68 | 2.60 | 2.60 | 2.52 | 2.72 | 2.64 | 2.76 |
| รวมคะแนนหมวด 2                            | 14 ข้อ  | 2.59                                                  | 2.86 | 2.86 | 2.80 | 2.62 | 2.77 | 2.76 | 2.90 | 2.70 | 2.85 |
| หมวดที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ และ ความรับผิดชอบ |         |                                                       |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1. ความประพฤติ บุคลิกภาพ                  | 1 - 6   | 2.70                                                  | 2.67 | 3.00 | 2.83 | 2.53 | 2.90 | 2.97 | 2.87 | 2.77 | 2.83 |
| 2. ความรับผิดชอบ                          | 7 - 16  | 2.76                                                  | 2.88 | 2.94 | 2.76 | 2.66 | 3.00 | 2.92 | 2.92 | 2.84 | 2.74 |
| รวมคะแนนหมวดที่ 3                         | 16 ข้อ  | 2.73                                                  | 2.77 | 2.97 | 2.80 | 2.60 | 2.95 | 2.94 | 2.89 | 2.80 | 2.79 |
| หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม            |         |                                                       |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1. ความซื่อสัตย์และยุติธรรม               | 1 - 5   | 2.88                                                  | 2.80 | 3.00 | 2.52 | 2.72 | 2.83 | 2.88 | 3.00 | 2.96 | 2.96 |
| 2. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่                 | 6 - 9   | 2.55                                                  | 2.70 | 2.80 | 2.70 | 2.35 | 2.90 | 2.65 | 2.90 | 2.75 | 2.60 |
| 3. ความประหยัดและมัธยัสถ์                 | 10 - 13 | 3.00                                                  | 3.00 | 2.95 | 2.70 | 2.65 | 2.95 | 2.85 | 2.95 | 2.75 | 2.60 |
| 4. ความอดทน                               | 14 - 17 | 2.70                                                  | 2.75 | 3.00 | 2.75 | 2.60 | 2.95 | 2.90 | 2.90 | 2.90 | 2.80 |
| 5. ความรักและความสามัคคี                  | 18 - 20 | 2.80                                                  | 2.93 | 3.00 | 2.87 | 2.93 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.93 |
| รวมคะแนนหมวดที่ 4                         | 20 ข้อ  | 2.81                                                  | 2.84 | 2.95 | 2.71 | 2.65 | 2.93 | 2.86 | 2.95 | 2.87 | 2.78 |
| ภาพรวมของการปฏิบัติงาน                    | 80 ข้อ  | 2.62                                                  | 2.80 | 2.89 | 2.74 | 2.56 | 2.88 | 2.82 | 2.89 | 2.77 | 2.72 |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| รายละเอียดที่ประเมิน                      | ข้อ     | คะแนนเฉลี่ยของผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานคนที่ |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-------------------------------------------|---------|----------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                           |         | 21                                                 | 22   | 23   | 24   | 25   | 26   | 27   | 28   | 29   | 30   |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป                     |         |                                                    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ          |         |                                                    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน              |         |                                                    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1. การจัดทำเอกสารการเรียนการสอน           | 1 - 5   | 2.80                                               | 2.64 | 2.52 | 2.84 | 2.84 | 2.68 | 2.40 | 2.76 | 2.60 | 2.96 |
| 2. กระบวนการเรียนการสอน                   | 6 - 25  | 2.77                                               | 2.64 | 2.76 | 2.85 | 2.68 | 2.65 | 2.68 | 2.74 | 2.69 | 2.91 |
| 3. การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน         | 26 - 30 | 2.72                                               | 2.48 | 2.44 | 2.84 | 2.40 | 2.56 | 2.40 | 2.56 | 2.56 | 2.88 |
| รวมคะแนนหมวดที่ 1                         | 30 ข้อ  | 2.76                                               | 2.59 | 2.57 | 2.84 | 2.59 | 2.63 | 2.49 | 2.69 | 2.62 | 2.92 |
| หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน      |         |                                                    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1. งานปกครอง                              | 1 - 6   | 2.87                                               | 2.97 | 3.00 | 3.00 | 2.83 | 2.93 | 2.97 | 2.97 | 2.93 | 2.97 |
| 2. งานธุรการ                              | 7 - 9   | 2.93                                               | 2.93 | 2.87 | 2.93 | 2.67 | 2.87 | 2.67 | 3.00 | 2.93 | 2.87 |
| 3. งานบริการแนะแนว                        | 10 - 14 | 2.64                                               | 2.52 | 2.64 | 2.64 | 2.44 | 2.60 | 2.28 | 2.64 | 2.76 | 2.72 |
| รวมคะแนนหมวด 2                            | 14 ข้อ  | 2.81                                               | 2.81 | 2.84 | 2.86 | 2.65 | 2.80 | 2.64 | 2.87 | 2.88 | 2.85 |
| หมวดที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ และ ความรับผิดชอบ |         |                                                    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1. ความประพฤติ บุคลิกภาพ                  | 1 - 6   | 2.87                                               | 2.80 | 2.80 | 2.93 | 2.83 | 2.90 | 2.73 | 2.73 | 3.00 | 2.93 |
| 2. ความรับผิดชอบ                          | 7 - 16  | 2.88                                               | 2.84 | 2.86 | 2.96 | 2.76 | 2.74 | 2.72 | 2.84 | 2.82 | 2.94 |
| รวมคะแนนหมวดที่ 3                         | 16 ข้อ  | 2.87                                               | 2.82 | 2.83 | 2.95 | 2.80 | 2.82 | 2.73 | 2.79 | 2.91 | 2.94 |
| หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม            |         |                                                    |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1. ความซื่อสัตย์และยุติธรรม               | 1 - 5   | 2.74                                               | 2.92 | 3.00 | 2.96 | 3.00 | 2.64 | 2.88 | 2.84 | 2.96 | 3.00 |
| 2. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่                 | 6 - 9   | 2.70                                               | 2.95 | 2.75 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.55 | 2.55 | 3.00 | 2.85 |
| 3. ความประหยัดและมัธยัสถ์                 | 10 - 13 | 2.70                                               | 2.90 | 2.75 | 2.90 | 2.95 | 2.90 | 2.70 | 3.00 | 2.80 | 2.95 |
| 4. ความอดทน                               | 14 - 17 | 2.90                                               | 2.85 | 2.80 | 2.95 | 2.75 | 2.60 | 2.60 | 2.70 | 2.70 | 2.80 |
| 5. ความรักและความสามัคคี                  | 18 - 20 | 3.00                                               | 2.87 | 2.93 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 2.80 | 2.67 | 2.87 | 3.00 |
| รวมคะแนนหมวดที่ 4                         | 20 ข้อ  | 2.81                                               | 2.90 | 2.85 | 2.90 | 2.87 | 2.79 | 2.71 | 2.75 | 2.87 | 2.92 |
| ภาพรวมของการปฏิบัติงาน                    | 80 ข้อ  | 2.81                                               | 2.78 | 2.77 | 2.99 | 2.73 | 2.76 | 2.64 | 2.77 | 2.82 | 2.91 |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| รายละเอียดที่ประเมิน                      | ข้อ     | คะแนนค่าเฉลี่ยของครูผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานคนที่ |      |      |      |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------|---------|----------------------------------------------------------|------|------|------|--|--|--|--|--|--|
|                                           |         | 31                                                       | 32   | 33   | 34   |  |  |  |  |  |  |
| ตอนที่ 1 ร้อยละทั่วไป                     |         |                                                          |      |      |      |  |  |  |  |  |  |
| ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ          |         |                                                          |      |      |      |  |  |  |  |  |  |
| หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน              |         |                                                          |      |      |      |  |  |  |  |  |  |
| 1. การจัดทำเอกสารการเรียนการสอน           | 1 - 5   | 2.64                                                     | 2.84 | 2.68 | 2.64 |  |  |  |  |  |  |
| 2. กระบวนการเรียนการสอน                   | 6 - 25  | 2.70                                                     | 2.77 | 2.79 | 2.67 |  |  |  |  |  |  |
| 3. การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน         | 26 - 30 | 2.40                                                     | 2.76 | 2.60 | 2.64 |  |  |  |  |  |  |
| รวมคะแนนหมวดที่ 1                         | 30 ข้อ  | 2.58                                                     | 2.79 | 2.69 | 2.65 |  |  |  |  |  |  |
| หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน      |         |                                                          |      |      |      |  |  |  |  |  |  |
| 1. งานปกครอง                              | 1 - 6   | 2.93                                                     | 2.90 | 2.93 | 2.73 |  |  |  |  |  |  |
| 2. งานธุรการ                              | 7 - 9   | 2.67                                                     | 2.73 | 2.73 | 2.73 |  |  |  |  |  |  |
| 3. งานบริการแนะแนว                        | 10 - 14 | 2.54                                                     | 2.76 | 2.56 | 2.56 |  |  |  |  |  |  |
| รวมคะแนนหมวดที่ 2                         | 14 ข้อ  | 2.71                                                     | 2.80 | 2.74 | 2.68 |  |  |  |  |  |  |
| หมวดที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ และ ความรับผิดชอบ |         |                                                          |      |      |      |  |  |  |  |  |  |
| 1. ความประพฤติ บุคลิกภาพ                  | 1 - 6   | 2.77                                                     | 2.93 | 2.93 | 2.97 |  |  |  |  |  |  |
| 2. ความรับผิดชอบ                          | 7 - 16  | 2.68                                                     | 2.96 | 2.82 | 2.76 |  |  |  |  |  |  |
| รวมคะแนนหมวดที่ 3                         | 16 ข้อ  | 2.72                                                     | 2.95 | 2.88 | 2.86 |  |  |  |  |  |  |
| หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม            |         |                                                          |      |      |      |  |  |  |  |  |  |
| 1. ความซื่อสัตย์และยุติธรรม               | 1 - 5   | 2.92                                                     | 3.00 | 3.00 | 3.00 |  |  |  |  |  |  |
| 2. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่                 | 6 - 9   | 2.65                                                     | 2.80 | 2.85 | 2.70 |  |  |  |  |  |  |
| 3. ความประหยัดและมัธยัสถ์                 | 10 - 13 | 2.80                                                     | 2.85 | 2.70 | 2.80 |  |  |  |  |  |  |
| 4. ความอดทน                               | 14 - 17 | 2.55                                                     | 3.00 | 2.85 | 2.55 |  |  |  |  |  |  |
| 5. ความรักและความสามัคคี                  | 18 - 20 | 2.73                                                     | 3.00 | 3.00 | 3.00 |  |  |  |  |  |  |
| รวมคะแนนหมวดที่ 4                         | 20 ข้อ  | 2.71                                                     | 2.93 | 2.88 | 2.81 |  |  |  |  |  |  |
| ภาพรวมของการปฏิบัติงาน                    | 80 ข้อ  | 2.68                                                     | 2.87 | 2.80 | 2.75 |  |  |  |  |  |  |

ตารางที่ 4 แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมโรงเรียนสามัคคีบำรุง  
สังกัดกรุงเทพมหานคร

| รายละเอียดที่ประเมิน                         | ข้อ     | คะแนนค่าเฉลี่ยของผู้ประเมินผล<br>การปฏิบัติงานของครูคนที่ |      |      |      |      | คะแนน<br>รวม | ภาพ<br>รวม<br>ค่า<br>เฉลี่ย | ค่า<br>ส่วน<br>เบี่ยง<br>เบน<br>มาตรฐาน | ผลการ<br>ปฏิบัติ<br>งาน |
|----------------------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------|------|------|------|------|--------------|-----------------------------|-----------------------------------------|-------------------------|
|                                              |         | 1                                                         | 2    | 3    | 4    | 5    |              |                             |                                         |                         |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป                        |         |                                                           |      |      |      |      |              |                             |                                         |                         |
| ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ             |         |                                                           |      |      |      |      |              |                             |                                         |                         |
| หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน                 |         |                                                           |      |      |      |      |              |                             |                                         |                         |
| 1. การจัดทำเอกสารการเรียนการสอน              | 1 - 5   | 2.57                                                      | 2.68 | 2.81 | 2.71 | 2.41 | 13.18        | 2.64                        | 0.39                                    | ดี                      |
| 2. กระบวนการเรียนการสอน                      | 6 - 25  | 2.66                                                      | 2.61 | 2.87 | 2.83 | 2.54 | 13.51        | 2.70                        | 0.34                                    | ดี                      |
| 3. การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน            | 26 - 30 | 2.59                                                      | 2.38 | 2.78 | 2.63 | 2.48 | 12.86        | 2.57                        | 0.40                                    | ดี                      |
| รวมคะแนนหมวดที่ 1                            | 30 ข้อ  | 2.61                                                      | 2.56 | 2.82 | 2.73 | 2.47 | 13.19        | 2.64                        | 0.38                                    | ดี                      |
| หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน         |         |                                                           |      |      |      |      |              |                             |                                         |                         |
| 1. งานปกครอง                                 | 1 - 6   | 2.75                                                      | 2.81 | 2.92 | 2.99 | 2.82 | 14.29        | 2.86                        | 0.26                                    | ดี                      |
| 2. งานธุรการ                                 | 7 - 9   | 2.75                                                      | 2.58 | 2.89 | 2.92 | 2.75 | 13.89        | 2.78                        | 0.34                                    | ดี                      |
| 3. งานบริการแนะแนว                           | 10 - 14 | 2.51                                                      | 2.63 | 2.87 | 2.77 | 2.40 | 13.18        | 2.64                        | 0.53                                    | ดี                      |
| รวมคะแนนหมวด 2                               | 14 ข้อ  | 2.67                                                      | 2.67 | 2.90 | 2.89 | 2.66 | 13.79        | 2.76                        | 0.38                                    | ดี                      |
| หมวดที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ และ<br>ความรับผิดชอบ |         |                                                           |      |      |      |      |              |                             |                                         |                         |
| 1. ความประพฤติ บุคลิกภาพ                     | 1-6     | 2.88                                                      | 2.57 | 2.94 | 2.98 | 2.79 | 14.16        | 2.83                        | 0.26                                    | ดี                      |
| 2. ความรับผิดชอบ                             | 7-16    | 2.81                                                      | 2.61 | 2.86 | 2.97 | 2.81 | 14.06        | 2.81                        | 0.29                                    | ดี                      |
| รวมคะแนนหมวดที่ 3                            | 16 ข้อ  | 2.85                                                      | 2.59 | 2.90 | 2.97 | 2.80 | 14.11        | 2.82                        | 0.27                                    | ดี                      |
| หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม<br>จริยธรรม            |         |                                                           |      |      |      |      |              |                             |                                         |                         |
| 1. ความซื่อสัตย์และยุติธรรม                  | 1-5     | 2.86                                                      | 2.88 | 2.73 | 3.00 | 2.89 | 14.36        | 2.87                        | 0.23                                    | ดี                      |
| 2. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่                    | 6-9     | 2.57                                                      | 2.56 | 2.87 | 2.80 | 2.59 | 13.39        | 2.68                        | 0.35                                    | ดี                      |
| 3. ความประหยัดและมัธยัสถ์                    | 10-13   | 2.80                                                      | 2.57 | 2.93 | 2.98 | 2.79 | 14.07        | 2.82                        | 0.29                                    | ดี                      |
| 4. ความอดทน                                  | 14-17   | 2.64                                                      | 2.65 | 2.91 | 2.96 | 2.68 | 13.84        | 2.77                        | 0.31                                    | ดี                      |
| 5. ความรักและความสามัคคี                     | 18-20   | 2.94                                                      | 2.86 | 2.93 | 3.00 | 2.94 | 14.67        | 2.93                        | 0.18                                    | ดี                      |
| รวมคะแนนหมวดที่ 4                            | 20 ข้อ  | 2.76                                                      | 2.70 | 2.87 | 2.98 | 2.78 | 14.09        | 2.82                        | 0.32                                    | ดี                      |
| ภาพรวมของการทำงาน                            | 80 ข้อ  | 2.72                                                      | 2.63 | 2.87 | 2.89 | 2.68 | 13.79        | 2.76                        | 0.34                                    | ดี                      |

ผู้ประเมินคนที่ 1 คือ ผู้บริหาร คนที่ 2 คือ ผู้ช่วยผู้บริหาร คนที่ 3 คือ หัวหน้าสายชั้น คนที่ 4 คือ เพื่อนครูในสายชั้น และคนที่ 5 คือ ครูประเมินตนเอง

สรุปครูทั้งโรงเรียนจากตารางที่ 4 มีผลการประเมินในภาพรวม ดังนี้

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.64 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

1.1 การจัดทำเอกสารการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.64 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

1.2 กระบวนการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.70 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

1.3 การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.57 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.76 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 งานปกครอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.86 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

2.2 งานธุรการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.78 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

2.3 งานบริการแนะแนว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.64 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

หมวดที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.82 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

3.1 บุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.83 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

3.2 ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.81 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.82 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

4.1 ความซื่อสัตย์และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.87 ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

- งานอยู่ในระดับดี
- 4.2 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.68 ผลการปฏิบัติ
- ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
- 4.3 ความประหยัด มัธยัสถ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.82 ผลการ
- ระดับดี
- 4.4 ความอดทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.77 ผลการปฏิบัติงานอยู่ใน
- ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
5. ความรักและความสามัคคี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.93 ผลการ
- สรุปได้ว่าภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.76 ซึ่ง
- ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

### ผลการประเมินผลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผลการประเมินผลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสามัคคีบำรุง ประเมินโดยคณะครูของโรงเรียนทั้งหมดจำนวน 37 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง  
สังกัดกรุงเทพมหานคร

| ที่ | รายการ                                                                                                                                                 | ค่าร้อยละ |         |             |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|-------------|
|     |                                                                                                                                                        | ดี        | ปานกลาง | ควรปรับปรุง |
| 1   | วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสมและครอบคลุม                                                                             | 81.08     | 18.92   |             |
| 2   | บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และคณะกรรมการพิจารณาตัดสินผลการประเมินมีความเหมาะสมและครอบคลุม | 75.68     | 24.32   |             |
| 3   | คณะกรรมการพิจารณาตัดสินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และคณะครูที่ได้รับการแต่งตั้งมีความเหมาะสม                          | 70.27     | 29.73   |             |
| 4   | ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารทั้ง 2 ฝ่าย ครูหัวหน้าสายชั้น และครูประเมินตนเอง มีความเหมาะสมและครอบคลุม                | 83.78     | 16.22   |             |
| 5   | เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเป็นมาตรฐานค่ามีความเหมาะสมและครอบคลุม                                                        | 64.86     | 35.14   |             |
| 6   | กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความชัดเจน และครอบคลุม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ                                | 78.38     | 21.62   |             |
| 7   | กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้                                                              | 72.97     | 27.03   |             |
| 8   | แบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของครู มีทั้งรายบุคคล และภาพรวมของโรงเรียน มีความชัดเจน ครอบคลุม และมีความเป็นไปได้ใน                                      | 67.57     | 62.43   |             |
| 9   | การนำไปปฏิบัติข้อมูลป้อนกลับของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานได้                                       | 67.57     | 32.43   |             |
| 10  | ภาษาที่นำมาใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้ภาษาที่ง่าย เขียนเรียงเนื้อหาดี สื่อความหมายได้ชัดเจน                                           | 78.38     | 21.62   |             |

จากตารางที่ 5 ซึ่งแสดงผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากคณะครูทั้ง 37 คน ที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า มีความเหมาะสมและครอบคลุมในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 81.08 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 18.92
2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และคณะกรรมการพิจารณาตัดสินผลการประเมิน มีความเหมาะสม และครอบคลุมในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 75.68 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 24.32
3. คณะกรรมการพิจารณาตัดสินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และคณะครูที่ได้รับการแต่งตั้งมีความเหมาะสมในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 70.27 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 29.73
4. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารทั้ง 2 ฝ่าย ครูหัวหน้าสายชั้น และครูประเมินตนเอง มีความเหมาะสมและครอบคลุมในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 83.78 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 16.22
5. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเป็นมาตรฐานค่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 64.86 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 35.14
6. กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีความชัดเจน และครอบคลุม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 78.38 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 21.62
7. กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 72.97 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 27.03
8. แบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของครู มีทั้งรายบุคคล และภาพรวมของโรงเรียน มีความชัดเจน ครอบคลุม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 67.57 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 32.43
9. ข้อมูลป้อนกลับของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานได้ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 67.57 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 32.43
10. ภาษาที่นำมาใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใช้ภาษาที่ง่าย เขียนเรียงเนื้อหาดี สื่อความหมายได้ชัดเจนในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 78.38 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 21.62

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยขอเสนอเนื้อหาสาระที่สำคัญ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ได้พัฒนาขึ้นมา รวมทั้งการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

#### ขั้นตอนการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) ประกอบด้วย

1.1 ศึกษา วิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

1.2 ศึกษา วิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ขั้นที่ 2 การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) โดยทำการเปรียบเทียบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อรวบรวมนำส่วนที่เหมือนกันและส่วนที่แตกต่างกันขององค์ประกอบต่าง ๆ นำมาจัดองค์ประกอบของระบบขึ้นมาใหม่ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 การออกแบบระบบ (System Design) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการร่างรูปแบบของระบบให้เป็นไปตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบระบบ (System Verification) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โครงสร้าง รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการประเมินผลในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำระบบการประเมินผลไปใช้ปฏิบัติจริงในโรงเรียน

ขั้นที่ 5 การประเมินระบบ (System Evaluation) เป็นการนำเอาระบบการประเมินที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำระบบไปใช้จริงกับโรงเรียนสามัคคีบำรุง หลังจากนั้นจึงทำการประเมินผล โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากคณะครู ที่เกี่ยวข้องกับการนำระบบไปใช้ เพื่อประเมินผลระบบที่พัฒนาขึ้นมานั้น มีข้อบกพร่องหรือควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป

## สรุปผลการวิจัย

ผู้ดำเนินการวิจัยขอสรุปผลการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ

1. สรุปผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. สรุปผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

รายละเอียดสรุปผลการวิจัยในทั้ง 2 ส่วน ที่กล่าวมา ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียด ดังนี้

### 1. สรุปผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

สามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาระบบขึ้นมาตามขั้นตอนของการวิจัย สามารถสรุปให้เห็นอย่างชัดเจน โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ของระบบ แบ่งออกเป็น 3 หมวด ดังนี้ คือ

หมวดที่ 1 องค์ประกอบและขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

- 1.1 รูปแบบของระบบการประเมินผล
- 1.2 วัตถุประสงค์ของระบบ
- 1.3 ปัจจัยนำเข้า (Input)
- 1.4 กระบวนการ (Process)
- 1.5 ผลผลิต (Out put)
- 1.6 ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
- 1.7 วิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

หมวดที่ 2 การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์ผลจากแบบประเมินการปฏิบัติงานของครู วิธีการแปลผลการรายงานผล

2.2 การสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล

2.3 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมของโรงเรียน

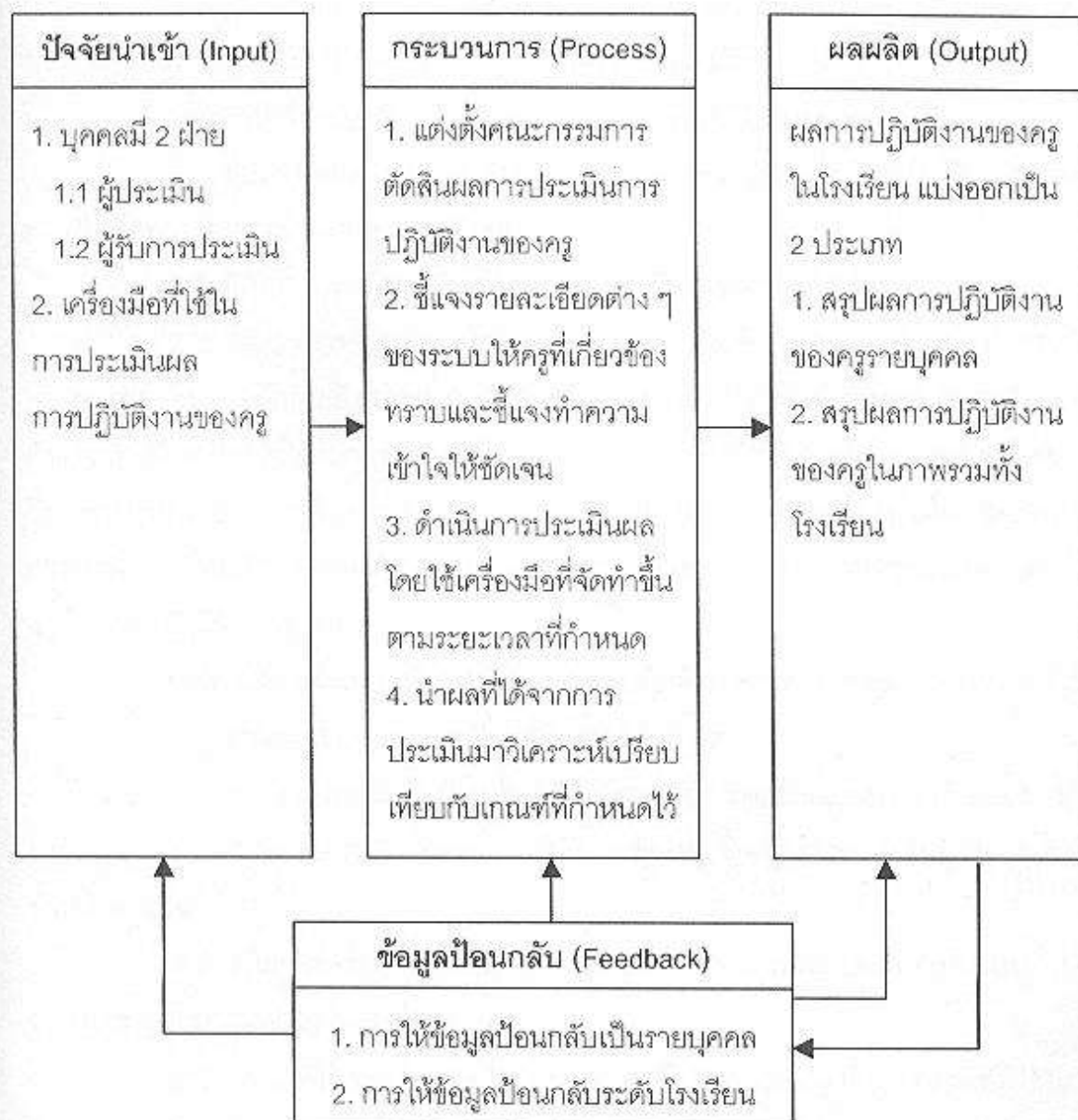
หมวดที่ 3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครู มี 2 แบบ ดังนี้

3.1 แบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล

3.2 แบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมของโรงเรียน

องค์ประกอบและขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
สามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู  
ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยเสนอรูปแบบดังแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 รูปแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง  
สังกัดกรุงเทพมหานคร

รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบ และขั้นตอนต่าง ๆ ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถอธิบายได้ ดังนี้

#### 1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการเรียน

การสอน ด้านบุคลิกภาพและความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และนำข้อมูลป้อนกลับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปวางแผนพัฒนางานของโรงเรียน

## 2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.1 ผู้ประเมินผล ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้าสายชั้น เพื่อนครูในสายชั้น และครูประเมินตนเอง

2.2 ผู้รับการประเมิน หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียน

2.3 คณะกรรมการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมาจากการแต่งตั้งของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นประธาน ส่วนคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้บริหารทั้ง และครูตัวแทนหัวหน้าสายชั้นที่ได้รับการแต่งตั้งจำนวน 3 ท่าน โดยมีหน้าที่ชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอน และวิธีการประเมินผล การเก็บรวบรวมผลการประเมิน การวิเคราะห์ผลการประเมิน และสรุปผลการประเมิน โดยพิจารณาจากรายงานการประเมินผลของคณะกรรมการประเมินผล แล้วนำมาสรุปผลการปฏิบัติงานของครู

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

3.1 ลักษณะของแบบประเมินผล มี 2 ประเภท คือ

3.1.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยเป็นแบบประเมินตนเอง

3.1.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู หัวหน้าสายชั้น

3.2 ชนิดของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล เป็นแบบประเมินผลที่เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ

3.3 เกณฑ์ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้ดังนี้ คือ

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 วุฒิกการศึกษา สอนประจำสายชั้น จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน วิชาที่สอน จำนวนชั่วโมงที่สอนใน 1 สัปดาห์ จำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริมใน 1 สัปดาห์ จำนวนวันลาทุกประเภทใน 1 ภาคเรียน จำนวนครั้งที่มาสายใน 1 ภาคเรียน ภารกิจอื่น ๆ ที่ปฏิบัตินอกเหนือจากการสอน

- ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ แบ่งออกเป็น 4 หมวด ดังนี้
- หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน
  - หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน
  - หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติ บุคลิกภาพ และความรับผิดชอบ
  - หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

5. กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีผู้บริหารเป็นประธาน มีคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูตัวแทนหัวหน้าสายชั้นที่ได้รับการแต่งตั้งจำนวน 3 ท่าน รวม 5 ท่าน

ขั้นที่ 2 ประธานคณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแจ้งรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการประเมินผล การสรุปผลการประเมิน และการจัดทำรายงานการประเมินผล รวมทั้งนำผลที่ได้จากการประเมินไปชี้แจงให้กับครูแต่ละคนทราบ เพื่อนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากการประเมินผลไปพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และทางโรงเรียนจะเป็นผู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครูในด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุง ซึ่งจะช่วยในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 เริ่มดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ โดย

1. ครู เป็นผู้ประเมินตนเอง
2. ผู้บริหาร เป็นผู้ประเมินครูทุกคน
3. ผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้ประเมินครูทุกคน
4. ครูหัวหน้าสายชั้น เป็นผู้ประเมินครูทุกคนในสายชั้น
5. เพื่อนครูในหน้าสายชั้น เป็นผู้ประเมินครูทุกคนในสายชั้น

ขั้นที่ 4 เมื่อทุกฝ่ายได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเสร็จสิ้นแล้ว ผู้ช่วยพร้อมด้วยตัวแทนครูหัวหน้าสายชั้น เป็นผู้รวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน และบันทึกคะแนนลงในแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล

ขั้นที่ 5 คณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานของครู เป็นผู้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยนำผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาบันทึกลงในเอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล ทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน ทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนว่าอยู่ในระดับใด ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขด้านใดบ้าง หลังจากนั้นนำมาสรุปเป็นผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมของโรงเรียน

โดยนำผลมาบันทึกลงในเอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมของโรงเรียน ซึ่งจะ  
ทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน  
พัฒนาครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา และมีความเจริญ  
ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

#### 6. ผลผลิตที่ได้จากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มี 2 ประการ คือ

6.1 ผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน ทำให้ครูแต่ละคนทราบว่าตนเองมีผลการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับใด การปฏิบัติงานด้านใดเป็นที่ยอมรับดี พอใช้ หรือควรปรับปรุงแก้ไข รวมทั้ง  
ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงานของครู

6.2 ผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม ซึ่งทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน  
ของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวมว่าอยู่ในระดับใด การปฏิบัติงานด้านใดเป็นที่ยอมรับอยู่ในเกณฑ์ดี หรือ  
ควรจะได้การพัฒนาในด้านใดเป็นพิเศษ หรือควรได้รับการส่งเสริมในด้านใดให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผลสรุป  
การประเมินทั้งหมดนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูของโรงเรียนให้เป็นระบบ  
มากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

#### 7. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) มี 2 ระดับ คือ

7.1 ข้อมูลป้อนกลับในระดับตัวบุคคล คือ การแจ้งผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน  
โดยมีวิธีการดังนี้ คือ ครูหัวหน้าสายชั้นเป็นผู้นำแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคลไปชี้แจง  
กับครูในสายชั้นที่รับการประเมิน ว่าผลการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะอย่างไร การปฏิบัติงาน  
ด้านใดบ้างที่เป็นที่ยอมรับอยู่ในเกณฑ์ดี หรือปานกลาง และงานใดบ้างที่ควรปรับปรุง รวมทั้ง  
ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของคณะกรรมการสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการ  
ปฏิบัติงานของครูแต่ละคนให้ดียิ่งขึ้น

7.2 ข้อมูลป้อนกลับระดับโรงเรียน คือ การแจ้งผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนใน  
ภาพรวม โดยผู้บริหารเป็นผู้นำแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวมชี้แจงให้  
คณะครูในโรงเรียนได้ทราบว่า ผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของครูทั้งโรงเรียนมีลักษณะอย่างไร  
ผลการประเมินอยู่ในระดับใดบ้าง เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูทั้งโรงเรียนใน  
โอกาสต่อไป

#### 8. ระยะเวลาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูภาคเรียนละ 1  
ครั้ง โดยในภาคเรียนที่ 1 ช่วงพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม และในภาคเรียนที่ 2 ช่วงเดือน  
พฤศจิกายน ถึงเดือนมีนาคม ของปีถัดไป

#### 9. วิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

ให้มีการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยมีรายละเอียดของการติดตาม ดังนี้

9.1 เนื้อหาสาระที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

9.2 สาเหตุที่จะต้องได้รับการพัฒนา

9.3 ปัจจัยส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

9.4 ผลของการพัฒนา

9.5 ผู้รับผิดชอบในการพัฒนา

รายละเอียดเหล่านี้ จะช่วยให้ครูแต่ละคนสามารถปรับปรุง และพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของครูและโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่แท้จริงและยั่งยืน

ส่วนการผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดของโรงเรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำผลการประเมินนั้นมาพัฒนาและปรับปรุงในส่วนที่เป็นจุดด้อยของครู โดยการจัดอบรม ศึกษา คู่มือ หรือวิธีการอื่น ๆ ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างแท้จริง ส่วนจุดเด่นของครูก็ควรจะได้รับส่งเสริมให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่อาชีพ สังคม และตนเอง ทั้งนี้ควรเสริมแรงด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูทุกคนอย่างทั่วถึง โดยไม่เลือกปฏิบัติอันจะนำมาสู่ความร่วมมือในการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองร่วมถึงการพัฒนางานของโรงเรียนให้ก้าวหน้าต่อไป

## 2. สรุปผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเมื่อได้นำไปใช้ในโรงเรียน และได้ทำการประเมินระบบ มีผลการประเมินดังนี้

1. ผู้บริหารและคณะครูของโรงเรียนให้ความเห็นว่า ระบบที่นำมาใช้อยู่ในระดับที่มีความเหมาะสมดี มีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน รวมทั้งสามารถนำไปใช้ได้กับสภาพความเป็นจริงของโรงเรียนสามัคคีบำรุง

2. ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารครูหัวหน้าสายชั้นและครูในสายชั้น ตั้งแต่สายชั้นอนุบาลถึงสายชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ถือว่าเป็นตัวแทนที่ครอบคลุมเพราะทำงานความใกล้ชิดกับผู้รับการประเมิน จึงถือว่าเพียงพอที่จะให้ข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามสภาพที่เป็นจริง และเมื่อครูประเมินตนเองด้วยแล้วก็ยังทำให้ได้ข้อมูลจากผู้ที่ทำหน้าที่โดยตรง โดยผู้รับการประเมิน 1 ท่าน มีผู้ประเมินถึง 5 ท่าน

3. ข้อดีของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้พัฒนาขึ้น มีดังนี้

3.1 คณะครูมีความตื่นตัวมากขึ้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ เมื่อนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในโรงเรียน

3.2 คณะครูรู้จักตนเองมากขึ้นจากการประเมินผลที่เปรียบเสมือนกระจกเงาส่องให้เห็นความเป็นจริงของตนเองในการทำหน้าที่ว่าสิ่งใดดีหรือสิ่งใดควรได้รับการปรับปรุง

3.3 ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมาวิเคราะห์ เพื่อเป็น ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาครู และพัฒนางานของโรงเรียนให้ก้าวหน้าต่อไปในปัจจุบันและก้าวไกลในอนาคต

#### 4. ข้อบกพร่องของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้

4.1 การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในโรงเรียน เป็นของใหม่ ครูบางท่านยังขาดความเข้าใจในกระบวนการของระบบ จึงเกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

4.2 รายการในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีมากถึง 80 ข้อ ประกอบกับครูผู้รับการประเมิน 1 ท่าน มีผู้ประเมิน 5 ท่าน ทำให้กระบวนการเก็บรวบรวมผล วิเคราะห์ แปลผล และสรุปผลการประเมินต้องใช้เวลามาก เกิดความยากลำบากต่อผู้ที่ทำหน้าที่สรุปผลการประเมิน

4.3 ครูบางท่านประเมินตนเองสูงกว่าผู้ประเมินท่านอื่น ทำให้ผลการประเมินเบี่ยงเบนไปจากข้อเท็จจริงที่ควรจะเป็น

4.4 การนำผลการประเมินแจ้งต่อผู้รับการประเมินแต่ละบุคคลให้ทราบในส่วนที่ควรพัฒนาหรือปรับปรุงต้องใช้เวลามาก เพราะต้องสร้างความเข้าใจและยอมรับผลการประเมิน

### อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุงสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีความแตกต่างจากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมานั้น เน้นการประเมินผลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์แมน (Hermen 1973 : 210) บอลตัน (Bolton 1980 : 47) และมอนดีและนอร์ (Mondy & Noe 1990 : 363) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ระบบการประเมินผลจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้ก้าวหน้า มีคุณภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจึงควรมุ่งเน้นในเรื่องของการนำผลการประเมินมาพัฒนางานมากกว่าที่จะ

ให้ความสำคัญไปในเรื่องอย่างอื่น เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง จริงอยู่อาจเป็นผลพลอยได้ในการนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลหนึ่งในการตัดสินใจเรื่องดังกล่าว แต่ไม่ถือว่าเป็นวัตถุประสงค์หลักของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น โรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร จึงควรกำหนดวัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผล เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นหัวใจของการประเมินผล นอกจากนี้ยังมีผลไปสู่การพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนอีก แต่จากสภาพที่เป็นอยู่ จะกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำผลการประเมินไปพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งเป็นหลัก ขาดการนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นการประเมินผลจึงมิใช่เป็นการตัดสินใจแต่เป็นการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประภิน วีระศิลป์ (2536) ในเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับ ปราโมทย์ โชติมงคล (2539 : 3) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานของผูปฏิบัติงาน

2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็นผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน

2.1 ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียน โดยทั่วไปแล้วผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และคณะครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้รับการประเมินควรจะได้ประเมินตนเองด้วย เพราะตัวเราย่อมรู้จักตัวเรามากกว่าผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของแมคกริล (Mcgreal 1983 : 29) ที่กล่าวว่า ครูเองเป็นผู้ทราบดีที่สุดถึงการปฏิบัติงานของตนเอง

2.2 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูหัวหน้าสายชั้น เพื่อนครูในสายชั้น และครูผู้ประเมินตนเอง ล้วนแต่เป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้รับการประเมินทั้งสิ้น ดังนั้นจึงหวังได้ว่าข้อมูลจากการประเมินจะเป็นข้อมูลที่ตรงตามสภาพความเป็นจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอร์แมน (Hermen 1973 : 210) แมคกริล (Mcgreal 1983 : 148) บอลลิงตันและคณะ (Bollington et. al. 1993 : 38) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ประเมินผลจะต้องมีความใกล้ชิดกับผู้รับการประเมิน และเสนอให้ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง รวมทั้งหัวหน้าระดับชั้น หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนครูที่อยู่ในหมวดวิชาเดียวกัน เป็นผู้ประเมินด้วยเพราะมีความใกล้ชิดกับครูผู้รับการประเมิน

ในด้านของคณะกรรมการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูตัวแทน หัวหน้าสายชั้นที่ได้รับการแต่งตั้งจำนวน 3 ท่าน รวมกรรมการทั้งหมด 5 ท่าน ผู้บริหารและครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับดี เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดครู

โรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องให้ความสำคัญผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยควรเน้นไปที่ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดครูมากที่สุด คือ ตนเอง เพื่อนครู ผู้บริหาร ส่วนการสรุปผลการประเมินควรเป็นรูปคณะกรรมการที่มีผู้บริหารเป็นประธานและมีคณะครูร่วมเป็นกรรมการทำหน้าที่ให้ยุติธรรมและเป็นกลางในการตัดสินการประเมิน

3. กระบวนการและขั้นตอนการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปให้มีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ซึ่งทำหน้าที่สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู

3.2 ชี้แจงรายละเอียด และขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการประเมินผลให้แก่คณะครูในโรงเรียนให้ทราบอย่างชัดเจน

3.3 ดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

3.4 รวบรวม วิเคราะห์ และสรุปผลการปฏิบัติงานของครู ลงในแบบรายงานและแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคลและภาพรวมของโรงเรียน

3.5 สรุปผลการประเมิน

3.6 นำผลการประเมินไปชี้แจงให้กับครูทราบเป็นรายบุคคล และครูทั้งหมดของโรงเรียน กระบวนการและขั้นตอนที่กำหนดไว้ต้องมีความชัดเจน เพราะหากกระบวนการไม่มีความชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ ดังงานวิจัยของ มิลเลอร์ (Miller 1975 : 137) ที่พบว่า ครูใหญ่และคณะครูไม่เข้าใจขั้นตอนการดำเนินการประเมินผล จึงทำไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลดีแก่ครูและโรงเรียน

กระบวนการและขั้นตอนที่กำหนดไว้เดิมของโรงเรียนยังขาดความชัดเจน จึงขอเสนอแนะให้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนของการประเมินผลให้ชัดเจนตามที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานำมาใช้ในการเกิดประโยชน์ต่อระบบการประเมินผลของโรงเรียน

4. ผลผลิต (Output) ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น ได้กำหนดไว้ 2 ประการ คือ 1) ผลสรุปของการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล และ 2) ผลสรุปของการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม ซึ่งผลผลิตทั้ง 2 ประการ จะสามารถนำไปวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาครูได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถที่จะนำไปวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ มอนดีและนอร์ (Mondy & Noe 1990 : 338) แมคกิลว (McGeal 1983 : 148) และ บอลตัน (Bolton 1980 : 47) ซึ่งเน้นในเรื่องการนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียน

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูที่ผ่านมานั้นโรงเรียนไม่ได้นำมาใช้พัฒนาครูเท่าที่ควรมุ่งเน้นไปที่การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งมากกว่า ดังนั้นโรงเรียนจึงควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูมาใช้พัฒนาตัวครู และพัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและโรงเรียนต่อไป

5. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ของระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมี การให้ข้อมูลป้อนกลับใน 2 ระดับ คือ

5.1 ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปชี้แจงให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบ ในรายละเอียดต่าง ๆ อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองในด้านที่เป็นที่ยอมรับได้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี หรือปานกลาง และ ด้านที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการสรุปผลการประเมิน เพื่อให้ครูแต่ละคนได้ทราบถึงผลการประเมินอย่างชัดเจน รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาตนเองของครู ในการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานผู้ชี้แจงต้องสร้างความเป็นกันเอง ทำให้ผู้รับการประเมินเกิดการยอมรับผลการประเมินได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยเริ่มต้นชี้แจงผลการปฏิบัติงานด้านที่เป็นที่ยอมรับ แล้วจึงกล่าวถึงข้อบกพร่องของครูที่ควรปรับปรุงแก้ไข ร่วมกันพิจารณาไตร่ตรองว่า ผลการประเมินที่ออกมา นั้นตรงกับสภาพที่แท้จริงของผู้รับการประเมินมากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคกิลว (McGeal 1983 : 149) และ แฮร์ริส (Haris 1986 : 186 – 187) ที่กล่าวว่า การนำข้อมูลป้อนกลับไปแจ้งต่อผู้รับการประเมินควรชี้แจงในส่วนที่ดีให้ทราบก่อน แล้วจึงสอบถามในส่วนที่บกพร่องว่า ตรงกับตนเองที่แท้จริงหรือไม่ เพื่อจะได้มีโอกาสสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการประเมินก่อน ซึ่งมีใช่เป็นการตัดสินแต่เป็นการยอมรับสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของครู

5.2 ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน โดยผู้บริหารของโรงเรียนควรนำเอาข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินในระดับรายบุคคล และผลการประเมินในภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียนมาพิจารณา เพื่อวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในระดับรายบุคคล ในด้านที่ควรพัฒนา หรือควรปรับปรุงแก้ไขซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน รวมทั้งวางแผนพัฒนาครูทั้งหมดในโรงเรียนในส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งวางแผนพัฒนาครูทั้งหมดในโรงเรียน ในส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อจะช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงและยั่งยืนต่อไปสำหรับคณะครู

## ข้อเสนอแนะในการนำระบบไปใช้

1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้น เพราะเป็นเรื่องใหม่ที่ผู้บริหารและครูยังขาดประสบการณ์ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการฝึกอบรมให้

ความรู้ด้านกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการประเมินผล เพื่อจะสามารถนำระบบการประเมินผลไปใช้ได้อย่างเหมาะสม และถูกต้อง

2. เมื่อผลการประเมินของครูผู้รับการประเมิน กับครูหัวหน้าสายชั้นของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกัน คณะกรรมการสรุปผลการประเมิน ควรเข้ามามีบทบาทในการพิจารณา สอบถามครูผู้รับการประเมิน ถึงการประเมินตนเองว่า เหตุใดผลการประเมินของตนจึงสูงหรือต่ำกว่า ครูหัวหน้าสายชั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้สรุปผลการประเมินให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงให้มากที่สุด

3. จัดทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บรวบรวม วิเคราะห์ผลและแปรผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำไว้ใช้ในการเปรียบเทียบกับครั้งต่อไป ว่าผลการปฏิบัติงานของครูมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้วางแผนพัฒนาได้ถูกทาง

4. ผู้ทำหน้าที่ประเมินนอกจากผู้บริหารและเพื่อนครูในโรงเรียนแล้วควรเพิ่มผู้รับบริการ คือ ผู้ปกครองและเด็กนักเรียนเข้าไปด้วย แต่ต้องสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน โดยเฉพาะนักเรียนระดับประถมเพราะยังเล็กมาก

5. ควรนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้น ไปใช้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนนั้น ๆ

### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย

1. ศึกษา ค้นคว้า วิจัยเครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของครู มีความครอบคลุมอย่างชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของคณะครูและโรงเรียนมากขึ้น ทั้งควรศึกษาเครื่องมือที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูหัวหน้าสายชั้น หัวหน้าหมวดวิชา ฯลฯ เพื่อการใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับแต่ละบุคคล

2. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับกลยุทธ์ของการพัฒนาครู และบุคลากรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริง

3. ติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีจุดมุ่งหมายให้คณะครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

4. การนิเทศติดตามอยู่บนพื้นฐานของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้อยากทำงาน ผู้บริหารควรให้เป็นโอกาสในการพัฒนางานต่างๆ ของโรงเรียน

## บรรณานุกรม

- ก่อ สวัสดิ์พานิชย์. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ :  
กองนโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ, 2530.
- กาญจนา คุณารักษ์. หลักสูตรและการพัฒนา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต  
พระราชวังสนามจันทร์, 2527.
- โกวิท ปรวาลพุกษ์. "การประเมินบุคลากร," *ศุภปริทัศน์*. 1, (2519) : 14.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. *มาตรฐานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา*.  
ศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2534.
- \_\_\_\_\_. *สพข.2542บันทึกนักการศึกษา*. ม.ป.ท. : ม.ป.ป.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. *มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง*. ม.ป.ท. : 2540.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน*. ม.ป.ท. :  
2530.
- จำเนียร จวงตระกูล. *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ. "แนวทาง ขั้นตอน และวิธีการจัดระบบ," ใน *ประมวลสาระชุดวิชา*  
*การจัดระบบการศึกษา หน่วยที่ 1 - 2*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,  
2536.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," *เอกสารทางวิชาการหมายเลข 19*.  
กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- ธงชัย สันติวงษ์. *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- นิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา, สำนัก. *การประเมินมาตรฐานโรงเรียนปีการศึกษา 2543*.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2543.
- ประภิน จีระศิลป์. *การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก*  
*ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2536.
- ประยูร บุญประเสริฐ. "การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของแต่ละคน," *วารสารบริหาร*  
*ธุรกิจ*. 2, (มีนาคม - พฤษภาคม 2520) : 153.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. *การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู*  
*โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ปราโมทย์ โชติมงคล. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครู.

เอกสารประกอบการบรรยายที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวง

ศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2539.

เมียน ไชยศรี. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร, 2544.

ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. **คู่มือครู**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อัสสัมชัญ, 2534.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.

เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

ยุพิน จายะภูมิ. การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัด

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2534.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.

\_\_\_\_\_. เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,

2544.

วิทยา คูวิรัตน์. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก

อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การบริหารงาน

บุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2530.

สามัคคีบำรุง, โรงเรียน. เอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

โรงเรียนสามัคคีบำรุง. กรุงเทพฯ : โรงเรียนสามัคคีบำรุง, 2544.

สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์. "การวางแผนงานและการทำงานอย่างเป็นระบบ," ใน เอกสารประกอบ

การสอนวิชาวางแผนการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมุทรสาคร, สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. แบบรายงานการประเมินมาตรฐานโรงเรียน

ปีการศึกษา 2543. สมุทรสาคร : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด, 2543.

สันต์ ธรรมบำรุง. หลักการนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2526.

สายัณห์ ฆาน้อย. "ลักษณะครูที่ดี : ครูไทยในอนาคต," ประชาศึกษา. 37, (พฤษภาคม 2530) : 8 - 12.

สุบิน ภูมิรินทร์. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา  
ศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

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

อุทุมพร จามรมาน. "การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครู," เอกสารประกอบ  
การบรรยายสัมมนาผู้บริหารของโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา  
อัครสังฆมณฑล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แสงธรรม, 2536.

อำไพ สุจิตกุล และคณะ. "ขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานการสอนระดับประถมศึกษา,"  
วารสารการวิจัยการศึกษา 2. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2524.

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

Bertalanffy, Lduwig Von. General System Theory. New York Geirge Braziller, 1968.

Bollungton , Rob & Hopkins , David & West , Mel. An Introduction to teacher  
Appraisal. London : Casssell Educational Limited., 1993.

Bolton, Dale L. Evaluating Administrative Personel in school System. New York :  
Teachers College Press, 1980.

Borich, Gray D. The Appraisal of teaching : Concepts and Process. Philippines :  
Addison Wesley Publishing Co., 1977.

Buckley, K. Modern System Research for the Behaviora Scientist. Chicago : Aldine  
Publishing, 1968.

Chrode, William A. & Voich ,Dan Jr. Organization and Management : Basic Systems  
Concepts. Malaysia : Trwin Book Co., 1974.

Couger, Daniel & Knapp, Robert W. System Analysis Techniques. Toronto : John Willey  
Sons Inc., 1974.

Crane, Dandld P. Personel. The Management of Human Resources. Bodton : Kent  
Publishing Co ., 1986.

Cyril & Poster , Dorean. Teacher Appraisal. Training and Implementation. New York :  
Routedge, 1993.

- Debenham, K. John. *Knowledge System Design*. New York : Printice - 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 Personel 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.
- Haris, Ben M. *Developmental Teacher Evaluation*. Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc., 1986.
- Henderson, Richard I. *Performance Appraisal*. 2<sup>nd</sup> ed. Virginia : Prentice – Hall, 1984.
- Herman, Jerry J. *Developing An Effective School Staff Evaluation Program*. New York : Parker Publishing Co., 1973.
- Heyel, Carl. *Endyclopedia of Management*. New York : CBC College Publusing, 1983.
- Keith, Sherry & Girling, Robert Heniques. *Education Management and Participation*. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Lewis, Janes, Sr. *Appraising Teacher Performance*. New York : Parker Publishing Co., 1973.
- Lunenberg, Fred C. & Ornstein, Allan C. *Educational Administration : Concepts and Practices*. California : Wadsworth Inc., 1991.
- 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 Hardbook 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 System : Conceptual Conciderations**. Boston, US.: Richad D. Irwin, Inc.,1990.
- Seyfarth, John T. **Personal Management for Effective Schools**. Massachsetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Smith, August W. **Management System : Analysis and Application**. New York : The Dryden Press, 1982.
- Stronge, James H. & Helm, Virginia M. **Evaluating Professional Support Personnel in Education**. Califprnia : Sage Publications Inc., 1991.
- Wallance, Mae J.& Crandall, Frederic N. **Administering Human Resource**. New York : Random House, 1983.
- Werther, William Tr. & Keith Davis. **Human Resource Personnel Management**. New York : McGraw – Hill., 1989.
- West, Mel. And Bollington, Rob. **An Introduction to Teacher Appraisal**. London : David Fulton Publishers, Ltd., 1990.

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง

1. นายพลพันธ์ ไกรเสริม  
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
2. นายประมุข เจริญพร  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
3. นางสาวมาสวิมล รักบ้านเกิด  
ผู้อำนวยการกองวิชาการ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
4. นายอุดมศักดิ์ นาคี  
หัวหน้าฝ่ายทดสอบและประเมินผล สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
5. นางสุดสวาท พลานันทกุลธร  
หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 136

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

17 มีนาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพูลพันธ์ ไกรเสริม รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษากทม.นคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายจรรยา รอดเจริญ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสามัคคีบำรุง" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- |               |              |               |
|---------------|--------------|---------------|
| 1. ดร. ปัญญา  | แก้วกัญ      | ประธานกรรมการ |
| 2. ผศ. สุภรณ์ | ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ       |
| 3. นายไพรัช   | อรรถกามานนท์ | กรรมการ       |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

บัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521, 508

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 138

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

17 มีนาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประมุข เจริญพร ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายจรรยา รอดเจริญ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสามัคคีบำรุง" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- |                            |               |
|----------------------------|---------------|
| 1. ดร. ปัญญา แก้วกียูร     | ประธานกรรมการ |
| 2. ผศ. สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ       |
| 3. นายไพรัช อรรถกามานนท์   | กรรมการ       |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

บัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521, 508

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 140

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงศิริราช  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

17 มีนาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอุดมศักดิ์ นาดี หัวหน้าฝ่ายทดสอบและประเมินผล สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายจรูญ รอดเจริญ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสามัคคีบำรุง" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- |               |              |               |
|---------------|--------------|---------------|
| 1. ดร. ปัญญา  | แก้วก้อย     | ประธานกรรมการ |
| 2. ผศ. สุภรณ์ | ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ       |
| 3. นายไพรัช   | อรรถกามานนท์ | กรรมการ       |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม)  
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

บัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521, 508

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 140

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

17 มีนาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอุดมศักดิ์ นาคี หัวหน้าฝ่ายทดสอบและประเมินผล สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายจรรยา รอดเจริญ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสามัคคีบำรุง” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- |                            |               |
|----------------------------|---------------|
| 1. ดร. บัญญา แก้วกัญญา     | ประธานกรรมการ |
| 2. ผศ. สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ       |
| 3. นายไพรัช อรรถกามานนท์   | กรรมการ       |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม)  
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

บัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521, 508

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 142

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา  
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี  
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

17 มีนาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสุดสวาท พูลานันทกุลธวัช ผู้อำนวยการหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายจรูญ รอดเจริญ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสามัคคีบำรุง" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- |                            |               |
|----------------------------|---------------|
| 1. ดร. ปัญญา แก้วก้อย      | ประธานกรรมการ |
| 2. ผศ. สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ       |
| 3. นายไพรัช อรรถกามานนท์   | กรรมการ       |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ออร์สา สุขเปรม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

บัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521, 508

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521

**แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสามัคคีบำรุง เขตทุ่งครุ  
กรุงเทพมหานคร**

ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

ผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....

ทำหน้าที่เป็นครูในโรงเรียนมาเป็นเวลานาน.....ปี วุฒิการศึกษาปัจจุบัน.....

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

2.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

3.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

4.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

5.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

หน้าที่พิเศษนอกจากการสอน 1.....

2.....

3.....

เริ่มทำการประเมินในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

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

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

## ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

กรุณารับรายการประเมินแล้วพิจารณาว่าคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด โดย  
ขีดเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคุณภาพการปฏิบัติงาน

คะแนน                      1              ควรปรับปรุง  
คะแนน                      2              ปานกลาง  
คะแนน                      3              ดี

| ข้อ | รายการประเมิน                                                      | คุณภาพ<br>การปฏิบัติงาน |   |   | สำหรับ<br>เจ้าหน้าที่       |
|-----|--------------------------------------------------------------------|-------------------------|---|---|-----------------------------|
|     |                                                                    | 3                       | 2 | 1 |                             |
|     | หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน                                       |                         |   |   |                             |
|     | การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการสอน                                      |                         |   |   |                             |
| 1   | การวิเคราะห์หลักสูตร                                               |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 1  |
| 2   | การจัดทำกำหนดการสอน/แผนการสอน                                      |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 2  |
| 3   | การจัดทำเอกสารประกอบการสอน                                         |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 3  |
| 4   | การจัดทำเครื่องมือสำหรับการวัดและประเมิน                           |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 4  |
| 5   | การจัดทำรายงานการวิจัยในชั้นเรียน                                  |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 5  |
|     | การจัดกระบวนการเรียนการสอน                                         |                         |   |   |                             |
| 6   | การแนะนำให้นักเรียนเห็นคุณค่าและประโยชน์ของสาระหรือเนื้อหาที่เรียน |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 6  |
| 7   | การชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้                                     |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 7  |
| 8   | การนำเข้าสูบทเรียน                                                 |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 8  |
| 9   | การใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อจูงใจนักเรียน                      |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 9  |
| 10  | การใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน                              |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 10 |
| 11  | การจัดกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้                                 |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 11 |
| 12  | การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน           |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 12 |
| 13  | การใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นนอกห้องเรียน                             |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 13 |
| 14  | การใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการเสริมแรงแก่นักเรียน                 |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 14 |
| 15  | การใช้ภาษาสื่อความหมายได้ถูกต้องเหมาะสมชัดเจน                      |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 15 |
| 16  | ความแม่นยำในเนื้อหาวิชา                                            |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 16 |

| ข้อ | รายการประเมิน                                                                  | คุณภาพ<br>การปฏิบัติงาน |   |   | สำหรับ<br>เจ้าหน้าที่       |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---|---|-----------------------------|
|     |                                                                                | 3                       | 2 | 1 |                             |
| 17  | การสอดแทรกความรู้รอบตัวในวิชาที่สอน                                            |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 17 |
| 18  | การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่หลากหลายและเน้น<br>นักเรียนเป็นสำคัญ          |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 18 |
| 19  | การใช้คำถามที่กระตุ้นให้นักเรียนใช้ความคิดวิเคราะห์                            |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 19 |
| 20  | การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมลงในเนื้อหาสาระที่สอน                                |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 20 |
| 21  | การสรุปองค์ความรู้ของเนื้อหาสาระที่สอน                                         |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 21 |
| 22  | การตรวจผลงานและแบบฝึกหัดต่าง ๆ ของนักเรียน                                     |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 22 |
| 23  | การประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง                                                |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 23 |
| 24  | การแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ                                                |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 24 |
| 25  | การให้นักเรียนประเมินตนเอง                                                     |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 25 |
|     | <b>การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน</b>                                          |                         |   |   |                             |
| 26  | การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนเพื่อนำผลมา<br>ปรับปรุงแก้ไข                   |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 26 |
| 27  | การนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ได้จากการประเมินมาปรับ<br>ปรุงแก้ไขการเรียนการสอน |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 27 |
| 28  | การศึกษาค้นคว้าเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ                                          |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 28 |
| 29  | การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียน<br>การสอน                   |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 29 |
| 30  | การนำผลการวิจัยทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนา<br>ปรับปรุงการเรียนการสอน            |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 30 |
|     | <b>หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการสอน</b>                                            |                         |   |   |                             |
|     | <b>งานปกครอง</b>                                                               |                         |   |   |                             |
| 1   | การดูแลเอาใจใส่ให้นักเรียนมีระเบียบวินัย มีความ<br>รับผิดชอบ                   |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 31 |
| 2   | การดูแลเอาใจใส่ให้นักเรียนมีความตรงต่อเวลา                                     |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 32 |
| 3   | การดูแลเอาใจใส่ให้นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต                                |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 33 |

| ข้อ | รายการประเมิน                                                                    | คุณภาพ<br>การปฏิบัติงาน |   |   | สำหรับ<br>เจ้าหน้าที่       |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---|---|-----------------------------|
|     |                                                                                  | 3                       | 2 | 1 |                             |
| 4   | การดูแลเอาใจใส่ด้านความสะอาดภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน                      |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 34 |
| 5   | การแก้ปัญหาให้นักเรียนที่กระทำผิด                                                |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 35 |
| 6   | การปฏิบัติหน้าที่เวรยามตามที่ได้รับมอบหมาย                                       |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 36 |
|     | <b>งานธุรการ</b>                                                                 |                         |   |   |                             |
| 7   | การจัดทำเอกสารธุรการในชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน                |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 37 |
| 8   | การดูแลเอาใจใส่เก็บรักษาอุปกรณ์และสื่อการสอนให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้            |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 38 |
| 9   | การใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัดและคุ้มค่า                       |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 39 |
|     | <b>งานบริการแนะแนว</b>                                                           |                         |   |   |                             |
| 10  | การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง              |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 40 |
| 11  | การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคลทางด้านการศึกษาและการปรับพฤติกรรม |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 41 |
| 12  | การให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ แก่นักเรียนที่เป็นผู้รับผิดชอบงาน  |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 42 |
| 13  | การนัดพบและปรึกษาหารือกับผู้ปกครองในเรื่องการศึกษาและพฤติกรรมของนักเรียน         |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 43 |
| 14  | การเยี่ยมเยียนนักเรียนที่บ้าน                                                    |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 44 |
|     | <b>หมวดที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ และความรับผิดชอบ</b>                                  |                         |   |   |                             |
| 1   | แต่งกายสุภาพเรียบร้อย                                                            |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 45 |
| 2   | ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการและกฎข้อกำหนดของโรงเรียน                            |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 46 |
| 3   | มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส                                                            |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 47 |

| ข้อ                               | รายการประเมิน                                                                   | คุณภาพ<br>การปฏิบัติงาน |   |   | สำหรับ<br>เจ้าหน้าที่       |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---|---|-----------------------------|
|                                   |                                                                                 | 3                       | 2 | 1 |                             |
| 4                                 | มีกิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน                                                     |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 48 |
| 5                                 | วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ                                                      |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 49 |
| 6                                 | มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป                                              |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 50 |
| 7                                 | เข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา                                                        |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 51 |
| 8                                 | เข้าร่วมประชุมและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน                                      |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 52 |
| 9                                 | ทำงานอย่างมีระบบและรักษาระเบียบของการปฏิบัติงาน                                 |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 53 |
| 10                                | ให้ความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน                                     |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 54 |
| 11                                | มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่                                           |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 55 |
| 12                                | รู้จักประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงแก้ไข                                            |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 56 |
| 13                                | ยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องที่ตนได้ปฏิบัติ                                          |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 57 |
| 14                                | ยอมรับคำตำหนิหรือว่ากล่าวตักเตือน                                               |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 58 |
| 15                                | มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน                                         |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 59 |
| 16                                | ใฝ่หาความรู้ที่จะพัฒนาตนเอง                                                     |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 60 |
| <b>หมวดที่ 4 คุณธรรม จริยธรรม</b> |                                                                                 |                         |   |   |                             |
| <b>ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม</b> |                                                                                 |                         |   |   |                             |
| 1                                 | มีความซื่อสัตย์สุจริตในด้านการเงิน และทรัพย์สินของโรงเรียน เพื่อนครูและนักเรียน |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 61 |
| 2                                 | เก็บรักษาความลับของนักเรียน เพื่อนครู และโรงเรียน                               |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 62 |
| 3                                 | พูดในเรื่องที่เป็นจริง ไม่โกหกหลอกลวง                                           |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 63 |
| 4                                 | ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม                      |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 64 |
| 5                                 | ประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วยความยุติธรรม                                    |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 65 |
| <b>ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</b>     |                                                                                 |                         |   |   |                             |
| 6                                 | ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริหาร เพื่อนครูด้วยความเต็มใจโดยไม่เรียกร้องการตอบแทน    |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 66 |
| 7                                 | ช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว            |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 67 |

| ข้อ | รายการประเมิน                                           | คุณภาพ<br>การปฏิบัติงาน |   |   | สำหรับ<br>เจ้าหน้าที่       |
|-----|---------------------------------------------------------|-------------------------|---|---|-----------------------------|
|     |                                                         | 3                       | 2 | 1 |                             |
| 8   | สอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียน โดยไม่เรียกร้องคำตอบแทน      |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 68 |
| 9   | สละทุนทรัพย์ส่วนตัวให้เป็นทุนการศึกษา                   |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 69 |
|     | <b>ความประหยัดมัธยัสถ์</b>                              |                         |   |   |                             |
| 10  | ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัดและคุ้มค่า |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 70 |
| 11  | เก็บรักษาอุปกรณ์ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพใช้ได้          |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 71 |
| 12  | ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ด้วยความมัธยัสถ์                    |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 72 |
| 13  | รู้จักเก็บออมทรัพย์สินเพื่อความมั่นคงของฐานะ            |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 73 |
|     | <b>ความอดทนอดกลั้นและความเสียสละ</b>                    |                         |   |   |                             |
| 14  | มีความอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก                        |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 74 |
| 15  | มีความอดทนอดกลั้นต่อข้อบกพร่องของผู้อื่น                |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 75 |
| 16  | มีความอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์                           |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 76 |
| 17  | มีความอดทนในการพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียน                 |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 77 |
|     | <b>ความรักและความสามัคคี</b>                            |                         |   |   |                             |
| 18  | มีความรัก และความสามัคคีในหมู่คณะ                       |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 78 |
| 19  | เสริมสร้างกำลังใจแก่กันและกัน                           |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 79 |
| 20  | ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น                |                         |   |   | <input type="checkbox"/> 80 |

# แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการปฏิบัติงานของ นาย/นาง/นางสาว .....นามสกุล.....

ตำแหน่ง ..... ระดับ ..... ระดับชั้นที่สอน .....

| รายละเอียดที่ประเมิน                     | ข้อ     | คะแนนของผู้ประเมินผล<br>การปฏิบัติงานของครู |   |   |   |   | คะแนน<br>รวม | ค่า<br>เฉลี่ย | ผลการ<br>ปฏิบัติ<br>งาน |
|------------------------------------------|---------|---------------------------------------------|---|---|---|---|--------------|---------------|-------------------------|
|                                          |         | 1                                           | 2 | 3 | 4 | 5 |              |               |                         |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป                    |         |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ         |         |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน             |         |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| 1. การจัดทำเอกสารการเรียนการสอน          | 1 - 5   |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| 2. กระบวนการเรียนการสอน                  | 6 - 25  |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| 3. การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน        | 26 - 30 |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| รวมคะแนนหมวดที่ 1                        | 30 ข้อ  |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียน<br>การสอน |         |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| 1. งานปกครอง                             | 1 - 6   |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| 2. งานธุรการ                             | 7 - 9   |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| 3. งานบริการแนะแนว                       | 10 - 14 |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| รวมคะแนนหมวด 2                           | 14 ข้อ  |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| หมวดที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ และความรับผิดชอบ |         |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| 1. ความประพฤติ บุคลิกภาพ                 | 1-6     |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| 2. ความรับผิดชอบ                         | 7-15    |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| รวมคะแนนหมวดที่ 3                        | 16 ข้อ  |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม           |         |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| 1. ความซื่อสัตย์และยุติธรรม              | 1-5     |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| 2. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่                | 6-9     |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| 3. ความประหยัดและมัธยัสถ์                | 10-13   |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| 4. ความอดทน                              | 14-17   |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| 5. ความรักและความสามัคคี                 | 18-20   |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| รวมคะแนนหมวดที่ 4                        | 20 ข้อ  |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |
| ภาพรวมของการปฏิบัติงาน                   | 80 ข้อ  |                                             |   |   |   |   |              |               |                         |

หมายเหตุ ผู้ประเมินคนที่ 1 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ประเมินคนที่ 2 ผู้ช่วยฯ ผู้บริหาร ผู้ประเมินคนที่ 3  
ครูหัวหน้าสายชั้น ผู้ประเมินคนที่ 4 เพื่อนครูในสายชั้น ผู้ประเมินคนที่ 5 ครูประเมินตนเอง

ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นที่ยอมรับ คือ

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

ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ในด้านที่ต้องปรับปรุง คือ

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

ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

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

ลงชื่อ .....

( )

ประธานกรรมการสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. 25.....





## แบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสามัคคีบำรุง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาส่วนต่าง ๆ ตามรายการ แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และได้โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

แบบตรวจสอบระบบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ คือ

|   |         |             |
|---|---------|-------------|
| 3 | หมายถึง | ดี          |
| 2 | หมายถึง | ปานกลาง     |
| 1 | หมายถึง | ควรปรับปรุง |

ขอขอบคุณอย่างสูง

นายจรรยา รอดเจริญ

ผู้วิจัย

| รายการตรวจสอบ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | คะแนน                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ขั้นตอนในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การพัฒนาระบบ<br>มี 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การตรวจสอบระบบ และการ<br>ประเมินระบบ<br>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....<br>.....                                                                                                                                                                               | 1    2    3<br><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาระบบ<br>2.1 เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู<br>2.2 เพื่อประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู<br>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....<br>.....                                                                                                                                                                                                  | 1    2    3<br><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 3. กำหนดองค์ประกอบของระบบ<br>ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ข้อมูลป้อนกลับ<br>(Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment)<br>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....<br>.....                                                                                                                                                                                            | 1    2    3<br><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 4. การกำหนดรูปแบบของระบบ แสดงให้เห็นในรูปแผนภูมิ<br><div data-bbox="240 1317 1193 1787" data-label="Diagram"> <pre> graph LR     Input[ปัจจัยนำเข้า<br/>(Input)] --&gt; Process[กระบวนการ<br/>(Process)]     Process --&gt; Output[ผลผลิต<br/>(Output)]     Output --&gt; Feedback[ข้อมูลป้อนกลับ<br/>(Feedback)]     Feedback --&gt; Input             </pre> </div> .....<br>..... | 1    2    3<br><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |

| รายการตรวจสอบ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | คะแนน                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยบุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลและเครื่องมือที่ใช้<br>ในระบบการประเมินผล<br>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <div>1    2    3</div> <div><input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/></div> |
| 6. ผู้ประเมินผล คือ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย<br>ผู้บริหาร ครูวิชาการของโรงเรียน รวมทั้งครูเป็นผู้ประเมินตนเอง และเพื่อนครู<br>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <div>1    2    3</div> <div><input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/></div> |
| 7. ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน<br>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <div>1    2    3</div> <div><input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/></div> |
| 8. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) มี<br>3 ระดับ คือ ดี ปานกลาง และควรปรับปรุง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ<br>ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป<br>ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ 80 ข้อ<br><div> <div>หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน</div> <div>30 ข้อ</div> <div>หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน</div> <div>14 ข้อ</div> <div>หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติ และความรับผิดชอบ</div> <div>16 ข้อ</div> <div>หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม</div> <div>20 ข้อ</div> <div>รวม</div> <div>80 ข้อ</div> </div> | <div>1    2    3</div> <div><input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/></div> |
| ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                  |

| รายการตรวจสอบ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | คะแนน                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9. การกำหนดส่วนย่อยในกระบวนการ (Process) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ<br>1. ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ<br>2. ดำเนินการประเมินผล<br>3. วิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน<br>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....<br>.....                                                                                                                                               | 1    2    3<br><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 10. การกำหนดส่วนย่อยในผลผลิต (Output) ประกอบด้วย<br>1. ผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล<br>2. ผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียน<br>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....<br>.....                                                                                                                                                                                       | 1    2    3<br><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 11. การกำหนดส่วนย่อยในข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)<br>1. ชี้แจงผลการประเมินให้ครูแต่ละคนทราบ<br>2. วิเคราะห์ปัจจัยนำเข้า กระบวนการว่ามีข้อบกพร่องหรือไม่อย่างไร รวมทั้ง<br>วิเคราะห์ผลการประเมินว่าชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่อย่างไร<br>3. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ<br>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....<br>..... | 1    2    3<br><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 12. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงเนื้อหาเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>ของครู<br>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....<br>.....                                                                                                                                                                                                                              | 1    2    3<br><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |

## ประวัติย่อผู้วิจัย

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ                 | นายจรัญ รอดเจริญ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| วัน เดือน ปี เกิด    | 11 มิถุนายน 2500                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| ภูมิลำเนาเดิม        | ตำบลบ้านบ่อ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรสาคร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| สถานที่ทำงานเดิม     | โรงเรียนสามัคคีบำรุง เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ตำแหน่งเดิม          | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีบำรุง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | โรงเรียนวัดไก่อติ๊ย(สวัดีประชาชนกุล) เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ตำแหน่งปัจจุบัน      | อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดไก่อติ๊ย(สวัดีประชาชนกุล)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ประวัติการศึกษา      | ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ อ.เมือง จ.สมุทรสาคร<br>มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร<br>ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา วิทยาลัยครูนครปฐม<br>ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง วิทยาลัยครูนครปฐม<br>ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช                                                                                                                                                                                        |
| ประวัติการรับราชการ  | 16 กรกฎาคม 2522 ครู 2 ระดับ 2 โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์<br>เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร<br>28 มกราคม 2540 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนวัดหัวกระบือ<br>เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร<br>4 สิงหาคม 2541 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนพรหมราชบุรีรังสรรค์<br>เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร<br>20 พฤศจิกายน 2541 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนสามัคคีบำรุง<br>เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร<br>1 ตุลาคม 2546 อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนวัดไก่อติ๊ย(สวัดีประชาชนกุล)<br>เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร |