



v 48965

การศึกษาการประเมินผลการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหิรยญ

THE STUDY OF THE TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL
IN THE BANNAIRIAN SCHOOL

วิทยานิพนธ์
ของ
นายสุวิทย์ สุวรรณศิลป์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วัน เดือน ปี..... 28 ส.ย. 2548

เลขทะเบียน..... 00197614

ชื่อผู้พิมพ์.....
ชื่อผู้พิมพ์.....
ชื่อผู้พิมพ์.....
ชื่อผู้พิมพ์.....

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
พ.ศ. 2548

ISBN 974-373-434-1

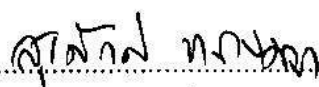
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

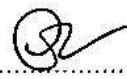
วิทยานิพนธ์ การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียน
โดย นายสุวิทย์ สุวรรณศิลป์
สาขา การบริหารการศึกษา
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.วาสนา รัชอินทร์
กรรมการ อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต


..... ผู้ช่วยอธิการบดี บัณฑิตศึกษา
(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ หลาบมาลา)


..... กรรมการ
(ดร.วาสนา รัชอินทร์)


..... กรรมการ
(อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)


..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกรณ์ ลิ้มบริบูรณ์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความเมตตาและเอาใจใส่จาก ดร.วาสนา รัชอินทร์ และอาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในงานวิจัยนี้อย่างดียิ่ง โดยเฉพาะอาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ ที่ได้ชี้แนะด้านการวิเคราะห์ ข้อมูลและติดตามแนะนำการเขียนสรุปรายงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และ ผศ.วีระ ประเสริฐศิลป์ ที่มีความห่วงใยติดตามทวงถามความก้าวหน้า รวมทั้งให้ข้อคิดกำลังใจจนสามารถทำงานวิจัย ได้สำเร็จ

ขอขอบคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ แก่ไขเครื่องมือ วิจัย จำนวน 2 ชุด จนสามารถนำไปใช้ได้

ขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนบ้านนายเหวียนที่ให้กำลังใจ และช่วยตอบแบบสอบถามได้ ข้อมูลวิจัยจนสำเร็จ

และสุดท้ายขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่ได้จัดทำโครงการ ส่งเสริมวิทยฐานะครูและผู้บริหารการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานผู้ใช้ครูทำให้ข้าพเจ้า มีโอกาสได้เข้ามาศึกษา

ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย ดวงวิญญาณของสมเด็จพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค) จงดลบันดาลให้ทุกท่านที่เอ่ยนามข้างต้น รวมถึงผู้ที่ไม่ได้เอ่ยนามที่มีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ จงมีความสุข ความเจริญ ยิ่ง ๆ ขึ้นไป

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์

การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน

THE STUDY OF THE TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL IN THE BANNAIRIAN SCHOOL

บทคัดย่อ

ของ

นายสุวิทย์ สุวรรณศิลป์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2548

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์. (2548). การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
บ้านนายเหวียน. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา. คณะกรรมการควบคุม : ดร.วาสนา รัชอินทร์
อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ
ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน เพื่อกำหนด
แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหวียน โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 3. การศึกษาสภาพและความต้องการรวมทั้งปัญหาในการ
ประเมินผล 4. การกำหนดเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหวียน จำนวน 22 คน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านกระบวนการ วัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ เพื่อพัฒนางาน
เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ
ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เพื่อนครู และตนเอง เครื่องมือใช้แบบตรวจสอบรายการ และ
แบบสังเกตการสอน วิธีดำเนินการประเมิน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง แต่งตั้งโดยรูปคณะกรรมการ เมื่อได้ผล
แล้วให้สรุปเป็นภาพรวมทั้งโรงเรียนและรายบุคคลแจ้งให้ครูทราบด้วยวาจา

2. ด้านเนื้อหาสาระที่ประเมินประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1. หน้าที่สอนทั่วไป ได้แก่
ปริมาณการสอน คุณภาพการสอน การพัฒนาการสอน การสอนเน้นหลักสูตร ความรู้ความสามารถใน
การสอน และมีผลงานด้านการสอน 2. งานพิเศษนอกเหนืองานสอน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน
ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3. คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ การเป็น
ผู้มีอารมณ์มั่นคงไม่อ่อนไหว การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียน และเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู

THE STUDY OF THE TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL
IN THE BANNAIRIAN SCHOOL

AN ABSTRACT
BY
MR.SUVIT SUWANSIN

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education program in Educational Administration
At Bansomdejchaopraya Rajabhat University
2005

SUVIT SUWANSIN. (2005). THE STUDY OF THE TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL
IN THE BANNAIRIAN SCHOOL. GRADUATE SCHOOL,
BANSOMDEJCHAOPRAYA RAJABHAT UNIVERSITY. ADVISORS :
DR.WASNA RACHAC- INTRA; MR.TAWEEESAK JONGPRADUBGIAT

This research attempted to compare the attitude towards teamwork performance of the general private school teachers in Khet Rat Burana as classified by sex, age, highest degree earned, experience, and income, and to study the problems and suggestions regarding teamwork. The sample included 227 teachers who were selected by stratification. The questionnaires regarding attitude towards teamwork were developed to collect data which, in turn, analyzed by means of frequency, percentage, mean, standard deviation, ANOVA, and scheffe.

The results of this study were as follows:

1. The overall attitudes towards teamwork of the respondents in all items were rated at high levels. When classified by each dimension; namely, individual dimension, team dimension, task dimension, and organization dimension, the attitudes of the respondents were also rated at the high levels.

2. The attitudes regarding teamwork performance of respondents who possessed different sexes, highest degrees, incomes, and experiences were not statistically significant difference. However, the attitudes of the respondents with different age groups indicated statistically significant difference at the .01 level. Additionally, there was a statistical significant difference at .05 level in the attitudes of the respondents with different educational degrees.

3. The serious problems regarding the teamwork performance of the teachers in the general private schools in Khet Rat Burana were classified as lack of knowledge, and understanding in teambuilding. The study suggested that the activities pertaining teamwork to help strengthen the relationship among team members be organized.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
✕ บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข-ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง-จ
สารบัญ.....	ฉ-ช
สารบัญตาราง.....	ช-ณ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
✕ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
✕ วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
✕ ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	8
องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	9
การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
✕ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
✕ ประชากร.....	47
✕ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
✕ การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
✕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร...	53
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาลักษณะและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน.....	60
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาค้นคว้าและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร	70
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สรุปความเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	72
ตอนที่ 6 แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน.....	75
ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน	77
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	82
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	92
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	92
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ชุดที่ 1).....	93
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ชุดที่ 2).....	104
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	111

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สถานภาพส่วนตัวของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน.....	52
2	ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านวัตถุประสงค์.....	53
3	ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านผู้ประเมิน.....	54
4	ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน.....	55
5	ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ.....	56
6	ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านผลการประเมิน.....	57
7	ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ.....	58
8	ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านระยะเวลา.....	59
9	สภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน.....	60
10	สภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน.....	62
11	สภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน.....	66
12	สภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว.....	69
13	ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน.....	70
14	แนวทางแก้ไขปัญหเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	สรุปความเหมาะสมระหว่างสภาพปฏิบัติ และความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญองค์ประกอบเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปพัฒนาเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	72
16	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ.....	77

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของบอริช (Borich).....	12
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	46

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ยอมรับว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน และการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพดีและบรรลุเป้าหมายหรือทิศทางที่พึงประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัย "ครู" เป็นกำลังสำคัญ โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษา เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ครูต้องตระหนักและพัฒนาวิชาชีพของตนให้สมกับเป็น "ครูมืออาชีพ" ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชที่ได้พระราชทานไว้ว่า "ครูเท่านั้นผู้ที่ทำให้แต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดทนเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่นอดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัย สำรวมระวังความประพฤติ ปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ต้องปลื้มตัวปลื้มใจจากความสะอาดสบาย และความสนุก รื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจมั่นคงแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์ รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูน สมบูรณ์ขึ้น ทั้งด้านวิทยาการและความฉลาดรอบรู้ในเหตุและผล" (พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่ครูอาวุโส ประจำปี 2522 วันอังคารที่ 28 ตุลาคม 2533) (สำนักงานการศึกษา, 2545 : หลังปก)

จากการจัดอันดับประเทศไทยในเวทีโลกเมื่อปี พ.ศ. 2543 (จรวยพร ธรณินทร์, 2545 : 3) ซึ่งประเมินจากประเทศต่าง ๆ 47 ประเทศ แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ หลายด้าน เฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประเทศไทยเราอยู่ในอันดับที่ 47 แม้ว่าในภาพรวมจะอยู่ในอันดับที่ 33 ก็ตาม สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษาของไทยล้าหลังโดยสิ้นเชิง ครูจึงเป็นความหวังของสังคมไทยในอันที่จะพัฒนาบุคลากรของชาติ ครูต้องเพิ่มบทบาทการให้การศึกษาแก่นักเรียนเยาวชนและประชาชน ต้องลงมือทำจริงอย่างทุ่มเทชีวิตและจิตใจให้การศึกษาเป็นการสร้างคนจริง ๆ สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตัวเอง และสังคม

หลังจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 ทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งสาระสำคัญอันหนึ่งได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของสถานศึกษาว่ามีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง จึงกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษา

ร่วมมีบทบาทมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะผู้มีบทบาทโดยตรงได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูเป็นผู้ที่จะต้องผลักดันภารกิจที่กำหนดไว้ในกฎหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งภารกิจดังกล่าวสรุปได้ 8 ประการ ดังนี้คือ

1. จัดการศึกษาหลายรูปแบบและให้มีการเทียบโอนผลการเรียนได้ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
2. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ประเมินผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย
4. จัดทำสาระหลักสูตรระดับสถานศึกษา
5. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
6. พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้
7. จัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา
8. จัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา

จะพบว่า กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ภารกิจของครูเพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากหน้าที่การสอน เช่น การจัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษา การจัดการศึกษาหลายรูปแบบ การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยในชั้นเรียนและการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ได้กำหนดให้ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต และการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากร และพัฒนามูลคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง

ดังที่ สุวัฒน์ เงินจ๋า (อ้างถึงใน คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543 : 35) ได้ให้ความเห็นว่า "หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้นคือการเน้นให้ผู้เรียนสำคัญที่สุด" ซึ่งหมายถึงให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้หันกลับมาทบทวน ตรวจสอบความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติของตน และตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และพันธกิจใหม่ในการจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนสร้างเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามความมุ่งหวังของสังคมคือ ต้องปฏิรูปการเรียนรู้และผู้ที่มีบทบาทโดยตรงที่สุดก็คือ "ครู" จะต้องเป็นผู้ปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครูต้องใช้ศักยภาพหลากหลายให้เกิดผล ซึ่ง สอดคล้องกับสุมน อมรวิรัตน์ (อ้างถึงใน คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543 : 35) ที่กล่าวไว้ว่า "การเป็นครูมีลักษณะเป็นวิชาชีพไม่ใช่อาชีพ เพราะวิชาชีพเป็นศาสตร์สร้างให้ผู้เรียนสำคัญที่สุด ดังนั้นภาควิชาครุศาสตร์จึงจัดการศึกษาทางวิชาการที่ครอบคลุมต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียนในทุกระดับวัย โดยมีทฤษฎีและแนวปฏิบัติชัดเจนที่ส่งเสริมสร้างสรรคการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมิน

ประสิทธิภาพการเรียนรู้ก็มุ่งตรงที่คุณลักษณะของผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ครูจึงมีวิชาชีพใช้แรงงาน แต่จะใช้ความเป็นวิชาชีพของครูกระทำการใด ๆ เพื่อความเจริญของศิษย์มิใช่เพื่อตนเอง"

นอกจากนี้ วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : 1) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่สำคัญของครู คือ มีความรู้เพียงอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอ หากแต่จะต้องมีคุณลักษณะอื่น ๆ ประกอบอีกหลายประการโดยสรุป คือครูจะต้องมีความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการ ความสามารถด้านเทคนิคและทักษะวิธีการสอน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพของการเป็นครู รวมทั้งมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ครูจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพ ตลอดจนได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นครูได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตามแนวทางการบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (กรมวิชาการ, 2543 : 18) โดยใช้ปัจจัยองค์กรรวมและปัจจัยสนับสนุนได้นำเสนอคุณสมบัติที่สำคัญของครู ไว้ดังนี้

1. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีเสรีภาพในการคิด
2. มีความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ
3. เข้าใจหลักสูตรและแนวการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา

พ.ศ. 2542

4. ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สร้างผลงานในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้
5. มีศักยภาพในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง

ที่ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล

6. สร้างผลงานของครูควบคู่ไปกับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน
7. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

จากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูที่สำคัญอย่างย้งนี้ จึงจำเป็นที่จะต้องมึระบบการคัดกรองที่ดีเพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้าสู่อาชีพครู นอกจากนี้จะต้องมีระบบการพัฒนานุคลากรครูที่มีอยู่แล้วให้มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพเพียงพอให้สมกับคำว่า "ครูมืออาชีพ"

ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นเครื่องมือในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ โดยการค้นหาปัญหาเพื่อพัฒนาศักยภาพของทุกคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถเพื่องานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย เพราะผลงานขององค์กรจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร

กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 42) ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเป้าหมายชัดเจนว่าจะทำอะไร เพื่อประโยชน์อะไร ในระหว่างดำเนินการก็จะต้องตรวจสอบว่าตรงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีข้อจำกัดอะไร ก็ปรับปรุง

แก้ไขได้ทุกขั้นตอนเป็นกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพที่เรียกว่า PDCA คือ P ย่อมาจาก Plan หมายความว่าช่วยกันคิดช่วยกันวางแผน D ย่อมาจาก Do หมายความว่าจะต้องทำอะไร แล้วช่วยกันทำ C ย่อมาจาก Check หมายความว่าช่วยกันตรวจสอบ และ A ย่อมาจาก Action หมายความว่าร่วมกันปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะเห็นว่า กระบวนการประเมินผล C - Check เป็นขั้นตอนตรวจสอบที่สำคัญจะช่วยวัดผลการปฏิบัติงานว่า ประสิทธิภาพความสำเร็จเพียงใด และจะพัฒนาขึ้นได้อย่างไร ช่วยให้กระบวนการทำงานสำเร็จผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษามาก เพราะสามารถตรวจสอบครูได้ว่า งานที่ทำได้บรรลุเป้าหมายเพียงใด มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพียงใด ควรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาด้านใด

โรงเรียนบ้านนายเหวียน เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลไปเสนอขอปรับระดับ บรรจุแต่งตั้ง โดยมีข้อกำหนด และแบบประเมินที่กำหนดไว้แล้วจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลไปประกอบการพิจารณาเสนอขอเลื่อนระดับเงินเดือน โดยมีข้อกำหนด ขั้นตอนและเครื่องมือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ถูกกำหนดไว้แล้วเช่นเดียวกัน

ผู้วิจัยสังเกตพบว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร เช่น รายละเอียดเนื้อหาสาระในการประเมินมีเนื้อหาเป็นวิชาการมากเกินไปไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง การปฏิบัติให้ได้ตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การประเมินผลทำได้ยาก การประเมินมักจะมอบให้ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินทำให้การตัดสินผลการประเมินอาจจะไม่ครอบคลุม และมีการนำผลการประเมินไปพัฒนางานและพัฒนานุเคราะห์ในองค์กรค่อนข้างน้อย

ผู้วิจัยได้สำรวจความคิดเห็นคณะครูเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพบประเด็นที่น่าสนใจ เช่น

1. คณะครูร้อยละ 90.91 มีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. คณะครูร้อยละ 86.36 มีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ทราบจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง

3. คณะครูร้อยละ 90.91 มีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้คณะครูมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นเพราะว่ามีคนรับรู้ศักยภาพของตนเอง

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนบ้านนายเหวียนจึงมีความสนใจและเห็นความสำคัญที่จะศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงไร มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอะไรบ้าง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียน ตลอดจนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมในการนำไปใช้
2. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบัน ที่มุ่งศึกษาเฉพาะโรงเรียนบ้านนายเหวียน สังกัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 10/7 ม.11 ถนนบางบอน 3 แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2545
3. ในการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาใน 2 เรื่อง ใหญ่ดังนี้
 - 3.1 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 3.1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.1.2 บุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.1.4 วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.1.5 ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.1.6 วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ
- 3.1.7 ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.2 เนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาตัดสินคุณค่าผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน ได้แก่ ปริมาณการสอน คุณภาพการสอน พฤติกรรมการสอนทั่วไป พฤติกรรมการสอนที่เน้นหลักสูตร ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการสอน และมีผลงานด้านการสอน

1.2 ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานพิเศษ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษ

1.3 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์

2. การกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการประเมินผล และความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มาสรุปเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนบ้านนายเหวียน

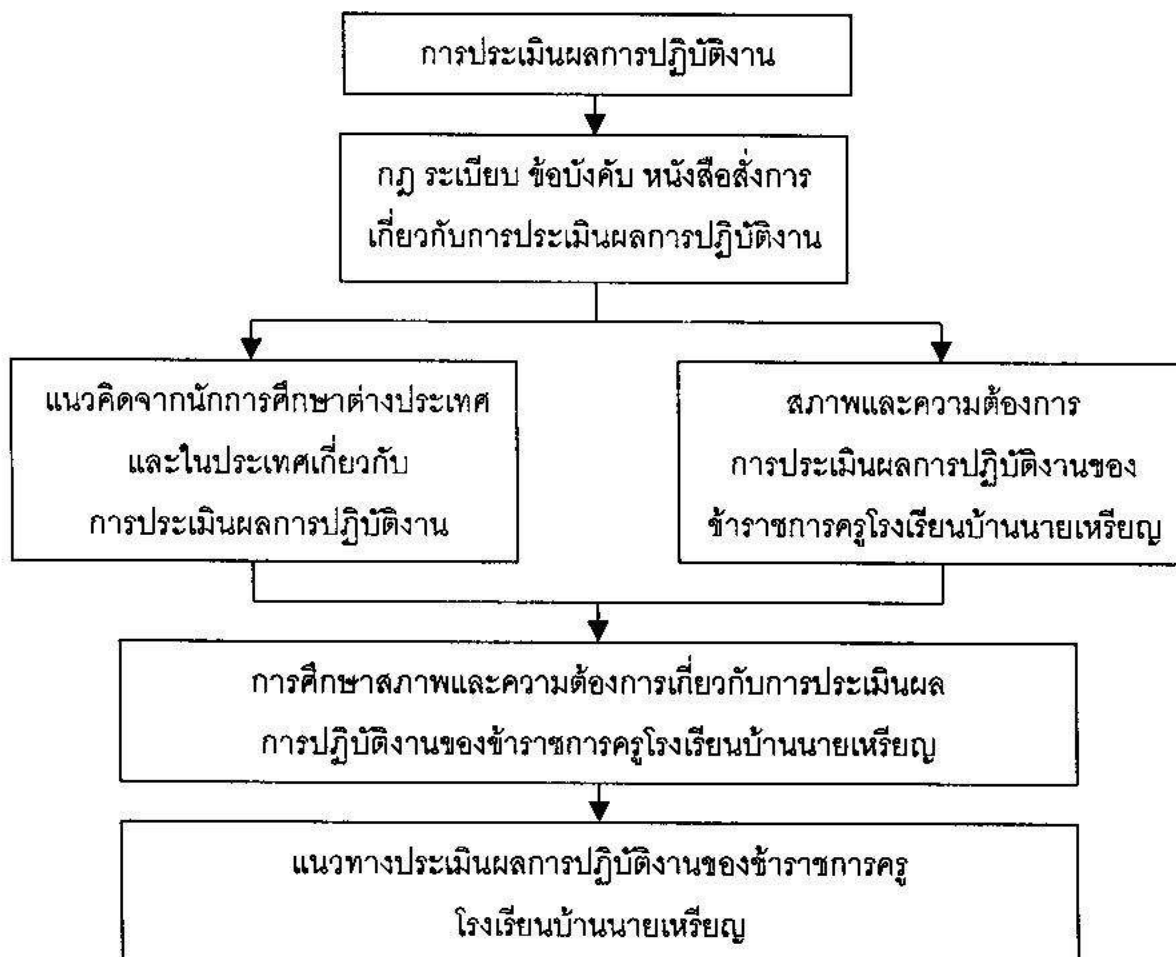
3. ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน หมายถึง ข้าราชการครูและครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสังกัดโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

4. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ บุคคลซึ่งทำหน้าที่ประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีการและขั้นตอนประเมิน ผลที่ได้จากการประเมิน วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ และระยะเวลาในการประเมิน

5. เนื้อหาสาระในการประเมิน หมายถึง รายละเอียดต่าง ๆ ในหน้าที่ที่นำมาประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ด้านการสอน ด้านงานอื่นนอกเหนืองานสอน และด้านคุณลักษณะส่วนตัว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดจากนักวิชาการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับและหนังสือสั่งการต่าง ๆ ของทางราชการ มากำหนดเป็นกรอบแนวทางดำเนินการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหรียญ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำเสนอต่อไปนี้

1. ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหริญญ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เฮเยล (Heyel, 1973 : 690) เขียนไว้ใน The Encyclopedia of Management ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการประเมินค่าการปฏิบัติงานโดยระบบคุณธรรม (Merit rating) เป็นกระบวนการของการประเมินค่าของการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติของพนักงานตามลักษณะของงานที่เขาทำ ทั้งนี้เพื่อจุดประสงค์ในการบริหารงาน รวมทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้น ตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนค่าจ้างและจุดประสงค์อื่น ๆ

บีช (Beach, 1975 : 258) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินค่าบุคคลในด้านการปฏิบัติงานและศักยภาพในการพัฒนาตนเองของบุคคล

ซีสัน (Sison, 1977 : 175) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการประเมินประสิทธิภาพของพนักงานแต่ละคน โดยการสังเกตในระยะเวลาที่กำหนดไว้ และบนพื้นฐานของความเป็นระบบ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นแบบเดียวกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 150) เสนอแนวคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ใช้การประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป.) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นการประเมินว่าคนทำงานได้ผลเท่าที่ควรจะได้หรือด้อยกว่า หรือดีกว่า ที่คาดหมายและคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่

สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการจัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โดยในการวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาการสอน ซึ่งมีส่วนแตกต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยทั่ว ๆ ไป แต่จะมีลักษณะพิเศษเพราะการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับนักเรียนโดยตรง ซึ่งมีใช่เป็นการผลิตวัตถุสิ่งของแต่เป็นการให้การศึกษาอบรมสั่งสอนนักเรียน เพื่อจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีต่อไปในอนาคต

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และสนองตอบเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกระบวนการประเมินควรกำหนดให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ทุกด้านและมีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพให้เป็นธรรมกับทุกคน

โจเซฟ ปุตติ (2523 : 25) ได้ศึกษาวิวัฒนาการของการประเมินผลการปฏิบัติงานปรากฏได้ดังนี้

1. วิธียึดตัวบุคคลเป็นหลัก เป็นวิธีที่ทำกันมาก่อน ก่อนข้างจะเป็นการประเมินบุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติส่วนตัวมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับงาน มีคณะวิจัยหลายคณะพยายามศึกษาวิธีการดังกล่าวกลับพบว่าคุณภาพของลักษณะส่วนตัวกับผลการปฏิบัติงานมิได้สอดคล้องกัน จึงเกิดวิธีการใหม่ขึ้น

2. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบยึดงานเป็นหลัก เป็นการเน้นที่งานนั้นต้องการและเปรียบเทียบงานนั้นกับความรับผิดชอบหลัก ไม่มีการเปรียบเทียบกับคนอื่น

3. วิธีประเมินยุคใหม่อีกวิธีหนึ่ง คือ วิธียึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก โดยการกำหนดเป้าหมายเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง ทุกคนต้องทำให้บรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยปกติเป็นช่วง 1 ปี

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงจุดยึดจากคุณภาพของคุณลักษณะส่วนตัวมาเป็นเงื่อนไขที่ต้องการในงาน และมาถึงเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจึงควรกำหนดให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ในทุกด้านตามความเหมาะสม สะท้อนผลการทำงานได้ตรงตามสภาพจริง

เฮอร์แมน (Herman, 1973 : 201) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าควรประกอบไปด้วย

1. องค์ประกอบด้านข้อมูลปัจจัยนำเข้า ซึ่งเป็นข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งควรประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

1.1 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งสามารถนำมาตรวจสอบได้ว่าผลการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเช่นไร

1.2 การพรรณนางาน (Job description) ซึ่งบ่งบอกถึงหน้าที่ภารกิจต่าง ๆ ของครู แต่ละคนที่จะต้องรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ

1.3 มาตรฐานของงาน (Job standard) ในตำแหน่งหน้าที่จำเป็นจะต้องมีระบบ มาตรฐานของงานในแต่ละตำแหน่งนั้น ๆ ให้ชัดเจน

1.4 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

1.5 เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินการปฏิบัติงานของครูตามการพรรณนางาน (Job Description) และตามมาตรฐานของงาน (Job standard)

1.6 ขั้นตอนและเทคนิควิธีการต่างที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ว่าข้อมูลต่าง ๆ นั้นเหมาะสมหรือไม่ ครอบคลุมในเนื้อหาของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมากเพียงใด โดยผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และครูผู้รับการประเมินผล ซึ่งจะต้องเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้

3. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจสั่งการ ควรประกอบไปด้วย การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โดยคณะกรรมการจัดการศึกษาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ระยะเวลาในการประเมินผล เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผล บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนทุก ขั้นตอน

4. องค์ประกอบด้านการดำเนินการประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนของการดำเนินการประเมินผล โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามระยะเวลา วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้

5. องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูว่ามีลักษณะเช่นไร ทั้งในด้านคุณภาพและในด้านปริมาณในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลจะ ออกมาในรูปของคะแนน

6. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ถึงผลที่ได้ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าสอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามที่ ได้รับมอบหมายไว้มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากการพรรณนางาน และจากเกณฑ์มาตรฐานใน การปฏิบัติงานของครู

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

ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้ชัดเจน องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและตัวบ่งชี้ รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้วัดตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ที่มีประสิทธิผล

ขั้นที่ 2 การออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติ โดยการรวบรวมแหล่งข้อมูลที่จะทำการประเมินผล ออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การให้การอบรมแก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล ออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การให้การอบรมแก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 การนำเครื่องมือออกไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

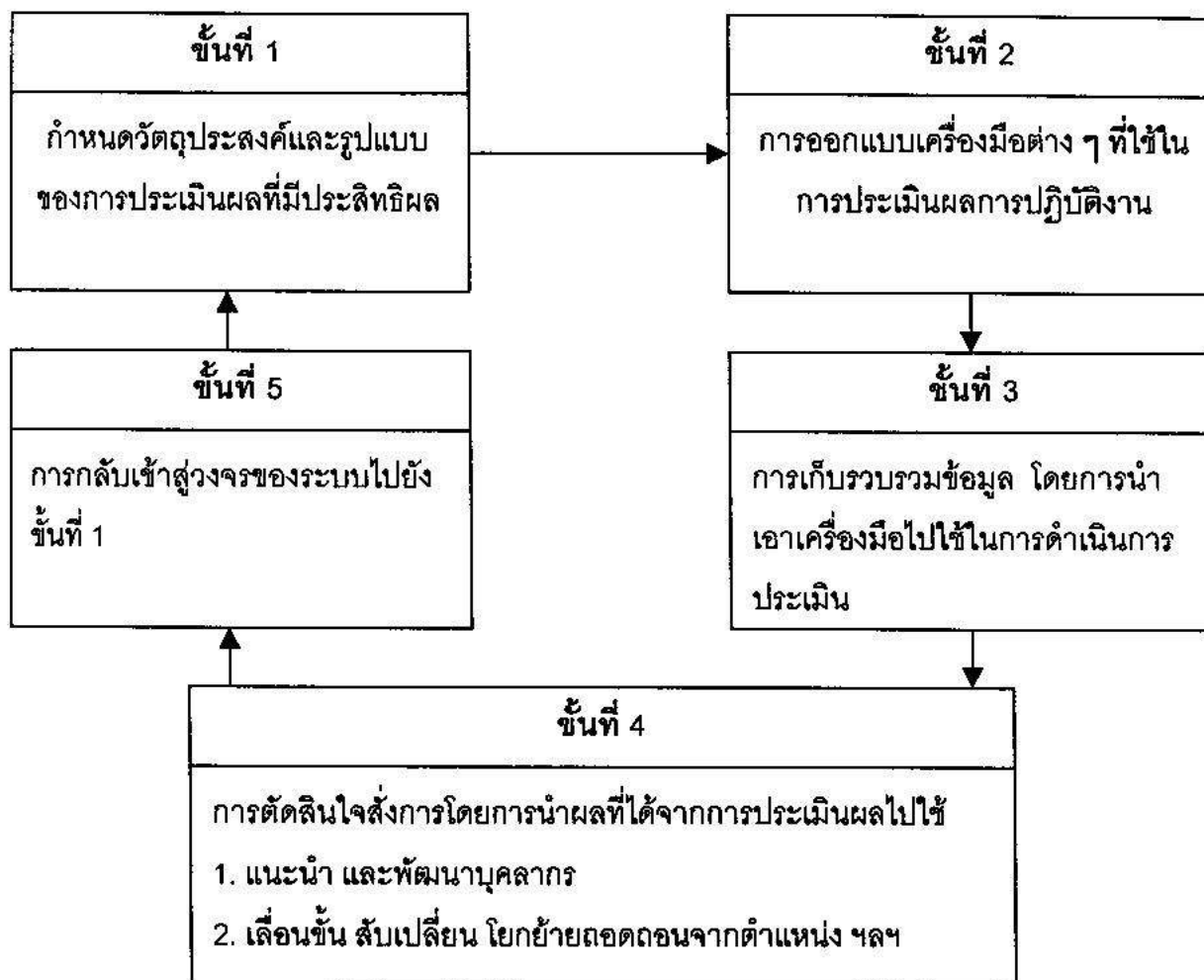
ขั้นที่ 4 การตัดสินใจสั่งการเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ หลังจากที่ทำการประเมินผลแล้ว โดยผู้ประเมินผลทำการตัดสินใจสั่งการ โดยมีวิธีการดังนี้ คือ

4.1 จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านที่เป็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น

4.2 ให้มีการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

4.3 พิจารณาถอดถอนจากตำแหน่ง หรือลดชั้น ลดตำแหน่งลง

ขั้นที่ 5 การกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในขั้นที่ 1 ซึ่งสามารถเขียนให้เห็นดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของบอริช (Borich)

ที่มา : Borich, 1977 : 209

บอลตัน (Bolton, 1980 : 18) ได้ศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู โดยเก็บข้อมูลจากโรงเรียนในรัฐต่าง ๆ ทั้งหมด 15 มลรัฐในสหรัฐอเมริกา เช่น St. Andrew, Texas; Berverton, Oregon; Blomfield Hills, Michigan; Bloomington, Indiana; Hyde Park, New York; Kent, Washington; Madison, Wisconsin; Osccola, Indiana; Scattle, Washington. ซึ่งได้ผลสรุปดังนี้

1. ดำเนินการประเมินต่อเนื่องตลอดปี ใน 1 ช่วงปีการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน ต่อเนื่องจนครบรอบ 1 ปี

2. มีลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งถือว่าเป็นระบบที่ใช้กันโดยทั่วไป

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

4. ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาครู และพัฒนาองค์การไปพร้อมกัน

5. มีการวางแผนในเรื่องของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจน เพื่อสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

6. การประเมินผลการปฏิบัติงานครูในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินโดยผู้บริหารหรือในรูปของคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น รวมทั้งการตัดสินใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก็มีรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น ตัดสินโดยคณะกรรมการหรือโดยผู้บริหาร

7. การประเมินผลควรที่จะให้ครูเป็นผู้ประเมินตนเองด้วย เพราะถือว่า ไม่มีใครจะทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนอกจากตนเองเท่านั้นที่ทราบดีที่สุด แต่อาจจะไม่ยอมรับในบางประเด็น ซึ่งเน้นข้อบกพร่องของตนเองก็เป็นได้

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

9. จำเป็นจะต้องมีการชี้แจงรายละเอียดให้กับครูผู้รับการประเมินได้ทราบหลังจากที่ทำการประเมินผลแล้ว โดยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อครูจะได้นำไปปรับปรุงการทำงานได้

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

1. กำหนดความต้องการของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. การเชื่อมโยงความคาดหวังของโครงการประเมินผลกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู
3. คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
4. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู
5. ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
6. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
7. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์ประกอบทั้ง 6 ประการ

วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : 33) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากแนวความคิดของบุคคลต่าง ๆ พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

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

สรุปแล้วองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - 1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.2 บุคคลที่ทำหน้าที่การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.4 วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.5 ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.6 วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ
 - 1.7 ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินการปฏิบัติงาน

2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประกอบกิจการใดก็ตามไม่ว่าจะเป็นองค์การของทางราชการหรือองค์การของทางเอกชน ตามหลักการบริหารแล้วหน่วยงานเหล่านั้นจะต้องกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานเสมอ วัตถุประสงค์เหล่านี้จะแตกต่างกันไปตามลักษณะของหน่วยงาน แต่จะมีวัตถุประสงค์เหมือนกันในลักษณะหนึ่งก็คือ มุ่งให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

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

1. เพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
2. เพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้น และเลื่อนเงินเดือน
3. พิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน

5. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี

6. เพื่อพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่ย่อนสมรรถภาพ และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น ให้พ้นจากหน้าที่การงานได้

เสนาะ ตียะว (2532 : 158) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจกระทำด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บังคับบัญชา แต่วัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ

1. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงาน

2. เพื่อพิจารณาเปลี่ยนแปลงสถานะของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น หรือย้ายงาน

3. เพื่อวัดค่าของการปฏิบัติงานของพนักงาน อันเป็นสิ่งที่ว่าพนักงานคนนั้นควรอยู่ปฏิบัติงานต่อไปในองค์การหรือไม่

4. เพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงาน องค์การจะได้ส่งเสริมให้ได้ให้ประโยชน์จากจุดเด่นต่อไป ในแง่ของจุดด้อยก็จะได้แก้ไขปรับปรุง

บีช (Beach, 1965 : 65) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีความสำคัญ 5 ประการ คือ

1. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคคล ช่างส่งเสริมและรักษาคุณภาพการทำงาน ของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่น่าพอใจตลอดเวลา และได้ทราบผลการทำงานเป็นระยะ ๆ

2. เพื่อเป็นการพัฒนา ทำให้บุคลากรได้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเอง อยู่เสมอ

3. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายที่ปรึกษา ช่วยให้ฝ่ายที่ปรึกษาได้ทราบพฤติกรรม ของบุคลากรทุกระยะ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงได้ทราบรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของบุคคลจากที่ปรึกษา และพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที

4. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของบุคลากรทำให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจ อย่างถูกต้อง ในการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพักงาน การออกจากงาน และการเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

5. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ช่วยให้ผู้บริหารได้ ทราบว่าควรจะคัดเลือกบุคคลชนิดใดจึงจะเหมาะสมกับงานและควรมีการฝึกอบรมอย่างไร

แต่เนื่องจากโรงเรียนบ้านนายเหวียนเป็นหน่วยงานราชการ ข้าราชการครูจึง เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์โดยสรุป 2 ด้าน ได้แก่

1. การประเมินเพื่อเลื่อนระดับ เป็นการประเมินตามเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.ก. และ ก.ค. ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นในสายงานการสอน เช่น อาจารย์ 1 รับเงินเดือนระดับ 5 เป็นอาจารย์ 1 รับเงินเดือนระดับ 6 หรือ อาจารย์ 2 รับเงินเดือนระดับ 6 - 7 ผู้รับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อกำหนดและดำเนินการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น

2. การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นการปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544 บันทึกสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ และหนังสือสั่งการสำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้กำหนดเกณฑ์และแนวทางดำเนินการเหมือนกันทั้งกรุงเทพมหานคร

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้คุณภาพของการทำงาน การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การสับเปลี่ยนหน้าที่การให้พ้นจากงาน การให้ข้อมูลข้อมูลย้อนกลับต่อผู้ปฏิบัติงาน และการวางแผนในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.2 บุคลากรที่ทำหน้าที่การประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาผลงานวิจัยหลาย ๆ เล่มพบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมิน ผู้ที่จะทำหน้าที่ประเมินควรมาจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายที่ทำงานด้วยกัน รวมทั้งผู้รับการประเมินอาจจะประเมินตนเองด้วย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาได้ผลดังนี้

อีสท์มอนด์ (Eastmond, 1968 : 107) ได้เสนอบุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

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

เฮอร์แมน (Herman, 1973 : 201) กล่าวว่า ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูควรเป็นคณะกรรมการซึ่งอาจมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของครูควรจะต้องประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ให้คำปรึกษา (ผู้นิเทศ) ครู และนักเรียนโดยมีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน

แมคกริล (McGreal, 1983 : 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าควรจะเป็นบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหาร เช่น หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับชั้น เป็นต้น
2. เพื่อนครูด้วยกันเป็นผู้ประเมินซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะเพื่อนครูที่อยู่ใกล้ชิดในหมวดเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน
3. นักเรียนเป็นผู้ประเมินครู แม้ว่ายังไม่เป็นที่ยอมรับกันมากนัก แต่ถึงอย่างไรก็ได้มีการปฏิบัติต่อกันอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งไม่ว่าจะเป็นแนวคิดของวอร์เบิร์ก (Waiberg, 1974) ดอลตัน (Dalton, 1971) และฟาร์เลย์ (Farley, 1981) ก็ได้ให้แนวคิดว่า ควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปแล้วมักจะเห็นพ้องต้องกันว่าควรจะให้ครูประเมินตนเอง เพราะครูเองจะเป็นผู้ที่ทราบดีที่สุดถึงการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเอง
5. ผู้ปกครองของนักเรียน ซึ่งน่าจะเป็นผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพราะได้มอบลูกหลานของตนไว้ในความดูแลเอาใจใส่ของครูก็难怪ที่จะให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al., 1993 : 15) ได้เน้นว่า ผู้ทำหน้าที่ประเมินคือ ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน ผู้ร่วมงานซึ่งเป็นเพื่อนครูด้วยกันเป็นผู้ประเมิน และนักเรียนเป็นผู้ประเมิน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อกำหนดของ ก.ก. และ ก.ค. ได้กำหนดวิธีการให้หัวหน้าสถานศึกษากับข้าราชการครูไม่ต่ำกว่าระดับ 7 อีก 2 คน เป็นผู้ประเมินเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง สำนักปลัดกรุงเทพมหานครได้มีหนังสือสั่งการกำหนดแนวทางดำเนินการสำหรับผู้ประเมินเป็น 3 ระดับ คือ

1. **ระดับกรุงเทพมหานคร** ประกอบด้วย ปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นประธานกรรมการ รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายทะเบียนประวัติและการสอบกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

2. **ระดับสำนักงานเขต** ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขต เป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต (รับผิดชอบงานฝ่ายการศึกษา) ผู้แทนผู้บริหารในสถานศึกษา เป็นกรรมการ เจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา 7 (ศึกษานิเทศก์) เป็นกรรมการและเลขานุการ บุคลากรฝ่ายการศึกษา เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

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

จากแนวความคิดต่าง ๆ ของนักการศึกษาที่เกี่ยวกับผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูสรุปได้ดังนี้ ผู้ประเมินผลควรเป็นกลุ่มบุคคล คือ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติของงาน ครูควรประกอบด้วย ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับชั้น เพื่อนครูที่ทำงานในหมวดวิชาเดียวกันหรือสายชั้นเดียวกัน นักเรียน ผู้ปกครอง และครูเป็นผู้ประเมินตนเอง

ส่วนผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน นักการศึกษาทั้งหมดได้มีความคิดเป็น แนวเดียวกัน คือ ครูผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ซึ่งทำหน้าที่ต่าง ๆ ทุกหน้าที่

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานครูจะสำเร็จตามเป้าหมายได้เครื่องมือเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จ เครื่องมือที่ดีควรเป็นเครื่องมือที่สามารถใช้ วัดผลได้ออกมาตามสภาพจริง ใช้สะดวกง่ายและสื่อความหมายได้ชัดเจน ครอบคลุม และเป็นประโยชน์ จากการศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือสรุปได้ดังนี้

เลวิส (Lewis, 1973 : 24) กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูมีดังนี้คือ

1. การตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งผู้ประเมินผลจะเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล ในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
2. แบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questionnaire) ซึ่งผู้ประเมินจะเป็น ผู้กรอกข้อมูลในลักษณะเชิงบรรยายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
3. แบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scales) โดยผู้ประเมินเป็นผู้ให้น้ำหนัก คะแนนตามมาตรวัดที่มีอยู่ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ
4. การสังเกต (Observation) โดยการสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ครูปฏิบัติไม่ว่าจะ อยู่ภายในชั้นเรียนหรือนอกชั้นเรียน

เคทและเกิลลิง (Keith & Girling, 1991 : 237) ได้สรุปเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. การสังเกต (Observation) โดยการสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานครู
2. การตรวจสอบข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ (Documentation) ซึ่งเป็นการพิจารณาจากเอกสารต่าง ๆ ที่ครูจะต้องปฏิบัติหรือภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ
3. การทดสอบ (Testing) เป็นการทดสอบความรู้ ความสามารถของครูในด้านวิชาการที่สอนว่าถูกต้อง มากน้อยเหมาะสมเพียงใด ซึ่งจะมีการใช้ทดสอบมาตรฐานรายวิชาของครูแต่ละคน
4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เพื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูที่ปฏิบัติหรือแสดงออกว่ามีลักษณะอย่างไร

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al., 1993 : 38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูดังนี้

1. แบบสอบถาม ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scales) เพื่อสอบถามถึงพฤติกรรมของครูที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
2. การสังเกตการสอน (Observation) เป็นการสังเกตถึงพฤติกรรมในการสอนของครูในห้องเรียน
3. การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ผู้รับการประเมินในด้านภารกิจหน้าที่ รวมทั้งท่าที หัตถ์คติดต่อวิชาชีพครู
4. การบันทึกภาพและเสียงจากวีดีทัศน์ เพื่อทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูในห้องเรียนว่าได้แสดงพฤติกรรมอะไรบ้างตลอดเวลาการเรียนการสอนในแต่ละชั่วโมง

ภิญโญ สาร (2517 : 430) ได้สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง 3 วิธีคือ

1. มาตรประมาณค่า (Rating Scales) มีหลายแบบ ส่วนมากมักจะจัดพิมพ์เป็นชุดหนึ่งสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคนหนึ่ง ในแบบฟอร์มแต่ละชุดจะมีคุณภาพของงานและลักษณะสำคัญที่ต้องการประเมินเขียนไว้ แบบฟอร์มมี 2 ชนิดคือ
 - 1.1 เป็นมาตรแสดงระดับเพิ่มขึ้นตามลำดับความสำคัญ
 - 1.2 เป็นมาตรตายตัว โดยกาเครื่องหมายตามช่องที่ต้องการ แบบฟอร์มทั้งสองนี้บางแบบมีช่องว่างให้ผู้กรอกแสดงเหตุผลด้วย

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

3. แบบสอบถาม (Check List) มี 2 ชนิดคือ

3.1 ชนิดกำหนดน้ำหนัก (Weighted Checklists) ประกอบด้วย ข้ออธิบายการปฏิบัติงานหรือการวางตัวในหน่วยงานจำนวนหลาย ๆ ข้อ ทุกข้อมีมาตรหรือเกณฑ์ประเมินค่า (scale value) ควบคุมมาด้วยผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่กาเครื่องหมายตามเกณฑ์ที่ตนเห็นว่าตรงกับลักษณะการทำงานของบุคลากรแต่ละคน เสร็จแล้วจึงนับคะแนนที่ได้ทั้งหมดตามค่าประจำเกณฑ์นั้น ๆ

3.2 แบบกำหนดข้อให้ตอบ (Forced - Choice List) คล้ายชนิดกำหนดน้ำหนักต่างกันตรงที่ไม่มีเกณฑ์การประเมินค่าตามหลังแต่กลับมีข้อตอบให้เลือกแทน ส่วนมากจำนวนข้อตอบให้เลือกมีเพียง 4 ข้อเท่ากันทุกข้อ และนิยมแต่งข้อเลือกชนิดแสดงความบกพร่องในการทำงานเสีย 2 ข้อ และให้มีข้อเลือกที่แสดงความดีในการปฏิบัติงานอีก 2 ข้อ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบเลือกกาเครื่องหมายตามข้อเท็จจริง

4. บันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) เป็นการประเมินระยะยาว โดยการกำหนดให้หัวหน้าหรือผู้บริหารทุกระดับจัดทำบันทึกเหตุการณ์สำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานทุกครั้ง

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

6. การเขียนรายงาน (Free - Form Essay) ให้ผู้บริหารใกล้ชิดกับบุคลากรเขียนรายงานแบบเรียงความเกี่ยวกับบุคลากรที่ต้องการประเมิน

7. การประเมินผลแบบกลุ่ม (Group Appraisal) ให้หัวหน้าหน่วยที่เป็นหัวหน้าโดยตรงและใกล้ชิดกับบุคลากรทุกกลุ่มมาประชุมแล้วอภิปรายกันเกี่ยวกับผลงานหรือวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน

8. การประเมินโดยผลงาน (Appraisal by Results) เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอรายงานแจ้งผลงานในรอบปีที่ผ่านมาได้ทำไปแล้วคล้าย ๆ กับวิธีเขียน "คำชี้แจงประกอบปริมาณและ

คุณภาพของงานเพื่อขอเลื่อนขั้นหรือเลื่อนอันดับ” หรือเพื่อขึ้นเงินเดือน 2 ขั้นของข้าราชการไทยในปัจจุบัน

ฝ่ายมาตรฐานกองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้สรุปวิธีการหลัก ๆ ไว้ 4 ประการ คือ

1. วิธีจัดบันทึกปริมาณงานใช้กับงานประจำที่ทำตามแผน ทำซ้ำ ๆ กัน โดยผู้ปฏิบัติ นับจำนวนงานของคนที่ทำได้ต่อวันหรือสัปดาห์หรือเดือน และให้หัวหน้าเก็บรายงานของแต่ละคนไว้

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด กำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมินเอาไว้แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นระดับตามความมากน้อย อาจจะให้คะแนนสำหรับแต่ละระดับก็ได้

3. วิธีพิจารณาโดยตรวจรายการ วิธีนี้ผู้ประเมินพิจารณาตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยกาเครื่องหมายลงในช่องคำถามที่เตรียมไว้แล้ว

4. วิธีเปรียบเทียบคนทำงานทีละคู่

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครู สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แบบประเมินผลมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scales)

2. แบบตรวจสอบรายการ (Checklists)

3. แบบสัมภาษณ์ (Interview form)

4. สังเกตการสอน (Observation)

5. แบบประเมินผลมาตรฐานประมาณค่าเชิงพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scale)

เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีใช้ในปัจจุบันมีหลายแบบ เช่น

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 รับเงินเดือนในระดับ 6 (ดังรายละเอียดในภาคผนวก)

2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 (ดังรายละเอียดในภาคผนวก)

3. แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน (ดังรายละเอียดในภาคผนวก)

4. แบบกรอกข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียน ของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นครูต้นแบบ ปี 2544 (ดังรายละเอียดในภาคผนวก)

5. เกณฑ์มาตรฐานของ “ครูแห่งชาติ” (ดังรายละเอียดในภาคผนวก)

จากตัวอย่างเครื่องมือ 5 ประเภทข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน ควรใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check list) และคำถามแบบปลายเปิด (Open end) โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านข้อมูลทั่วไป

ด้านที่ 2 ด้านการสอน

ด้านที่ 3 ด้านงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากด้านการสอน

ด้านที่ 4 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

1.4 วิธีการและขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้คือ เฮเยล (Heyel, 1973 : 654) มีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติ กันอยู่ทั่วไป มีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. กำหนดแบบและลักษณะของงานที่จะประเมินผล
3. กำหนดตัวผู้ประเมินผลและฝึกอบรมผู้ทำการประเมินผล
4. กำหนดวิธีการประเมินผล
5. การวิเคราะห์ผล และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

เมธี ปิลันธนานนท์ (2529 : 130) มีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรพอจะจัดแบ่งได้เป็น 5 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

1. การประชุมวางแผนก่อนการประเมินค่าการปฏิบัติงาน
2. การประเมินค่าการปฏิบัติงาน
3. การประชุมทบทวนความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน
4. การทำโครงการพัฒนาบุคลากร
5. การประชุมทบทวนโครงการภายหลังการพัฒนา

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 140) ได้กล่าวถึง กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่ามีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดความมุ่งหมายในการประเมิน
2. เลือกวิธีการประเมินผลที่ดี เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน และความต้องการขององค์การ

3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4. ทำความเข้าใจให้กับผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินถึงหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน

5. กำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานที่บุคคลปฏิบัติ เช่น การกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลงานของครูในระหว่างการปิดภาคการศึกษาฤดูร้อนก็จะได้ประโยชน์

6. กำหนดผู้ประเมินผล ซึ่งอาจกระทำได้ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวจนถึงการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

7. การเตรียมแบบฟอร์มที่มีรายละเอียดมากพอที่จะให้ข้อมูลประกอบการพิจารณาในการปฏิบัติงาน

8. จำแนกผู้ถูกประเมินตามประเภทที่จะประเมินบนเกณฑ์ที่เหมือนกัน หรือใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน

9. การฝึกอบรมผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินให้รู้ถึงขอบเขตและวิธีการประเมิน การกำหนดน้ำหนักความสำคัญ การสร้างแบบฟอร์มเพื่อกำหนดคะแนน ตลอดจนการสร้างคู่มือเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน

มอนตีและนอ (Mondy & Noe, 1990 : 389) เสนอว่า กระบวนการประเมินผลบุคลากรมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

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

สรุปได้ว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญที่จำเป็นต้องมีคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมิน

1.5 ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะเกิดผลสำเร็จมีประโยชน์ได้ก็ต่อเมื่อ ผลจากการประเมินที่ออกมาตรงตามสภาพจริง พบข้อบกพร่องอันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปแก้ไข ผลที่ได้เป็นที่เชื่อถือ แจกแจงแต่ละบุคคลได้ สามารถนำไปวางกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานปรับปรุง คำอธิบายงาน (Job Description) ได้ เมื่อได้ผลแล้วควรแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบโดยเร็ว สอดคล้องกับความเห็นของมอนตีและนอ (Mondy & Noe, 1990 : 342) และบอลลิงตันและคณะ (Bollington et al., 1993 : 45)

1.6 วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ

เป็นวิธีสำคัญอย่างหนึ่งในขั้นตอนหลังจากได้ผลการประเมินการให้ข้อมูลป้อนกลับจะเป็นประโยชน์ให้ผู้รับการประเมินทราบศักยภาพของตนเองว่าควรปรับปรุงข้อบกพร่องใด และพัฒนาจุดเด่นให้ชัดเจนเพิ่มขึ้นมีประโยชน์ต่อไปได้อย่างไร

แฮริส (Haris, 1986 : 186) ได้กล่าวเกี่ยวกับข้อมูลป้อนกลับ ว่าหมายถึง การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปชี้แจงให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งไม่ใช่เป็นการพูดในแง่ลบ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อระบบการประเมินและก่อให้เกิดผลร้ายแก่ครูผู้รับการประเมินด้วย ดังนั้น การให้ข้อมูลป้อนกลับจึงเป็นการให้ข้อมูล ให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีไม่เพียงแต่ข้อมูลในเรื่องของผลการประเมินเท่านั้น แต่เป็นท่าที ทักษะคติ ความเข้าใจ และการให้ความสนใจในตัวบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับและสามารถนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างแท้จริง ข้อมูลป้อนกลับมีอยู่ 3 วิธี ได้แก่

1. การบอกด้วยวาจาถึงส่วนที่ด่างาม เป็นคำชม
2. การถาม เป็นการถามความรู้สึกว่าเป็นอย่างไร จะได้ทราบปัญหาจากการบอกเล่าของครู และจะตกลงร่วมกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เรื่องที่พูดคุยกันไม่เน้นเฉพาะการสอนสามารถถามถึงเรื่องนักเรียน หนังสือเรียน ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้
3. การตรวจสอบ เป็นการตรวจสอบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับประเด็นคำถาม ครูสามารถวิพากษ์วิจารณ์ได้กว้างมากขึ้น

มิลแมน (Millman, 1990 : 210) ได้เสนอแนะในการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) คือ หลังจากที่ได้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแล้ว ควรจะมีการนำผลไปชี้แจงให้กับครูได้ทราบ และควรที่จะมีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของครู โดยมีโครงการที่โรงเรียนจัดทำขึ้น เช่น การให้คำแนะนำแบบคลินิก (Clinical Supervision) ในด้านการเรียนการสอน การใช้เทคนิควิธีการสอน อุปกรณ์และสื่อการสอน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้นหรือมีการตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เป็นการจัดการพรรณนางานให้ชัดเจนยิ่งขึ้นละเอียดและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น (Developing Job Descriptions) ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเกิดผลมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ มิลแมน ยังเสนอเนื้อหาสาระของข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเนื้อหาสาระ ดังนี้

1. เนื้อหาหรือข้อมูลที่จะต้องรับการพัฒนา
2. สาเหตุที่ต้องรับการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ

3. สิ่งที่เป็นเพื่อช่วยให้การพัฒนานั้นเกิดผลสำเร็จ เช่น ความต้องการในด้านวัสดุอุปกรณ์ กำลังคน ฯลฯ

4. ตัวบ่งชี้แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การเจริญก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้หรือได้ตั้งเป้าหมายไว้

5. บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ให้คำแนะนำ ศึกษานิเทศก์ เป็นต้น

ไชวเรคเบคและคณะ (Schoderbek et.al., 1990 : 37 - 39) ได้ให้ความเห็นการให้ข้อมูลป้อนกลับว่าจะต้องรวมถึงปฏิกริยาหรือสารสนเทศทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเกิดขึ้นจริง คือ ขั้นตอนของผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเกิดขึ้นจริง คือ ขั้นตอนของผลลัพธ์ที่ได้ที่เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากผลลัพธ์ที่ได้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่ากิจกรรมของการแก้ไขปรับปรุงก็จะเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรนิรูปรูปแบบที่แน่นอน เหมาะสมมีรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สิ่งสำคัญส่งเสริมให้การทำงานพัฒนาขึ้นเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนซึ่งสามารถทำได้ 3 แบบ ได้แก่

1. การให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านที่ดีหรือในแง่บวกที่ครูผู้นั้นได้รับการประเมิน โดยไม่เฝ้ามองถึงจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง แต่มองในด้านที่ดีที่ครูได้ปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดกำลังใจ

2. การให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านที่เป็นข้อบกพร่อง จุดอ่อน หรือในส่วนที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไข ว่าสามารถที่จะยอมรับได้หรือไม่ หรือมีอะไรที่อยากจะชี้แจงเพิ่มเติมเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

3. การให้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่อง หรือเป็นอุปสรรคที่ไม่สามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี เพื่อช่วยกันหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีมากกว่าที่ครูผู้รับการประเมินจะไปคิดหาแนวทาง หรือวิธีการที่จะพัฒนาตนเองเพียงผู้เดียว แต่ทางโรงเรียนจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.7 ระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องสอดคล้องกับลักษณะงาน สะดวกไม่เป็นภาระงาน ไม่มากเกินไปจนกระทบหน้าทำงาน หรือน้อยเกินไปที่จะนำมาแปรผลที่ถูกต้อง

ฮอลเล่และเจนนิงส์ (Holley & Jennings, 1983 : 83) ได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล โดยขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมของหน่วยงานว่าในรอบ 1 ปี ควรจะมีการประเมินผลกี่ครั้ง โดยไม่ได้ระบุอย่างชัดเจนว่า ควรจะเป็น 1 หรือ 2 ครั้ง

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al., 1993 : 50) ได้เสนอว่าควรจะมีการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบดูว่าการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มีความแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 12) ได้กล่าวถึง การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลให้ชัดเจนว่าจะใช้ช่วงเวลาใดในระหว่างช่วงแต่ละภาคเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่เสนอเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการซึ่งสรุปได้ดังนี้

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

2. เนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานควรกำหนดเนื้อหาสาระที่สอดคล้องครอบคลุมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ของงานและองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นจากนักวิชาการ

กิบสันและฮันท์ (Gibson & Hunt, 1965 : 229 - 253) มีความเห็นว่าควรจะปฏิบัติงานได้ผลดีและมีความสำเร็จของงานสูง จะต้องมียุทธศาสตร์ทั้งประเมิน 3 ด้านในญ่ๆ คือ

1. ด้านความรู้ เช่น มีความรู้ทางด้านวัฒนธรรม รู้เรื่องการสอนเป็นอย่างดี และเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายงานของตน มีความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีเทคนิคในการสอนแบบต่าง
2. ด้านทักษะ คือ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการใช้ภาษาเขียนและภาษาพูด ภาษาทำให้เด็กเข้าใจง่าย มีทักษะในการเข้าผู้คนและมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะในการค้นคว้าวิจัยและหาความรู้เพิ่มเติม หาทางแก้ปัญหาอย่างถูกหลักวิชาและตรงกับข้อเท็จจริง ประการสุดท้ายจะต้องมีนิสัยรักงานครู

3. ด้านความสนใจ ได้แก่ ความพอใจสนใจนักเรียน สนใจวิชาที่ต้องสอนทุกวิชา สนใจที่จะสอน สนใจชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน สนใจที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมอาชีพ สนใจที่จะพัฒนาอาชีพครูให้ก้าวหน้า

ชูศักดิ์ เทียงตรง (มปป) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ควรประเมินดังนี้

1. เรื่องคุณภาพงานและความถูกต้องของการปฏิบัติงาน
2. เรื่องปริมาณ

3. เรื่องทัศนคติ หรือท่าทาง และวิธีการปฏิบัติ
4. เรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เฉพาะงานหนึ่ง ๆ
5. เรื่องตรงต่อเวลากำหนดงานเสร็จและการปฏิบัติงาน
6. เรื่องความสำเร็จสมบูรณ์ของงานในระยะเวลาที่กำหนด

อุทุมพร จามรมาน (2536 : 36) ได้นำเสนอหลักเกณฑ์ขั้นต่ำในการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1. เชิงปริมาณ

1.1 จำนวนวันที่มาทำงาน การลาหยุด ลากิจ ลาป่วย ลาคลอด ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีทางศาสนา

1.2 จำนวนครั้งที่ประพฤติผิด/ชอบ

1.3 จำนวนครั้งที่ได้รับรางวัล

1.4 จำนวนครั้งที่ได้รับอนุญาตให้เพิ่มพูนความรู้ ทางวิชาการการสัมมนาอบรม ประชุมทางวิชาการ

2. เชิงคุณลักษณะ

2.1 ลักษณะการทำงานอย่างเต็มที่ รับผิดชอบ

2.2 ลักษณะการแต่งกาย

2.3 ลักษณะการแสดงออกต่อบุคคลอื่น

2.4 ลักษณะการใฝ่หาความรู้ ปรับปรุงตัว

2.5 ลักษณะการสอน การวัดผล การเตรียมสอน

2.6 ลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอื่นๆ ของโรงเรียน

2.2 เนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ มีดังนี้

2.2.1 คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) (สำนักงานการศึกษา, 2545) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้ข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 6 ข้อ 1.2 กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ 1 มีชั่วโมงสอนหรือบรรยายและปฏิบัติงานด้านอื่นย้อนหลังติดต่อกัน 2 ปี ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดนั้น ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

2.2.1.1 ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ 1 ย้อนหลังติดต่อกัน 2 ปี

2.2.1.2 ต้องมีชั่วโมงสอนหรือบรรยายและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการสอน การสนับสนุนและงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย 2 ปีย้อนหลังติดต่อกัน

2.2.1.3 ต้องปฏิบัติงานสอนตามหลักการสอน โดยจะต้องมีการปฏิบัติงาน

ต่อไปนี้

- แผนการสอน
- มีการเตรียมการสอน
- มีการดำเนินการสอนที่ใช้วิธีสอนหรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การสอนที่เหมาะสม

- มีการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม
- มีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม
- มีการแก้ปัญหาการเรียนการสอน

2.2.1.4 ต้องมีการจัดทำแผนการสอน สื่อการสอน แบบวัดผลและประเมิน

ผลในวิชาที่สอนกล่าวคือ

- จัดทำแผนการสอนหรือบันทึกการสอนในวิชาที่สอนตามแบบที่สถานศึกษากำหนด
- จัดทำสื่อ จัดหาสื่อ เพื่อใช้ประกอบการสอนในวิชาที่สอน
- จัดทำแบบวัดผลและประเมินผลในวิชาที่สอน

2.2.1.5 ต้องมีการพัฒนาการเรียนการสอน ในรายการต่อไปนี้

การสอน

- การพัฒนาในด้านการวางแผนการสอนหรือการจัดทำแผน
- การพัฒนาในด้านวิธีการสอนหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การสอน

- การพัฒนาในการจัดทำสื่อ จัดหาสื่อเพื่อใช้ประกอบการสอน
- การพัฒนาในด้านการวัดผลและประเมินผล

2.2.1.6 นอกจากงานสอนแล้วต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน

งานสนับสนุนการเรียนการสอน และช่วยปฏิบัติงานของสถานศึกษาในรายการต่อไปนี้ หรือตามรายการที่ อ.ก.ค. กรมกำหนด

- งานอบรมนักเรียน
- งานควบคุมดูแลความประพฤติและระเบียบวินัยนักเรียน
- งานแนะแนวและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน
- งานแนะแนวและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหา

ความประพฤติของนักเรียน

ส่วนตัวอื่น ๆ ของนักเรียน

- ฝ่ายแนะแนวและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับอาชีพหรือปัญหา
- งานจัดหรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับหลักสูตร
- งานจัดหรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร
- งานจัดกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมให้นักเรียน รู้จักใช้

เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

- งานติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน การแก้ไขความประพฤติของนักเรียนให้คำแนะนำหรือแนะแนวแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพหรือเรื่องอื่น ๆ ของนักเรียน

หรืองานวิชาการ

- งานช่วยผู้บริหารหรือสถานศึกษาในการปฏิบัติงานบริหารวิชาการ

งานบริหารทั่วไป

- งานช่วยผู้บริหารหรือสถานศึกษาในการปฏิบัติงานธุรการ และ

งานสนับสนุนการสอนและงานอื่น ๆ

- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานที่เกี่ยวกับการสอน

2.2.1.7 ต้องมีความซื่อสัตย์และมุ่งมั่นในการปฏิบัติการสอน และงานในหน้าที่

การพัฒนาตนเอง เพื่องานสอนและงานในหน้าที่ และการรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของครู ในรายการต่อไปนี้ หรือตามรายการที่ อ.ก.ค. กรมกำหนด

ปฏิบัติงานในหน้าที่

- มีความซื่อสัตย์ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานการสอน และการ

ปฏิบัติงานในหน้าที่

- มีความรับผิดชอบต่องานการสอนนักเรียน นักศึกษา และการ

- มีการพัฒนาตนเองเพื่องานสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่

- มีความยึดมั่นในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของครู

2.2.2 คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) (สำนักงานศึกษา, 2545) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่กำหนดว่า ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง มีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดนั้น ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อเป็นแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

2.2.2.1 ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ 1 ย้อนหลังติดต่อกัน 2 ปี

2.2.2.2 ต้องมีชั่วโมงสอนย้อนหลังติดต่อกัน 2 ปี โดยจะต้องมีชั่วโมงสอนเฉลี่ยในแต่ละปีย้อนหลังติดต่อกันไม่น้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐานชั่วโมงสอนต่ำสุดของครู ตามที่ อ.ก.ค. กรมกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.ค.

2.2.2.3 ต้องปฏิบัติงานสอนตามหลักการสอน โดยจะต้องมีผลการปฏิบัติต่อไปนี้ด้วย

- มีแผนการสอน
- มีการเตรียมการสอน
- มีการดำเนินการสอนที่ใช้วิธีสอนหรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การสอนที่เหมาะสม

- มีการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม
- มีการวัดผลและประเมินการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม
- มีการแก้ปัญหการเรียนรู้ของนักเรียนหรือนักศึกษา

2.2.2.4 ต้องมีการจัดทำแผนการสอน สื่อการสอน แบบวัดผลและประเมินผลวิชาที่สอนกล่าวคือ

- จัดทำแผนการสอนหรือบันทึกการสอนในวิชาที่สอนตามแบบที่สถานศึกษากำหนด
- จัดทำสื่อ จัดหาสื่อ เพื่อใช้ประกอบการสอนในวิชาที่สอน
- จัดทำแบบวัดผลและประเมินผลในวิชาที่สอน

2.2.2.5 ต้องมีการพัฒนาการเรียนการสอน ในวิชาที่สอนในรายการต่อไปนี้

- การพัฒนาในด้านการวางแผนการสอนหรือการจัดทำแผน
- การพัฒนาในด้านวิธีการสอนหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- การพัฒนาในด้านการจัดทำสื่อ จัดหาสื่อเพื่อใช้ประกอบการสอน
- การพัฒนาในด้านการวัดผลและประเมินผล

การสอน

2.2.2.6 นอกจากงานสอนแล้ว ต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน งานสนับสนุนการเรียนการสอน และช่วยปฏิบัติงานของสถานศึกษาในรายการต่อไปนี้ หรือตามรายการที่ อ.ก.ค.กรม กำหนด

- งานอบรมนักเรียน
- งานควบคุมดูแลความประพฤติและระเบียบวินัยนักเรียน
- งานแนะแนวและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการเรียน

ความประพฤติของนักเรียน

อื่น ๆ ของนักเรียน

ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

สอน การแก้ไขความประพฤติของนักเรียน ให้คำแนะนำหรือแนะแนวแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพหรือเรื่องอื่น ๆ ของนักเรียน

วิชาการหรืองานวิชาการ

งานบริหารทั่วไป

- งานแนะแนวและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหา

- งานแนะแนวและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพหรือปัญหาส่วนตัว

- งานจัดหรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนตามหลักสูตร

- งานจัดหรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร

- งานจัดกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรม ให้นักเรียนรู้จักการ

- งานติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน

- งานช่วยเหลือผู้บริหารหรือสถานศึกษาในการปฏิบัติ งานบริหาร

- งานช่วยผู้บริหารหรือสถานศึกษาในการปฏิบัติงานธุรการ และ

- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2.7 ต้องมีความขยัน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสอน และงานในหน้าที่ การพัฒนาตนเองเพื่องานสอน และงานในหน้าที่ และการรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของครู ในรายการต่อไปนี้ หรือตามรายการที่ อ.ก.ค. กรมกำหนด

- มีความขยัน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานการสอน และการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

- มีความรับผิดชอบต่องานการสอนนักเรียน นักศึกษาและการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

- มีการพัฒนาตนเองเพื่องานสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่

- มีการยึดมั่นในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณครู

2.3 เนื้อหาสาระในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

คุรุสภาในฐานะองค์กรส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2533 ประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้านคือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ และมุ่งมั่นพัฒนา แต่เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นนามธรรมทำให้ยากแก่การปฏิบัติและ การติดตามประเมินผล ในปี พ.ศ. 2537 คุรุสภาจึงได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจากเดิม 4

ด้าน เป็น 11 ข้อ มีเนื้อหาครอบคลุมเกณฑ์เดิม แต่มีความเป็นรูปธรรมสามารถปฏิบัติและประเมินพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูได้ชัดเจนและสะดวกขึ้น โดยเกณฑ์มาตรฐานทั้ง 11 ข้อนี้ กำหนดขึ้นบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า **เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้** ครูจึงต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูสามารถเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เมื่อสอนไปแล้วครูสามารถตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้เรียน

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาทั้ง 11 ข้อ ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงศึกษาธิการและเผยแพร่เป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

ต่อมาในปี พ.ศ. 2544 สำนักเลขาธิการคุรุสภาได้จัดพิมพ์เอกสารสมุดปกสำหรับครูเรื่องเกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครูขึ้นเผยแพร่ ซึ่งในส่วนของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูนั้นปรากฏว่ามีการนำเสนอเป็น 12 ข้อ ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลลัพท์ที่จะเกิดกับผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

2.4 เนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539

เพื่อเป็นหลักปฏิบัติงานในวิชาชีพครู คุรุสภาได้ออกระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยครูขึ้น กำหนดให้ครูมีจรรยาบรรณ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ

4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

2.5 เนื้อหาสาระการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ได้กำหนดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

ด้านผลงาน มีดังนี้

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพของผลงาน
3. ความทันเวลา
4. ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน
5. การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน
2. การรักษาวินัย
3. การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

2.6 เนื้อหาสาระการประเมินครูต้นแบบปี 2544

มีเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือก	น้ำหนัก
1. การจัดการเรียนการสอนของครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ	60
2. การครองตนของครู	20
3. การประสานงานกับชุมชน	20
รวม	100

2.6.1 การจัดการเรียนการสอนของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542

ครูต้องจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ระบุในหมวด 4 ทั้งนี้ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความสามารถทางวิชาการด้วย

โดยเน้นความสำคัญทั้งกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรู้ คุณธรรม และบูรณาการในเรื่องต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

2.6.1.1 ครู ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ

2.6.1.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้โดย

- จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน และคำนึงถึงความแตกต่างกันของผู้เรียน เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง

- ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญและแก้ปัญหา จัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออก และคิดอย่างสร้างสรรค์

- จัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง ให้คิดเป็น คิดชอบ ทำได้ และทำเป็น รวมทั้งรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

- ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกต ส่งเสริมส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน

- ผลสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกันและสอดแทรกคุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันถึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

- จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ปลูกเร้า จูงใจและเสริมแรงให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้และรู้รอบ รวมทั้งใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

- ครูและผู้เรียนเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และ แหล่งวิทยาการต่าง ๆ ได้แก่ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี อุทยานแห่งชาติ ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ

- ประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

2.6.1.3 ความรู้และทักษะ เตรียมเนื้อหาสาระและให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- ตนเองและความสัมพันธ์กับสังคมรอบตัว ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติไทยและสังคมโลก

- วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การจัดการบำรุง รักษา และใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยั่งยืน

- ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยและกีฬา

- คณิตศาสตร์ ภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาไทย

- การประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

2.6.1.4 การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน “ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ การทดสอบ การประเมินพัฒนาการ และความประพฤติของผู้เรียน และการสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม

ตัวบ่งชี้การเรียนรู้ของผู้เรียน “ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” มีดังนี้

- ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงสัมพันธ์กับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

- ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจนค้นพบความถนัดและวิธีการของตนเอง

- ผู้เรียนทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม

- ผู้เรียนฝึกคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์จินตนาการ

ตลอดจนได้แสดงออกอย่างชัดเจนและมีเหตุผล

- ผู้เรียนได้รับการเสริมแรงให้ค้นหาคำตอบ แก้ปัญหาทั้งด้วยตนเองและร่วมด้วยช่วยกัน

- ผู้เรียนได้ฝึกค้น รวบรวมข้อมูลและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง

- ผู้เรียนเลือกทำกิจกรรมตามความสามารถ ความถนัด และ ความสนใจของตนเองอย่างมีความสุข
- ผู้เรียนฝึกตนเองให้มีวินัยและรับผิดชอบในการทำงาน
- ผู้เรียนฝึกประเมินและพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา
- การวิจัยและพัฒนากระบวนการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

2.6.2 การครองตนของครู

การครองตนของครู หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านส่วนตัวและครอบครัว มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จรรยาบรรณวิชาชีพ ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู เป็นที่ยอมรับของครู ผู้เรียน และชุมชน

2.6.3 การประสานงานกับชุมชน

การประสานงานกับชุมชน หมายถึง การเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและศรัทธาจากชุมชนในความสามารถ บุคลิกภาพและคุณงามความดี เป็นผู้นำชุมชนทางวิชาการ เป็นสมาชิกและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู รู้จักองค์ประกอบของชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียนเป็นอย่างดี สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมืออันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในการร่วมกันจัดและพัฒนาการศึกษา สามารถนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถนำโรงเรียนช่วยเหลือชุมชนและร่วมมือกับชุมชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

2.7 เนื้อหาสาระการประเมินครูแห่งชาติ ปี 2544

เกณฑ์มาตรฐานของ “ครูแห่งชาติ” มี 3 ด้าน ดังนี้

เกณฑ์มาตรฐาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
1. การจัดกระบวนการเรียนการสอนของครู	60
- การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	25
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	20
- ความสามารถทางวิชาการ	15
2. การครองตนของครู	20
3. การประสานงานกับชุมชน	20

เกณฑ์แต่ละด้านมีเนื้อหาสรุปได้ดังนี้

2.7.1 การจัดการกระบวนการเรียนการสอนของครู แบ่งได้ดังนี้

2.7.1.1 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรเป็นอย่างดี ใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นทักษะกระบวนการให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง เน้นกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาที่หลากหลายกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ศึกษา/แสวงหาและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มองเห็นความแตกต่างของผู้เรียน เอาใจใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง เป็นผู้อำนวยความสะดวก เลือกใช้สื่อและจัดสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม แนะนำแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างมากมายทั้งในและนอกโรงเรียน ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย มีการวิจัยในชั้นเรียน ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลและการวิจัยมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัดการศึกษา

2.7.1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คิดค้นโครงงานใหม่ ๆ คิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษา สื่อ และเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และวิธีการอื่น ๆ ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัสดุท้องถิ่นในการสร้างนวัตกรรม การสร้างผลงานวิจัยในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพครูต่อไป

2.7.1.3 ความสามารถทางวิชาการ หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง สามารถติดตามทันความก้าวหน้าทางวิชาการและการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ สามารถประยุกต์เชื่อมโยงวิชาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น และใช้กรณีศึกษาจากท้องถิ่นในการจัดกิจกรรม การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้เกิดการบูรณาการ เผยแพร่และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างครู สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สาธิตผลงานหรือโครงงานของนักเรียนและครูอย่างสม่ำเสมอ และจัดกิจกรรมนิเทศ การแสดง การสาธิต และติดตามประเมินผลการเรียนรู้ของคณะครูและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ สามารถทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาความรู้และกระบวนการเรียนรู้ หรือเคยมีผลงานวิจัยที่ดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง มีความเข้าใจในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

2.7.2 การครองตนของครู หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านส่วนตัวและครอบครัว มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จรรยาบรรณ จารัตระเพณี อนุรักษ์ศิลปะ และ

วัฒนธรรมของชาติ มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร ครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชน

2.7.3 การประสานงานกับชุมชน หมายถึง การเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและศรัทธาจากชุมชนในความสามารถบุคลิกภาพและคุณงามความดี เป็นผู้นำชุมชนทางวิชาการ เป็นสมาชิกและสนับสนุนองค์การวิชาชีพครู รู้จักองค์ประกอบของชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียนเป็นอย่างดี สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมืออันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ในการร่วมกันจัดและพัฒนาการศึกษา สามารถนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการเรียนรูของผู้เรียน และสามารถนำโรงเรียนช่วยเหลือชุมชนและร่วมมือกับชุมชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

จากแนวคิดของนักวิชาการและสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระที่นำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครู สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านข้อมูลทั่วไป

ด้านที่ 2 ด้านการสอน

2.1 ปริมาณการสอน

2.2 คุณภาพการสอน

2.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป

2.4 พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร

2.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการสอน

ด้านที่ 3 ด้านงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากด้านการสอน

3.1 ปริมาณงาน

3.2 คุณภาพงาน

3.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.4 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

4.1 การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์

4.2 ความรับผิดชอบ

4.3 ความอดุสาหะ

4.4 คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ

4.5 การรักษาวินัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน

โรงเรียนบ้านนายเหวียนเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรเป็นไปตามข้อกำหนดของราชการ แบ่งออกตามวัตถุประสงค์ได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. การประเมินเพื่อเลื่อนระดับและบรรจุแต่งตั้ง ก.ค. ได้กำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์ ดังนี้

1.1 ให้หัวหน้าสถานศึกษากับข้าราชการครูซึ่งรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 7 อีก 2 คน เป็นผู้ประเมิน

1.2 หลักเกณฑ์ในการประเมินความชำนาญขั้นต้น

1.2.1 ในการประเมินความชำนาญการในการสอน ให้คณะกรรมการประเมิน กำหนดคะแนนเต็ม 100 คะแนน และแยกรายการประเมินออกเป็น 3 รายการ ดังนี้

1.2.1.1 ความชำนาญการในการสอน อันได้แก่ การวางแผนการสอน การเตรียมการสอน การทำการสอน การจัดทำและการใช้สื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการสอน และการแก้ปัญหาการเรียน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด กำหนดคะแนนเต็ม 40 คะแนน โดยประเมินรวมทุกรายการหรือประเมินแยกแต่ละรายการก็ได้

1.2.1.2 ผลการสอนที่ปรากฏต่อนักเรียน นักศึกษา อาจารย์ ผู้ร่วมงาน และผู้ปกครองหรือประชาชน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด คะแนนเต็ม 40 คะแนน โดยประเมินรวมทุกรายการหรือประเมินแยกแต่ละรายการก็ได้

1.2.1.3 ผลงานในฐานะวิทยากรตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด กำหนดคะแนนเต็ม 20 คะแนน โดยประเมินรวมทุกรายการ หรือประเมินแยกแต่ละรายการก็ได้

1.2.2 ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ใช้ข้อมูลพื้นฐานจากคำขอและคำชี้แจง ในการกำหนดตำแหน่ง และอาจใช้ข้อมูลอื่น ๆ พิจารณาประกอบตามสมควร ทั้งนี้อาจเรียกข้าราชการครูผู้จัดทำคำขอ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูลหรือสัมภาษณ์ประกอบการประเมิน สังเกตการสอน หรือสังเกตการปฏิบัติงานประกอบด้วยก็ได้

1.2.3 ก่อนที่จะมีการประเมินให้คณะกรรมการประชุมกัน เพื่อทำความเข้าใจกันในเรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการในการประเมิน แบบประเมิน รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการประเมินให้มีความเข้าใจร่วมกันก่อน

1.3 เกณฑ์การตัดสินใจ

การประเมินความชำนาญการ คะแนนเต็ม 100 คะแนน เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 คะแนน โดยคณะกรรมการประเมินผ่าน 2 ใน 3 คน

2. การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โรงเรียนได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดและปฏิบัติตามหนังสือสั่งการของสำนักงานการศึกษา โดยสรุปดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่อง ต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่น ๆ

2.1.2 การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน

2.1.3 การแต่งตั้งข้าราชการ

2.1.4 การให้รางวัลจิตใจและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

2.2 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

2.2.1 คณะกรรมการประเมิน โรงเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นประธาน และกรรมการ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน คณะครูอาวุโส 3 คน รวม 6 คน

2.2.2 คณะครูทุกคนประเมินตนเองและเพื่อนครูทุกคน

2.3 เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

2.3.1 ด้านผลงานพิจารณาจาก

2.3.1.1 ปริมาณงาน

2.3.1.2 คุณภาพของผลงาน

2.3.1.3 ความทันเวลา

2.3.1.4 ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน

2.3.1.5 การประหยัดทรัพยากรหรือคุ้มค่าของ

2.3.2 ด้านคุณลักษณะของงานพิจารณาจาก

2.3.2.1 ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

2.3.2.2 การรักษาวินัย

2.3.2.3 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

2.3.3 ด้านการปฏิบัติตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ประกอบไปด้วย

2.3.3.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

2.3.3.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2.3.3.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

2.3.3.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

- 2.3.3.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 2.3.3.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดกับผู้เรียน
- 2.3.3.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพโดยเน้นผลถาวรที่จะเกิดกับผู้เรียน
- 2.3.3.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 2.3.3.9 ร่วมมือผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 2.3.3.10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- 2.3.3.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 2.3.3.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ทั้งนี้โรงเรียนได้กำหนดตัวบ่งชี้ขึ้นใหม่ รายละเอียดอยู่ในเครื่องมือในภาคผนวก

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน มีดังนี้

แบบที่ 1 แบบกรอกข้อมูลผลงานเพื่อนำเสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นแบบกรอกข้อมูลรายบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่กำหนดให้มีการประเมิน

แบบที่ 2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ระหว่างวันที่.....ถึง.....เป็นแบบตารางให้คะแนนตามเนื้อหาที่จะประเมิน

2.5 วิธีการและขั้นตอนการประเมิน

2.5.1 โรงเรียนสรุปข้อมูลการปฏิบัติงานพื้นฐานด้านต่าง ๆ ให้คณะกรรมการ เช่น จำนวนวันลา วันขออนุญาต ขั้วโมงสอนแทน สถิติการส่งงานต่าง ๆ ฯลฯ

2.5.2 โรงเรียนแจกแบบกรอกข้อมูลผลงาน (แบบที่ 1) ให้ครูกรอกข้อมูลให้ทุกคนเขียนส่ง

2.5.3 โรงเรียนให้ครูทำแฟ้มสะสมผลงานส่งผู้บริหารโรงเรียนทุกครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5.4 ให้คณะกรรมการทุกคนประเมินตนเองและเพื่อนครูโดยใช้แบบที่ 2

2.5.5 ให้คณะกรรมการประเมินโดยดูข้อมูลจากแบบที่ 1

2.5.6 สรุปผลการประเมินเพื่อเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

2.6 ผลที่ได้จากการประเมินนำไปใช้ประโยชน์ดังนี้

2.6.1 นำผลสรุปการประเมินประกาศแจ้งให้คณะกรรมการ

2.6.2 นำผลคะแนนกรอกลงในแฟ้มประวัติของครูทุกท่าน

2.6.3 นำผลสรุปการประเมินไปประกอบการพิจารณาความชอบเพื่อเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

2.7 วิธีให้ข้อมูลป้อนกลับ ใช้วิธีปิดประกาศแจ้งผลประเมินให้ทราบทั่วไป โดยแบ่งเป็นกลุ่มดีเด่น คือ ผู้ได้คะแนน 90 - 100 % และกลุ่มดีคือผู้ได้คะแนน 60 - 89 %

2.8 ระยะเวลาในการดำเนินการประเมิน ดำเนินการประเมินปีละ 2 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ผลงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคมของปีถัดไปดำเนินการประเมินในเดือนมีนาคม

ครั้งที่ 2 ผลงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ดำเนินการประเมินในเดือนกันยายน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

นิวัฒน์ โรจนางษ์ (2522) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม" เพื่อศึกษาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด และแบบรายการที่นำมาใช้เป็นเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน 5 แบบ คือ 1) แบบประเมินผลงานครูใหญ่ มี 46 รายการ 2) แบบประเมินผลงานผู้ช่วยครูใหญ่มี 36 รายการ 3) แบบประเมินผลงานครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชา 1,999 คน ผลจากการวิจัยพบว่า ทุกกลุ่มเห็นด้วยกับทุกรายการที่จะนำไปสร้างเกณฑ์การประเมิน โดยที่กลุ่มครูประจำชั้นหรือประจำวิชาเห็นด้วยในเรื่องการขยันตรงงานและแบบฝึกหัดของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และการร่วมมือกับนักเรียนจัดห้องให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอเป็นอันดับหนึ่ง และเห็นด้วยกับการเตรียมการสอนโดยทำโครงการสอน บันทึกการสอนไว้อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริงเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนการประเมินด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวนั้นเห็นว่าเรื่องของความอดุสาหะขยันขันแข็งและอดทนในการทำงานเป็นอันดับหนึ่ง และการเป็นคนคล่องแคล่วว่องไวเป็นอันดับสุดท้าย

ชำนาญ ชื่นช่วย (2530) ได้ทำวิจัยเรื่อง "การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ" โดยสอบถามความคิดเห็นจากนักวิชาการบริหารงานบุคคลจำนวน 10 คน ผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู จำนวน 4 คน ผู้บริหารสังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 289 คน และผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 292 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเห็นว่ารายการประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเหมาะสมในการใช้ประเมินซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ 20 %

ความสามารถในการบริหารงาน 40 % ด้านปริมาณและคุณภาพ 20 % และด้านคุณลักษณะส่วนตัว 20 %

สุบิน ภูมิรินทร์ (2532) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการประเมินผลตามระเบียบข้อกำหนดของทางราชการ มีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครู ส่วนการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อประโยชน์อย่างอื่นมีน้อยมาก วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่ใช้ ได้แก่ วิธีการสังเกต การสอบถาม และการตรวจสอบผลงาน ปัญหาสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรม และปัญหาข้อจำกัดด้านโควตา 2 ชั้น รวมถึงการแบ่งกลุ่มระดับของราชการ

ประภิน วีระศิลป์ (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษานอกระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานครได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมิน โดยใน 5 ขั้นตอนนั้นมีส่วนที่ควรปรับปรุง ดังนี้คือ

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

วิทยา สุวิรัตน์ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยมีส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร และสามารถนำระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนคาทอลิก

2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน

3. รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ
- 4 ประการคือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับ
4. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ผู้ประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
5. กระบวนการของระบบประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ
6. ผลผลิต ประกอบด้วย สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครู
7. ข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูและโรงเรียน

สมชาย ทับไกร (2545) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร โดยสอบถามความคิดเห็นข้าราชการครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สรุปผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มี 4 องค์ประกอบคือ 1. ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องและเครื่องมือ 2. กระบวนการ ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน การชี้แจงรายละเอียด การดำเนินการและวิเคราะห์ผล 3. ผลผลิต ได้แก่ การสรุปและรายงานผลเป็นรายบุคคลและภาพรวมทั้งโรงเรียน และ 4. ข้อมูลป้อนกลับ ได้แก่ การแจ้งรายบุคคลและรายระดับรวมทั้งหมด

สมภูมิ ไวยธรรม (2545) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนก้นตฬาราม สังกัดเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยสอบถามข้าราชการครูโรงเรียนก้นตฬาราม สรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเชิงระบบ ประกอบด้วย
 - 1.1 ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ผู้ประเมิน ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยทุกฝ่าย หัวหน้าสายชั้น ตัวครูเอง และเครื่องมือคือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.2 กระบวนการประเมินผล ได้แก่ การจัดชี้แจงรายละเอียดการประเมิน ดำเนินการประเมินและสรุปผลการประเมิน
 - 1.3 ผลผลิต ได้แก่ การสรุปและรายงานผลการประเมินเป็นรายบุคคล และภาพรวมทั้งโรงเรียน
 - 1.4 ข้อมูลป้อนกลับ ได้แก่ การแจ้งผลเป็นรายบุคคล และภาพรวมทั้งโรงเรียน
2. ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

มิลเลอร์ (Miller, 1975) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่และครูในโรงเรียนของรัฐ ในเมืองซานฟรานซิสโก ผลจากงานวิจัย พบว่า ครูใหญ่และครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู ไม่ทราบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูได้อย่างไร โดยครูส่วนใหญ่ทำการประเมินในลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ หรือประเมินผลไปตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น และกลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก่อให้เกิดผลเสียต่อโรงเรียนมากกว่าผลดี

สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีประโยชน์ ช่วยให้มีความเห็นแนวทางปรับปรุงตัวครู และกระบวนการทำงานด้วยส่วนมากเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

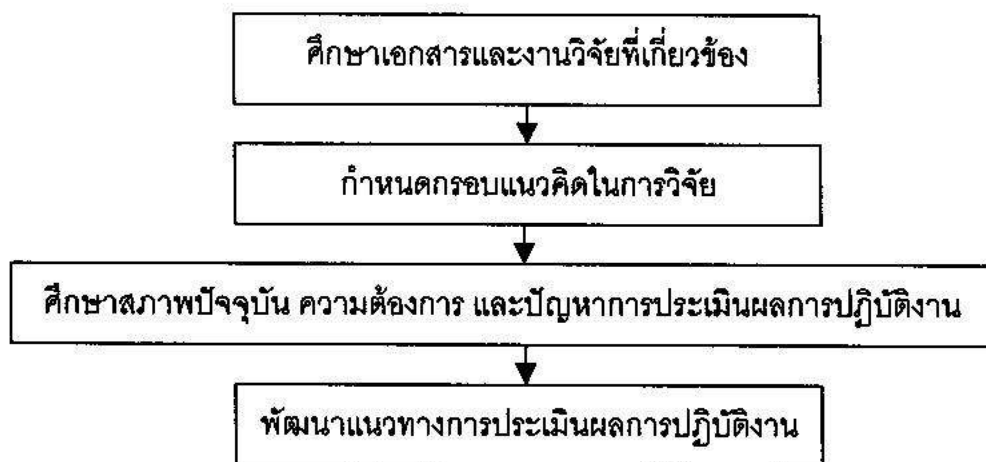
1. กระบวนการประเมินผล
2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบัน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อการศึกษาสภาพความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนบ้านนายเหรียญ และเพื่อกำหนดเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนตามแผนภูมิ ดังนี้



แผนภูมิที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

รายละเอียดของการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เป็นการศึกษาหลักการแนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ศึกษาแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

เป็นการประมวลความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย

ขั้นที่ 3 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป็นการนำผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเครื่องมือฉบับที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติ และความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 พัฒนาเป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามในเครื่องมือ ฉบับที่ 1 มาสร้างเครื่องมือ ฉบับที่ 2 โดยเลือกกระบวนการและเนื้อหาสาระที่ผู้ตอบมีความเห็นมากและมากที่สุดมาพัฒนากำหนดเป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ นำกลับไปถามความเห็นยืนยันความเหมาะสมหรือไม่ หากนำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานจริง

4.2 ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือฉบับที่ 2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คณะเดิมตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนนำไปเก็บข้อมูลสอบถามข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ นำผลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบยืนยันความเห็นว่าเป็นเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำนวน 22 คน แบ่งออกเป็น

1. ข้าราชการครู จำนวน 21 คน
2. ครูอัตราจ้าง จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสภาพการประเมินผลและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ รายละเอียดของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ

ตอนที่ 3 สภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมในการนำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้
เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมในการนำเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
บ้านนายเหรียญ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ฉบับ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ดำเนินการ
ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็น
มาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 อันดับ และคำถามปลายเปิด (Open end) โดยมีเนื้อหา
ครอบคลุมเรื่องดังต่อไปนี้ คือ 1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน
3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน 4) วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการประเมิน 5) ผลที่ได้จากการ
ประเมิน 6) วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ 7) ระยะเวลาในการดำเนินการประเมิน และ 8) เนื้อหาสาระที่
ใช้ในการประเมิน

ชั้นที่ 2 การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และ
ความเหมาะสมในการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประกอบด้วย

ศึกษานิเทศ	1 คน
ผู้บริหารโรงเรียน	2 คน
ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	1 คน
ผู้มีความรู้ด้านการประเมินผล	1 คน

ฉบับที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่

ชั้นที่ 1 การสร้างเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความ
ต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการให้เครื่องมือฉบับที่ 1 ไปสอบถามเก็บข้อมูลจาก
ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ โดยเลือกข้อที่ผู้ตอบให้ความเห็นว่าได้ปฏิบัติมาก คิดเป็น
ร้อยละ 75 ขึ้นไป นำมาถามเพื่อยืนยันความเห็นในลักษณะตรวจสอบรายการ 2 ระดับ คือ เหมาะสม

และไม่เหมาะสมในการนำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน

ตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการและเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการใช้เครื่องมือฉบับที่ 1 ไปสอบถามข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน ว่าสภาพปัจจุบันได้ปฏิบัติอยู่น้อยเพียงใด และมีความต้องการให้นำมาใช้มากน้อยเพียงใด โดยเลือกข้อที่ผู้ตอบส่วนใหญ่ให้ความเห็นด้วยมากและเห็นด้วยมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป นำมาถามเพื่อยืนยันความเห็นในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) 2 ระดับ คือ เหมาะสมและไม่เหมาะสมในการนำมาใช้เป็นแนวทางดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน

ตอนที่ 3 เป็นแบบให้เขียนแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ขั้นที่ 2 การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้วิธีนำไปสอบถามผู้มีความเชี่ยวชาญ 5 คน ชุดเดิม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล สภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานจากข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมความคิดเห็นด้านความเหมาะสมในการนำกระบวนการ และเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานจากข้าราชการครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน โดยใช้แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพและความต้องการผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

2.1 ค่าร้อยละ

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

2.2 ค่าเฉลี่ย (μ)

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

เมื่อ μ หมายถึง คะแนนเฉลี่ย

$\sum fX$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

$$\text{สูตร } \sigma = \sqrt{\frac{\sum fX^2}{N} - \left[\frac{\sum fX}{N} \right]^2}$$

เมื่อ σ หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum fX$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum fX^2$ หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้ให้ข้อมูล

3. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาโดยสรุป

4. เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สรุปผลและนำเสนอผลการวิจัย หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้วผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์มาสรุปและแปลผล จากนั้นนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการการประเมินผลการปฏิบัติงานจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ชุดที่ 1)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สรุปความเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 6 แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ชุดที่ 2)

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยายดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ การศึกษา ของชั้นสูงสุด และตำแหน่งปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ
สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	8	36.36
1.2 หญิง	14	63.64
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	9	40.91
2.2. 25 - 35 ปี	9	40.91
2.3 36 - 45 ปี	3	13.64
2.4 46 - 60 ปี	1	4.55
3. อายุราชการ		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	9	40.91
3.2 5 - 15 ปี	6	27.27
3.3 16 - 20 ปี	4	18.18
3.4 21 ปี ขึ้นไป	3	13.64
4. วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด		
4.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี	18	81.82
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	4	18.18
5. ตำแหน่งปัจจุบัน		
5.1 อาจารย์ 1	9	40.91
5.2 อาจารย์ 2	9	40.91
5.3 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	3	13.64
5.4 ครูอัตราจ้าง	1	4.55

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.64 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และ 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.91 มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.91 จบการศึกษาชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.82 และตำแหน่งปัจจุบันเป็นอาจารย์ 1 คิดเป็นร้อยละ 40.91

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ด้านวัตถุประสงค์

กระบวนการประเมินผล	จำนวน	ร้อยละ
1. พัฒนางาน	22	100.00
2. พัฒนาตนเอง	22	100.00
3. ใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน	21	95.45
4. ใช้ขอเสนอปรับตำแหน่ง	6	27.27

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน มีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวัตถุประสงค์เกี่ยวกับพัฒนางาน และพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ ใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 95.45 และใช้ขอเสนอปรับตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 27.27

**ตารางที่ 3 ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหรียญ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
ด้านผู้ประเมิน**

กระบวนการประเมินผล	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารโรงเรียน	21	95.45
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	21	95.45
3. เพื่อนครู	21	95.45
4. ตนเอง	20	90.91
5. นักเรียน	5	22.73
6. ผู้ปกครอง	4	18.18

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ มีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้ประเมินเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครู อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.45 รองลงมา คือ ตนเอง คิดเป็นร้อยละ 90.91 และนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 22.73

**ตารางที่ 4 ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหรียญ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน**

กระบวนการประเมินผล	จำนวน	ร้อยละ
1. แบบตรวจจสอบรายการ (Check lists)	19	86.36
2. แบบสังเกตการสอน (Observation)	16	72.73
3. แบบประเมินผลมาตรฐานค่า (Rating scales)	9	40.91
4. แบบสัมภาษณ์ (Interview form)	7	31.82

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ มีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเกี่ยวกับแบบตรวจรายการ (Check lists) อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.36 รองลงมา คือ แบบสังเกตการสอน (Observation) คิดเป็นร้อยละ 72.73 และแบบประเมินผลมาตรฐานค่า (Rating scales) คิดเป็นร้อยละ 40.91

ตารางที่ 5 ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหรียญ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
ด้านขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ

กระบวนการประเมินผล	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	20	90.91
2. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้	19	86.36
3. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดได้อย่างครบถ้วน	18	81.82
4. จัดประชุมชี้แจงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้เกณฑ์ที่ใช้ประเมินและวิธีรายงานผลการประเมิน	16	72.73
5. ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ในการประเมินควรจัดอบรมให้ทราบถึงวิธีการประเมินวิธีใช้เครื่องมือ	5	22.73
6. นำเสนอผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมินทราบ	5	22.73

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ มีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.91 รองลงมา คือ รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครูโดยประมวลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 86.36 และดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดได้อย่างครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 81.82

ตารางที่ 6 ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
ด้านผลการประเมิน

กระบวนการประเมินผล	จำนวน	ร้อยละ
1. สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล	18	81.82
2. สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม ทั้งโรงเรียน	14	63.64
3. สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายชั้น	7	31.82
4. สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นกลุ่มวิชา	3	13.64

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน มีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการประเมินเกี่ยวกับสรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมา คือ สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 63.64 และสรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายชั้น คิดเป็นร้อยละ 31.82

**ตารางที่ 7 ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
ด้านวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ**

กระบวนการประเมินผล	จำนวน	ร้อยละ
1. แจ้งด้วยวาจา	15	68.18
2. แจ้งเป็นหนังสือลับรายบุคคล	9	40.91
3. แจ้งเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	7	31.82

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน มีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับแจ้งด้วยวาจาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.18 รองลงมา คือ แจ้งเป็นหนังสือลับรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 40.91 และแจ้งเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน คิดเป็นร้อยละ 31.82

ตารางที่ 8 ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
ด้านระยะเวลา

กระบวนการประเมินผล	จำนวน	ร้อยละ
1. ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	18	81.82
2. ภาคเรียนละ 2 ครั้ง	3	13.64
4. ปีละ 1 ครั้ง	1	4.55
5. ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน	1	4.55

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน มีความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านระยะเวลาเกี่ยวกับภาคเรียนละ 1 ครั้งอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมา คือ ภาคเรียนละ 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 13.64 และปีละ 1 ครั้ง ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 31.82

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ตารางที่ 9 สภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

เนื้อหาสาระในการประเมิน	สภาพการประเมินผล			ความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน						
1.1 ปริมาณการสอน	3.20	1.09	ปานกลาง	3.80	1.04	มาก
1.2 คุณภาพงานสอน	3.45	0.98	ปานกลาง	3.87	0.93	มาก
1.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป	3.75	0.94	มาก	4.17	0.78	มาก
1.4 พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร	3.75	0.87	มาก	4.32	0.75	มาก
1.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน	3.50	0.99	มาก	3.95	0.79	มาก
1.6 มีผลงานด้านการสอน	3.02	0.87	ปานกลาง	3.67	0.83	มาก
รวม	3.48	0.99	ปานกลาง	3.98	0.87	มาก
2. ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน						
2.1 ปริมาณงาน	3.91	0.84	มาก	4.06	0.75	มาก
2.2 คุณภาพงาน	3.98	0.71	มาก	4.18	0.68	มาก
2.3 ความคิดสร้างสรรค์	3.52	0.76	มาก	3.98	0.63	มาก
2.4 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.62	0.78	มาก	3.98	0.62	มาก
รวม	3.79	0.80	มาก	4.06	0.68	มาก
3. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	3.86	0.73	มาก	4.18	0.50	มาก
รวม	3.86	0.73	มาก	4.18	0.50	มาก
รวมทุกด้าน	3.59	0.94	มาก	4.01	0.81	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตรอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 3.75$) รองลงมา คือ พฤติกรรมการสอนทั่วไป ($\mu = 3.75$) และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน ($\mu = 3.50$) ส่วนสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$) โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคุณภาพงานอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 3.98$) รองลงมา คือ ปริมาณงาน ($\mu = 3.91$) และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.62$) และสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$)

ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) โดยมีความต้องการเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตรอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.32$) รองลงมา คือ พฤติกรรมการสอนทั่วไป ($\mu = 4.17$) และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน ($\mu = 3.95$) ส่วนความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) โดยมีความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพงานอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.18$) รองลงมา คือ ปริมาณงาน ($\mu = 4.06$) และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.98$) และความต้องการด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$)

ตารางที่ 10 สภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน

เนื้อหาสาระในการประเมิน	สภาพการประเมินผล			ความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	σ	μ	แปลผล
1. ปริมาณการสอน						
1.1 จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์	3.64	1.09	มาก	4.18	0.80	มาก
1.2 จำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริม	2.86	0.99	ปานกลาง	3.82	0.96	มาก
1.3 จำนวนชั่วโมงสอนแทน	3.09	1.11	ปานกลาง	3.41	1.22	ปานกลาง
รวม	3.20	1.09	ปานกลาง	3.80	1.04	มาก
2. คุณภาพการสอน						
2.1 การทำแผนการสอนคุณภาพ	3.82	1.01	มาก	4.45	0.67	มาก
2.2 การใช้วิธีการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน	3.59	1.10	มาก	4.14	0.99	มาก
2.3 การใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีประกอบการสอน	3.41	0.91	ปานกลาง	3.95	0.84	มาก
2.4 การวัดผลตามระยะเวลาที่กำหนด	3.32	0.95	ปานกลาง	3.64	0.73	มาก
2.5 การแก้ปัญหาให้นักเรียนที่เรียนด้วย	3.09	0.87	ปานกลาง	3.36	0.95	ปานกลาง
2.6 การพัฒนานักเรียนที่เรียนเด่น	3.50	1.01	มาก	3.68	0.99	มาก
รวม	3.45	0.98	ปานกลาง	3.87	0.93	มาก
3. พฤติกรรมการสอนทั่วไป						
3.1 การเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา	4.09	0.87	มาก	4.64	0.49	มากที่สุด
3.2 การจัดชั้นเรียนและแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนทุกครั้งที่เข้าสอน	3.73	0.88	มาก	4.09	0.81	มาก
3.3 การวางแผนการสอนและเตรียมการสอน	3.73	0.98	มาก	4.23	0.75	มาก
3.4 การปกครองชั้นเรียน	3.68	0.72	มาก	4.18	0.59	มาก
3.5 การตรวจงานนักเรียน	3.68	1.04	มาก	3.82	0.96	มาก
3.6 การใช้จิตวิทยาในการสอน	3.59	1.10	มาก	4.09	0.81	มาก
รวม	3.75	0.94	มาก	4.17	0.78	มาก
4. พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร						
4.1 นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน	4.00	0.82	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 10 (ต่อ)

เนื้อหาสาระในการประเมิน	สภาพการประเมินผล			ความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
4.2 การสอนเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	3.91	0.87	มาก	4.59	0.73	มากที่สุด
4.3 การสอนโดยเน้นกระบวนการ	3.68	0.89	มาก	4.23	0.61	มาก
4.4 นำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาการสอน	3.41	0.85	ปานกลาง	3.91	0.87	มาก
รวม	3.75	0.87	มาก	4.32	0.75	มาก
5. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน						
5.1 การคัดเลือก คิดค้นและพัฒนากระบวนการสอนสม่ำเสมอ	3.50	1.01	มาก	4.05	0.72	มาก
5.2 การคัดเลือกคิดค้นและพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัย	3.64	1.14	มาก	4.18	0.80	มาก
5.3 การค้นหาจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียนและหาทางพัฒนา	3.45	0.86	ปานกลาง	3.91	0.75	มาก
5.4 การทำวิจัยแก้ปัญหาให้นักเรียนด้านต่าง ๆ	3.41	1.01	ปานกลาง	3.68	0.84	มาก
รวม	3.50	0.99	มาก	3.95	0.79	มาก
6. มีผลงานด้านการสอน						
6.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง สอบผ่านร้อยละ 80 ขึ้นไป	3.23	0.87	ปานกลาง	4.00	0.69	มาก
6.2 การส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ	3.27	0.83	ปานกลาง	3.73	0.88	มาก
6.3 ได้รับรางวัลชิ้นงานด้านการสอน	2.68	0.95	ปานกลาง	3.41	0.85	มากที่สุด
6.4 มีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ทดลองใช้	2.91	0.75	ปานกลาง	3.55	0.80	มาก
รวม	3.02	0.87	ปานกลาง	3.67	0.83	มาก
รวมทุกด้าน	3.48	0.99	ปานกลาง	3.98	0.87	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปริมาณการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยถึงมาก โดยมีสภาพการประเมินผลเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 3.64$) รองลงมา คือ จำนวนชั่วโมงสอนแทน ($\mu = 3.09$) และจำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริม ($\mu = 3.09$) ปัจจัยคุณภาพการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีสภาพการประเมินผลเกี่ยวกับการทำแผนการสอนคุณภาพอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 3.82$) รองลงมา คือ การใช้วิธีการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน ($\mu = 3.59$) และการพัฒนานักเรียนที่เรียนเด่น ($\mu = 3.50$) ปัจจัยพฤติกรรมการสอนทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีสภาพการประเมินผลเกี่ยวกับการเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.09$) รองลงมา คือ การจัดชั้นเรียนและแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ทุกที่เข้าสอน ($\mu = 3.73$) และการวางแผนการสอนและเตรียมการสอน ($\mu = 3.73$) ปัจจัยพฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีสภาพการประเมินผลเกี่ยวกับนักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.00$) รองลงมา คือ การสอนเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ($\mu = 3.91$) และการสอนโดยเน้นกระบวนการ ($\mu = 3.68$) ปัจจัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีสภาพการประเมินผลเกี่ยวกับการคัดเลือกคิดค้นและพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัยอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 3.64$) รองลงมา คือ การคัดเลือก คิดค้นและพัฒนากระบวนการสอนสม่ำเสมอ ($\mu = 3.50$) และการค้นหาจุดเด่น จุดด้อยของนักเรียนและหาทางพัฒนา ($\mu = 3.45$) และปัจจัยมีผลงานด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีสภาพการประเมินผลเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้ได้รางวัลต่าง ๆ อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 3.27$) รองลงมา คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงสอบผ่านร้อยละ 80 ขึ้นไป ($\mu = 3.23$) และมีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ทดลองใช้ ($\mu = 3.02$)

ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปริมาณการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีความต้องการเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.18$) รองลงมา คือ จำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริม ($\mu = 3.82$) และจำนวนชั่วโมงสอนแทน ($\mu = 3.41$) ปัจจัยคุณภาพการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีความต้องการเกี่ยวกับการทำแผนการสอนคุณภาพอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.45$) รองลงมา คือ การใช้วิธีการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน ($\mu = 4.14$) และการใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีประกอบการสอน ($\mu = 3.95$) ปัจจัยพฤติกรรมการสอนทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีความต้องการเกี่ยวกับการเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลาอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.64$) รองลงมา คือ การวางแผนการสอนและเตรียมการสอน ($\mu = 4.23$) และการปกครองชั้นเรียน ($\mu = 4.18$) ปัจจัยพฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีความต้องการเกี่ยวกับการเน้นนักเรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.59$) รองลงมา คือ นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ($\mu = 4.55$) และการสอนโดยเน้นกระบวนการ ($\mu = 4.23$) ปัจจัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการเกี่ยวกับการคัดเลือกคิดค้นและพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัยอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.18$) รองลงมา คือ การคัดเลือกคิดค้นและพัฒนากระบวนการสอนสม่ำเสมอ ($\mu = 4.05$) และการค้นหาจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียนและหาทางพัฒนา ($\mu = 3.91$) และปัจจัยมีผลงานด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการเกี่ยวกับนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงสอบผ่านร้อยละ 80 ขึ้นไปอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.00$) รองลงมา คือ การส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ ($\mu = 3.73$) และมีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ทดลองใช้ ($\mu = 3.55$)

ตารางที่ 11 สภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน

เนื้อหาสาระในการประเมิน	สภาพการประเมินผล			ความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1 ปริมาณงาน						
1.1 จำนวนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ	4.00	0.62	มาก	4.27	0.63	มาก
1.2 จำนวนหน้าที่พิเศษต่าง ๆ เช่น รับผิดชอบมุม/ ห้องพิเศษ ป้ายนิเทศ	4.09	0.87	มาก	4.05	0.95	มาก
1.3 การช่วยงานส่วนกลาง	3.82	0.91	มาก	3.95	0.72	มาก
1.4 การร่วมงานกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถาน ศึกษา	3.73	0.94	มาก	4.00	0.69	มาก
รวม	3.91	0.84	มาก	4.06	0.75	มาก
2. คุณภาพงาน						
2.1 ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอื่นที่รับผิดชอบ	4.09	0.68	มาก	4.32	0.65	มาก
2.2 สร้างสรรค์งานอื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็น ปัจจุบัน	3.95	0.79	มาก	4.18	0.66	มาก
2.3 เร่งรัดติดตามงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็น ปัจจุบัน	3.91	0.68	มาก	4.05	0.72	มาก
รวม	3.98	0.71	มาก	4.18	0.68	มาก
3. ความคิดสร้างสรรค์						
3.1 สร้างสรรค์งานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ	3.68	0.78	มาก	4.05	0.65	มาก
3.2 เริ่มงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.36	0.73	ปานกลาง	3.91	0.61	มาก
รวม	3.52	0.76	มาก	3.98	0.63	มาก
4. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน						
4.1 ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.86	0.77	มาก	3.95	0.65	มาก
4.2 สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.50	0.74	มาก	4.00	0.69	มาก
4.3 สามารถพัฒนางานอ่าน ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ เห็นผลงาน ชัดเจน	3.50	0.80	มาก	4.00	0.53	มาก
รวม	3.62	0.80	มาก	3.98	0.62	มาก
รวมทุกด้าน	3.79	0.80	มาก	4.06	0.68	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนนายเหรียญ ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปริมาณงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีสภาพประเมินผลเกี่ยวกับจำนวนหน้าที่พิเศษต่าง ๆ เช่น รับผิดชอบมุม/ห้องพิเศษป้ายนิเทศอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.09$) รองลงมา คือ จำนวนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ ($\mu = 4.00$) การช่วยงานส่วนกลาง ($\mu = 3.82$) ปัจจัยคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีสภาพประเมินผลเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอื่นที่รับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 9$) รองลงมา คือ สร้างสรรค์งานอื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน ($\mu = 3.95$) และเร่งรัดตามงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน ($\mu = 3.91$) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีสภาพการประเมินผลเกี่ยวกับสร้างสรรค์งานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 3.68$) และเริ่มงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\mu = 6$) และปัจจัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีสภาพประเมินผลเกี่ยวกับใฝ่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมออยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 3.86$) รองลงมา สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\mu = 3.50$) และสามารถพัฒนางาน ๆ ให้ประสบผลสำเร็จเห็นผลงานชัดเจน ($\mu = 3.50$)

ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ งานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความต้องการเกี่ยวกับจำนวนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ ($\mu = 4.27$) รองลงมา คือ จำนวนหน้าที่พิเศษต่าง ๆ เช่น รับผิดชอบมุม/ห้องพิเศษป้ายนิเทศอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.05$) เข้าร่วมงานกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\mu = 4.00$) ปัจจัยคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความต้องการเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการ

ปฏิบัติงานอื่นที่รับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.32$) รองลงมา คือ สร้างสรรค์งานอื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน ($\mu = 4.18$) และเร่งรัดติดตามงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน ($\mu = 4.05$) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมี ความต้องการเกี่ยวกับสร้างสรรค์งานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.05$) และเริ่มงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\mu = 3.91$) และ ปัจจัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความต้องการเกี่ยวกับ สามารถพัฒนางานอ่าน ๆ ให้ประสบผลสำเร็จเห็นผลงานชัดเจนอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.00$) รองลงมา คือ สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\mu = 4.00$) และใฝ่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ ($\mu = 3.95$)

ตารางที่ 12 สภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

เนื้อหาสาระในการประเมิน	สภาพการประเมินผล			ความต้องการ		
	μ	σ	แปลผล	σ	μ	แปลผล
ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	3.73	0.94	มาก	4.14	0.56	มาก
1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบไม่อ่อนไหวง่าย						
2. การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู	4.00	0.44	มาก	4.23	0.43	มาก
รวม	3.86	0.73	มาก	4.18	0.81	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีสภาพการประเมินผลเกี่ยวกับการวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู ($\mu = 4.00$) รองลงมา คือ เป็นผู้มีความรับผิดชอบไม่อ่อนไหวง่าย ($\mu = 3.73$)

ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความต้องการเกี่ยวกับการวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียน และเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครูอยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.23$) รองลงมา คือ เป็นผู้มีความรับผิดชอบไม่อ่อนไหวง่าย ($\mu = 4.14$)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 13 ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผล	6	27.27
2. ขาดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง	4	18.18
3. กระบวนการปฏิบัติงานล่าช้าและขาดความรับผิดชอบในหน้าที่	3	13.64
4. ขาดการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน	1	4.55
5. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการไม่เป็นรูปแบบที่ชัดเจน	1	4.55

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมา คือ ขาดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง คิดเป็นร้อยละ 18.18 และกระบวนการปฏิบัติงานล่าช้าและขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 13.64

ตารางที่ 14 แนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ สำนักงานเขตบางบอน
กรุงเทพมหานคร

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผล	5	22.73
2. ควรใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลายและทำการวัดและประเมินผลเป็นระยะ ๆ	5	22.73
3. ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3	13.64
4. ควรนำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหในหน่วยงาน	1	4.55
5. ควรจัดฝ่ายนิเทศการศึกษาเพื่อดูพฤติกรรมการสอนของครู	1	4.55

จากตารางที่ 14 พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผล และควรใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลายและทำการวัดและประเมินผลเป็นระยะ ๆ คิดเป็นร้อยละ 22.73 รองลงมา คือ ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 13.64 และควรนำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหในหน่วยงาน และควรจัดฝ่ายนิเทศการศึกษาเพื่อดูพฤติกรรมการสอนของครู คิดเป็นร้อยละ 4.55

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สรุปความเหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 15 ตารางสรุปความเหมาะสมระหว่างสภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญองค์ประกอบเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปพัฒนาเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์จาก เครื่องมือชุดที่ 1				ความเหมาะสม ในการนำไปใช้	
		สภาพ การปฏิบัติ		ความ ต้องการ			
		μ	σ	μ	σ	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
	ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่ การสอน						
1	ปริมาณการสอน						
	1.1 จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์	3.64	1.09	4.18	0.80	/	
	1.2 จำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริม	2.86	0.89	3.82	0.96	/	
	1.3 จำนวนชั่วโมงสอนแทน	3.09	1.11	3.41	1.22		/
2	คุณภาพการสอน						
	2.1 การทำแผนการสอนคุณภาพ	3.82	1.01	4.45	0.67	/	
	2.2 การใช้วิธีการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน	3.59	1.10	4.14	0.99	/	
	2.3 การใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยี ประกอบการสอน	3.41	0.91	3.95	0.84	/	
	2.4 การวัดผลตามระยะเวลาที่กำหนด	3.32	0.95	3.64	0.73	/	
	2.5 การแก้ปัญหาให้นักเรียนที่ด้อย	3.09	0.87	3.36	0.95		/
	2.6 การพัฒนานักเรียนที่เด่น	3.56	1.01	3.68	0.99	/	
3	พฤติกรรมการสอนทั่วไป						
	3.1 การเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา	4.09	0.87	4.64	0.49	/	
	3.2 การจัดชั้นเรียนและแจ้งวัตถุประสงค์ การเรียนทุกครั้ง	3.73	0.88	4.09	0.81	/	
	3.3 การวางแผนการสอนและเตรียมการสอน	3.73	0.98	4.23	0.75	/	
	3.4 การปกครองชั้นเรียน	3.68	0.72	4.18	0.59	/	
	3.5 การตรวจงานนักเรียน	3.68	1.04	3.82	0.96	/	
	3.6 การใช้จิตวิทยาในการสอน	3.59	1.10	4.09	0.81	/	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์จาก เครื่องมือชุดที่ 1				ความเหมาะสม ในการนำไปใช้	
		สภาพ การปฏิบัติ		ความ ต้องการ			
		μ	σ	μ	σ	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
4	พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร						
	4.1 นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน	4.00	0.82	4.55	0.60	/	
	4.2การสอนเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	3.91	0.81	4.55	0.73	/	
	4.3 การสอนโดยเน้นกระบวนการ	3.68	0.89	4.59	0.61	/	
	4.4นำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาการสอน	3.41	0.85	4.23	0.87	/	
5	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน						
	5.1 การคัดเลือก คิดค้นและพัฒนากระบวนการ การสอนสม่ำเสมอ	3.50	1.01	4.05	0.72	/	
	5.2 การคัดเลือกคิดค้นและพัฒนาสื่อการ สอนให้ทันสมัย	3.64	1.14	4.18	0.80	/	
	5.3 การค้นหาจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียน และหาทางพัฒนา	3.45	0.86	3.91	0.75	/	
	5.4 การทำวิจัยแก้ปัญหาักเรียนด้านต่าง ๆ	3.41	1.01	3.68	0.84	/	
6	มีผลงานด้านการสอน						
	6.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง สอบผ่าน ร้อยละ 80 ขึ้นไป	3.23	0.87	4.00	0.69	/	
	6.2 การส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้ได้รับ รางวัลต่างๆ	3.27	0.83	3.73	0.88	/	
	6.3 ได้รับรางวัลชิ้นงานด้านการสอน	2.68	0.95	3.41	0.85		/
	6.4 มีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ ทดลอง	2.91	0.75	3.55	0.80	/	
	ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน						
1	ปริมาณงาน						
	1.1 จำนวนกิจกรรมและโครงการต่างๆ ที่รับ ผิดชอบ	4.00	0.62	4.27	0.63	/	
	1.2 จำนวนหน้าที่พิเศษต่างๆ เช่น รับผิด ชอบมุม/ห้องพิเศษ ป้ายนิเทศ	4.09	0.81	4.05	0.95	/	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการ	ผลการวิเคราะห์จาก เครื่องมือชุดที่ 1				ความเหมาะสม ในการนำไปใช้	
		สภาพ การปฏิบัติ		ความ ต้องการ			
		μ	σ	μ	σ	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
	1.3 การช่วยงานส่วนกลาง	3.82	0.91	3.95	0.72	/	
	1.4 การร่วมงานกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและ นอกสถานศึกษา	3.73	0.94	4.00	0.69	/	
2	คุณภาพงาน						
	2.1 ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อื่นที่รับผิดชอบ	4.09	0.68	4.32	0.65	/	
	2.2 สร้างสรรค์งานอื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จ เป็นปัจจุบัน	3.95	0.79	4.18	0.66	/	
	2.3 เร่งรัดติดตามงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ เป็นปัจจุบัน	3.91	0.68	4.05	0.72	/	
3	ความคิดสร้างสรรค์						
	3.1 สร้างสรรค์งานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ	3.68	0.78	4.05	0.65	/	
	3.2 เริ่มงานใหม่ ๆ ให้ประสบความสำเร็จ	3.36	0.73	3.95	0.61	/	
4	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน						
	4.1 ใฝ่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ	3.86	0.77	3.95	0.65	/	
	4.2 สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือ ต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.50	0.74	4.00	0.69	/	
	4.3 สามารถพัฒนางานอื่น ๆ ให้ประสบ ความสำเร็จเห็นผลงานชัดเจน	3.50	0.80	4.00	0.53	/	
	ด้านคุณลักษณะส่วนตัว						
1	การปรับตัวและมนุษย์สัมพันธ์						
	1.1 เป็นผู้มีความมุ่งมั่นคงไม่อ่อนไหวง่าย	3.73	3.94	4.14	0.56	/	
	1.2 การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและ เป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู	4.00	0.44	4.23	0.43	/	

ตอนที่ 6 แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน

ผลการสังเคราะห์สภาพ กระบวนการ องค์ประกอบ เนื้อหาสาระ ความต้องการ ปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนากำหนดเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านกระบวนการ

1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ เพื่อพัฒนางานเพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.2 ด้านผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 ฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนครู และตนเอง

1.3 ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรใช้แบบตรวจสอบรายการและแบบสังเกตการสอน

1.4 ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ควรดำเนินการดังนี้

1.4.1 จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.2 รวบรวมผลการปฏิบัติงาน โดยประมวลจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.4.3 ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนตามที่กำหนดอย่างครบถ้วน

1.5 ด้านผลการประเมิน ควรสรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล

1.6 ด้านวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ หากจะดำเนินการให้เลือกวิธีการแจ้งด้วยวาจา

1.7 ด้านระยะเวลา ควรประเมิน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2. ด้านองค์ประกอบเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การสอนที่ควรนำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.1 ปริมาณการสอน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์และจำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริม

2.2 คุณภาพการสอน ได้แก่ การทำแผนการสอนคุณภาพ การใช้วิธีการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน การใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีประกอบการสอน การวัดผลตามระยะเวลาที่กำหนด การแก้ปัญหาให้นักเรียนที่ด้อย และการพัฒนานักเรียนที่เด่น

2.3 การพัฒนาการสอนทั่วไป ได้แก่ การเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลาการจัดชั้นเรียนและแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนทุกครั้ง การวางแผนการสอนและเตรียมการสอน การปกครองชั้นเรียน การตรวจงานนักเรียน และการใช้จิตวิทยาในการสอน

2.4 พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตรได้แก่ นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน การสอนเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การสอนโดยเน้นกระบวนการและการนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาการสอน

2.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน ได้แก่ การคัดเลือก คิดค้นและพัฒนา กระบวนการสอนสม่ำเสมอ การคัดเลือกคิดค้นและพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัย การค้นหาจุดเด่น จุดด้อยของนักเรียนและหาทางพัฒนา และการทำวิจัยแก้ปัญหาให้นักเรียนด้านต่าง ๆ

2.6 มีผลงานด้านการสอน ได้แก่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง สอบผ่านร้อยละ 80 ขึ้นไป การส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ และมีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ ทดลอง

3. ด้านองค์ประกอบเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับงานพิเศษ นอกเหนือจากงานสอน

3.1 ปริมาณงาน ได้แก่ จำนวนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบจำนวนหน้าที่ พิเศษต่าง ๆ เช่น รับผิดชอบมุม/ห้องพิเศษ บ่ายนิเทศ การช่วยงานส่วนกลาง และการร่วมงาน กิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

3.2 คุณภาพ ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอื่นที่รับผิดชอบสร้างสรรคงาน อื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน และเร่งรัดติดตามงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน

3.3 ความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ สร้างสรรคงานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จและเริ่มงาน ใหม่ ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

3.4 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ใฝ่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนางานอื่น ๆ ให้ประสบ ความสำเร็จเห็นผลงานชัดเจน

4. ด้านองค์ประกอบ เนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนตัวประกอบด้วย การปรับตัว และมนุษย์สัมพันธ์เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคงไม่อ่อนไหวง่าย และการวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียน และ เป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน

ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลในด้านกระบวนการ ด้านองค์ประกอบเนื้อหาสาระเกี่ยวกับหน้าที่การสอน ด้านองค์ประกอบเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับงานพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่การสอนและด้านคุณลักษณะส่วนตัว ผู้วิจัยได้นำเสนอรายการที่มีความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ยกเว้นด้านวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ต้องรวมรายการแจ้งประกาศให้ทราบทั่วกัน (31.82%) เข้าไปด้วย เนื่องจากต้องปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
		เหมาะสม %	ไม่เหมาะสม %
1	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
	ด้านวัตถุประสงค์เพื่อ		
	1.1 พัฒนางาน	100	-
	1.2 พัฒนาตนเอง	100	-
	1.3 ใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน	95.45	4.55
2	ด้านผู้ประเมิน		
	2.1 ผู้บริหารโรงเรียน	95.45	4.55
	2.2 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	95.45	4.55
	2.3 เพื่อนครู	95.45	4.55
	2.4 ตนเอง	90.91	9.09
3	ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน		
	3.1 แบบตรวจรายการ	86.36	13.64
	3.2 แบบสังเกตการณ์สอน	72.73	27.27
	3.3 แบบประเมินผลมาตรฐานค่า	40.91	59.09

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็น แนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
		เหมาะสม %	ไม่เหมาะสม %
4	ด้านขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ		
	4.1 จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	90.91	9.09
	4.2 รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้	86.36	13.64
	4.3 ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดได้อย่างครบถ้วน	81.82	18.18
	4.4 จัดประชุมชี้แจงขั้นตอน และวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินและวิธีรายงานผลการประเมิน	72.73	27.27
5	ด้านผลการประเมิน		
	5.1 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล	81.82	18.18
	5.2 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งโรงเรียน	63.64	36.36
6	ด้านวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ		
	6.1 แจ้งด้วยวาจา	68.18	31.82
	6.2 แจ้งเป็นหนังสือถึงรายบุคคล	40.91	50.09
	6.3 แจ้งเป็นประกาศให้ทราบทั่วกัน	31.82	68.18
7	ด้านระยะเวลาในการประเมิน		
	7.1 ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	81.82	18.18
1	ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน		
	ปริมาณการสอน		
	1.1 จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์	83.60	16.40
	1.2 จำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริม	76.40	23.60
2	คุณภาพการสอน		
	2.1 การทำแผนการสอนคุณภาพ	89.00	11.00
	2.2 การใช้วิธีการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน	82.82	17.20
	2.3 การใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีประกอบการสอน	79.00	21.00
	2.4 การวัดผลตามระยะเวลาที่กำหนด	72.80	27.20
	2.5 การพัฒนานักเรียนที่เด่น	73.60	26.40

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็น แนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
		เหมาะสม %	ไม่เหมาะสม %
3	พฤติกรรมการสอนทั่วไป		
	3.1 การเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา	92.80	17.20
	3.2 การจัดชั้นเรียนและแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทุกครั้ง	81.80	18.20
	3.3 การวางแผนการสอนและเตรียมการสอน	84.60	15.40
	3.4 การปกครองชั้นเรียน	83.60	16.40
	3.5 การตรวจงานนักเรียน	76.40	23.60
	3.6 การใช้จิตวิทยาในการสอน	81.80	18.20
4	พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร		
	4.1 นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน	91.00	9.00
	4.2 การสอนเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	91.80	8.20
	4.3 การสอนโดยเน้นกระบวนการ	84.60	15.40
	4.4 นำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาการสอน	78.20	21.80
5	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน		
	5.1 การคัดเลือก คิดค้นและพัฒนากระบวนการสอนสม่ำเสมอ	81.00	19.00
	5.2 การคัดเลือกคิดค้นและพัฒนาสื่อการสอนให้ทันสมัย	83.60	16.40
	5.3 การค้นหาจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียนและ หาทางพัฒนา	78.20	21.80
	5.4 การทำวิจัยแก้ปัญหาให้นักเรียนด้านต่าง ๆ	73.60	26.40
6	มีผลงานด้านการสอน		
	6.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง สอบผ่านร้อยละ 80 ขึ้นไป	80.00	20.00
	6.2 การส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ	74.60	25.40
	6.3 มีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ทดลอง	71.00	29.00
1	ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน		
	ปริมาณงาน		
	1.1 จำนวนกิจกรรมและโครงการต่างๆ ที่รับผิดชอบ	85.40	14.60
	1.2 จำนวนหน้าที่พิเศษต่าง ๆ เช่น รับผิดชอบมุมห้องพิเศษ ป้ายนิเทศ	81.00	19.00
	1.3 การช่วยงานส่วนกลาง	79.00	21.00
	1.4 การร่วมงานกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา	80.00	20.00

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็น แนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
		เหมาะสม %	ไม่เหมาะสม %
2	คุณภาพงาน		
	2.1 ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอื่นที่รับผิดชอบ	86.40	13.60
	2.2 สร้างสรรค์งานอื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน	83.60	16.40
	2.3 เรงัดติดตามงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน	81.00	19.00
3	ความคิดสร้างสรรค์		
	3.1 สร้างสรรค์งานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ	81.00	19.00
	3.2 เริ่มงานใหม่ ๆ ให้ประสบความสำเร็จ	78.20	21.80
4	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน		
	4.1 ใฝ่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ	79.00	21.00
	4.2 สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	80.00	20.00
	4.3 สามารถพัฒนางานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ	80.00	20.00
	เห็นผลงานชัดเจน		
1	ด้านคุณลักษณะส่วนตัว		
	การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์		
	1.1 เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคงไม่อ่อนไหวง่าย	82.80	17.20
	1.2 การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของ เพื่อนครู	84.60	15.40

สรุปความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน ประเด็นความเหมาะสมเกี่ยวกับกระบวนการ องค์ประกอบเนื้อหาสาระที่ได้จากการสังเคราะห์สภาพ และความต้องการของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน เมื่อนำไปสอบถามแล้วพบว่า ทุกข้อที่ได้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน มี
วัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ได้ศึกษาสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียนจากเอกสาร หนังสือสั่งการ กฎ และระเบียบราชการต่าง ๆ
2. ได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
3. ได้วิเคราะห์ประมวลผลสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานและหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนตามองค์ประกอบต่าง ๆ

ขั้นที่ 2 การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยเป็นการประมวลผลจากขั้นตอนที่ 1 กำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย

ขั้นที่ 3 การศึกษาสภาพความต้องการและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการนำเครื่องมือชุดที่ 1 ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองแล้วนำมาวิเคราะห์

ขั้นที่ 4 การพัฒนาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบต่าง ๆ และเนื้อหาสาระที่ใช้ดำเนินการประเมินผลอยู่ในปัจจุบัน และเลือกกระบวนการองค์ประกอบและเนื้อหาสาระที่ข้าราชการครูมีความเห็นว่าเหมาะสมในระดับมากที่สุด นำมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยสร้างเครื่องมือ (ชุดที่ 2) ไปสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน เพื่อสอบถามความเหมาะสม เกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลในด้านกระบวนการ และด้านองค์ประกอบเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ขั้นตอนนี้การเก็บ

รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (ชุดที่ 2) ผู้วิจัยส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ทุกข้ออยู่ในเกณฑ์มาก สมควรนำไปใช้ได้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยหลังจากได้เก็บข้อมูลจากเครื่องมือ ชุดที่ 1 มาวิเคราะห์ประมวลผลแล้วคัดเลือกประเด็นที่เหมาะสม และตรงกับความต้องการของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน จัดสร้างเครื่องมือ ชุดที่ 2 นำกลับไปสอบถาม เพื่อยืนยันว่าเหมาะสมหรือไม่ และนำมากำหนดเป็นแนวทางพัฒนาการประเมินผลและปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า

1.1 การศึกษากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1.1.1 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านวัตถุประสงค์ พบว่า มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการพัฒนางานและพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ ใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 95.45 และการใช้ขอปรับตำแหน่งน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.27 เท่านั้น

1.1.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านผู้ประเมิน พบว่า มีผู้ประเมินเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อนครู อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.45 รองลงมาคือ ตนเอง คิดเป็นร้อยละ 90.91 และนักเรียน คิดเป็นร้อยละ 22.73

1.1.3 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน พบว่า เครื่องมือเป็นแบบตรวจรายการ (CHECK LIST) อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.36 รองลงมา คือ แบบสังเกตการสอน (OBSERVATION) คิดเป็นร้อยละ 72.73 และแบบประเมินผลมาตรฐานค่า (RATING SEALES) คิดเป็นร้อยละ 40.91

1.1.4 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ พบว่า เกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.91 รองลงมา คือ รวบรวมผลการปฏิบัติงาน

ของครูโดยประมวลผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 86.36 และดำเนินการประเมินผลตามวิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดได้อย่างครบถ้วนคิดเป็นร้อยละ 81.82

1.1.5 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านผลการประเมิน พบว่า ด้านผลการประเมินเกี่ยวกับสรุปผล และรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมา คือ สรุปผล และรายงานผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 63.64 และสรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายชั้น คิดเป็นร้อยละ 31.82

1.1.6 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ พบว่า มีกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการแจ้งด้วยวาจาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.18 รองลงมา คือ แจ้งเป็นหนังสือลับรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 40.91 และแจ้งเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกันคิดเป็นร้อยละ 31.82

1.1.7 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียน ด้านระยะเวลา พบว่า มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านระยะเวลาเกี่ยวกับภาคเรียนละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมา คือ ภาคเรียนละ 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 13.64 ปีละ 1 ครั้ง และตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 4.55

1.2 จากการศึกษาสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนทั่วไปและเน้นหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน

ด้านสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปริมาณงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีสภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับตัวเป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง ไม่อ่อนไหวและมนุษยสัมพันธ์นั้น การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครูอยู่ในระดับมากด้วย

1.3 การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับองค์ประกอบและเนื้อหาสาระในการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน พบว่า ความต้องการโดยรวมเกี่ยวกับองค์ประกอบ และเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ความต้องการเกี่ยวกับองค์ประกอบและเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) โดยมีความต้องการ เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร อยู่ในระดับสูงสุด ($\mu = 4.32$) รองลงมาคือ พฤติกรรม การสอนทั่วไป และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน ($\mu = 4.17, 3.95$)

ส่วนความต้องการเกี่ยวกับองค์ประกอบและเนื้อหาสาระในการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) โดยมีความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.18$) รองลงมา คือ ปริมาณงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.06, 3.98$)

ด้านความต้องการเกี่ยวกับด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$) โดยมีความต้องการเกี่ยวกับการปรับตัวเป็นผู้มีอารมณ์ไม่อ่อนไหวและมนุษยสัมพันธ์การวางตัว เป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23, 4.14$)

1.4 การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียน พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมา คือ ขาดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง คิดเป็นร้อยละ 18.18 และกระบวนการปฏิบัติงานล่าช้า และขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 13.64

1.5 การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียน พบว่า แนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวัดและ ประเมินผล และควรใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และทำการวัดและประเมินผล เป็นระยะ ๆ คิดเป็นร้อยละ 22.73 รองลงมา คือ ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 13.64 และควรนำผลการประเมินมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหในหน่วยงาน และควร จัดฝ่ายนิเทศการศึกษาเพื่อดูพฤติกรรมการสอนของครู คิดเป็นร้อยละ 4.55

2. การกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการประเมิน การปฏิบัติงานจากการศึกษาผลวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือชุดที่ 2 ไปเก็บข้อมูล

ทุกข้อได้รับการยืนยันความเหมาะสมในการนำไปใช้ โดยสรุปการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียนสรุปได้ดังนี้

ด้านกระบวนการ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ประการ ได้แก่ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานและเพื่อใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ทำหน้าที่ประเมินควรประกอบไปด้วย 4 ฝ่าย คือ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เพื่อนครูและประเมินตนเอง ส่วนเครื่องมือควรใช้แบบตรวจสอบรายการและแบบสังเกตการสอน สำหรับวิธีการดำเนินการ ควรจัดตั้งในรูปคณะกรรมการดำเนินการตามขั้นตอน เมื่อได้ผลการประเมินแล้วควรสรุปเป็นรายบุคคลแจ้งให้ทราบด้วยวาจา และควรประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ด้านองค์ประกอบด้านเนื้อหาสาระ ดูจากปริมาณการสอน คุณภาพการสอน การพัฒนาการสอนโดยทั่วไป การสอนเน้นหลักสูตร ฯลฯ

ด้านองค์ประกอบเนื้อหาสาระงานพิเศษนอกเหนืองานสอน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความคิดสร้างสรรค์ ฯลฯ

ด้านองค์ประกอบเนื้อหาสาระเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวก็เหมาะสมที่จะนำมาพิจารณาด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียนพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นตรงกันว่า สามารถพัฒนาใช้พัฒนางาน พัฒนาตนเอง และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษา สมพงษ์ เกษมสิน (2526) บีช (Beach, 1965) เสนาะ ดิเฮอร์ (2532) และแนวทางปฏิบัติที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) และกรุงเทพมหานครกำหนด

ความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผู้ประเมิน คณะครูมีแนวคิดยึดติดแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเก่าที่กำหนดให้ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินไม่ค่อยยอมรับให้นักเรียน (22.73%) และผู้ปกครอง (18.18%) ประเมิน เนื่องจากเป็นการปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ ฯลฯ กำหนดให้ผู้มีหน้าที่ตามกำหนดเป็นผู้ประเมินแตกต่างกับแนวการประเมินผลแนวใหม่ที่กำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนได้ให้ข้อมูลตามสภาพจริง ผู้บริหารควรทำความเข้าใจในส่วนนี้ เพื่อจะได้นำผลการประเมินตรงตามสภาพจริงนำไปพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้

ในด้านสถานภาพส่วนตัวของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน มีครูผู้ชายจำนวนมาก ต่างจากโรงเรียนอื่นที่ครูผู้ชายจำนวนค่อนข้างน้อย แต่ก็ไม่มีปัญหาในการประสานงาน ครูส่วนใหญ่

อายุน้อย ต่ำกว่า 35 ปี จำนวนมาก และมีการศึกษาดังแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปทำให้สามารถพัฒนางานต่าง ๆ ได้ดี

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความเห็นให้ใช้แบบตรวจสอบรายการ และแบบสังเกตการสอนจำนวนมาก เนื่องจากคณะครูเป็นข้าราชการ ซึ่งมีกฎ ระเบียบ ข้อกำหนดให้ปฏิบัติและมีแบบประเมินมาให้ดำเนินการอยู่แล้ว

จากผลการศึกษาสภาพการดำเนินการและความต้องการในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านสภาพที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และมีความต้องการให้นำมาใช้ แสดงว่าคณะครูเห็นประโยชน์ และพึงพอใจให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนบ้านนายเหวียน

ในด้านขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผู้แสดงความคิดเห็นในเรื่องความต้องการให้มีการจัดอบรมให้ทราบวิธีการประเมิน ใช้เครื่องมือและการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ จำนวนร้อยละ 22.73 เท่ากัน แสดงถึงความสนใจต้องการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและให้เกิดประโยชน์ในเชิงพัฒนาต่อไป

ด้านเนื้อหาสาระที่จะนำมาเป็นประเด็นหัวข้อประเมิน คณะครูส่วนมากมีความเห็นตรงกันชัดเจน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน ซึ่งปัจจุบันมีการนำมาปฏิบัติปานกลาง แต่ส่วนมากมีความต้องการให้นำมาใช้เป็นแนวทางประเมินเพิ่มมากขึ้น

ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ปัจจุบันนำมาประเมินค่อนข้างมากอยู่แล้ว แต่คณะครูมีความต้องการให้นำมาใช้เป็นแนวทางประเมินเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับด้านคุณลักษณะส่วนตัว อันได้แก่ การเป็นผู้มีอารมณ์มั่นคงไม่อ่อนไหวง่ายและมีมนุษยสัมพันธ์ การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู ทุกคนส่วนมากก็เห็นว่าควรนำมาเป็นแนวทางประเมินด้วย

จะเห็นได้ชัดว่า คณะครูส่วนมากแสดงความต้องการและเห็นด้วยกับผลการศึกษา ให้ความเห็นยืนยันสมควรนำไปใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่เป็นประโยชน์ทั้งด้านบุคลากรและหน่วยงานจะได้ทราบความสำเร็จ ความก้าวหน้า และข้อบกพร่อง ปัญหาอุปสรรค เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขตนเอง และพัฒนาหน่วยงานต่อไป ซึ่งควรดำเนินการดังนี้

1. ในวาระแรกควรกำหนดวัตถุประสงค์เป็นข้อตกลงร่วมกันก่อนว่าจะประเมินเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เมื่อได้ผลเป็นที่ยอมรับแล้วจึงอาจนำไปพิจารณาประกอบการเลื่อนขั้น ความดีความชอบต่อไป

2. กำหนดวิธีประเมินและเกณฑ์การประเมินให้เข้าใจชัดเจนตรงกัน ควรจัดอบรมร่วมกัน

3. ผู้ทำหน้าที่ประเมินควรปราศจากอคติใด ๆ ทำตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. การแจ้งข้อมูลป้อนกลับต้องเป็นไปด้วยข้อมูลที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับ ไม่เป็นการตำหนิ แต่หาสาเหตุและผลที่จะพัฒนาร่วมกันต่อไป

5. ควรจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบันและครบถ้วนทุกด้าน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน ง่าย เข้าใจตรงกันและเป็นปรนัย

2. ควรศึกษารูปแบบการให้ความดีความชอบในการปฏิบัติงานใหม่

3. ควรศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู

บรรณานุกรม

- การศึกษา, สำนัก. การข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งใน
สายงานการสอน. หนังสือเวียนอำนวยการสำนักการศึกษาที่ กท.3005/6001
ลงวันที่ 16 ก.ย. 2545, 2545.
- _____. "พระบรมราชโองการ," ใน วารสารการศึกษา กทม. 25, 10 (2545) : 2.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ครูแห่งชาติ 2544. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544.
- _____. ครูต้นแบบ 2544. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544.
- _____. แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักรับรองมาตรฐาน
และประเมินมาตรฐานการศึกษา, 2543.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. "ระบบและมาตรฐานงานบุคคล," ใน เอกสาร
ประกอบการบรรยาย เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ,
ม.ป.ป.
- _____. กฎว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544. กรุงเทพฯ : สำนักงานเขตบางบอน,
2544.
- _____. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานเขต
ข้าราชการพลเรือนสามัญ. . กรุงเทพฯ : สำนักงานเขตบางบอน, 2544.
- คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543.
- คณะกรรมการศึกษาโครงการการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์, สำนักงาน. ปัญญาพล. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์, 2542.
- คุรุสภา, สำนักงาน. ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว, 2540. (อำนวยการ)
- _____. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544
- จรรยาพร ธรรมนิทร์. "ก้าวต่อไปของการปฏิรูปการศึกษา," ใน เอกสารวิจัยฉบับสรุปสำหรับ
ผู้บริหารเพื่อใช้เป็นเอกสารสรุปคณาจารย์นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
รุ่นที่ 43, กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2543.
- โจเซฟ ปุติติ. หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน. แปลโดย เรืองศักดิ์ ปานเจริญ.
กรุงเทพฯ : เอชเอ็นการพิมพ์, 2523.

- ชูศักดิ์ เทียงตรง. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," ใน เอกสารทางวิชาการ หมายเลข 19.
กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- นิวัฒน์ ไรจนพงษ์. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- ประคอง กรรณสูตร. สถิติประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- ประภิน วีระศิลป์. การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2536.
- ปิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.
- เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- วิชาการ, กรม. "แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้," ใน เอกสารวิชาการชุดปฏิรูป
การเรียนรู้ ลำดับที่ 1/2543 โครงการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2543.
- วิทยา คูวิรัตน์. การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- _____ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก
อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สมชาย ทับไกร. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
วัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงาน
ประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2545.
- สมภูมิ ไวยธรรม. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ก้นดหาราม (สีป - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2545.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมหวัง พิริยานุวัฒน์และคณะ. การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน. รายงานการวิจัยทุน
วิจัยมรรคาภิเษก. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2537.

- สุบิน ภูมิรินทร์. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. 2532.
- เสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2532.
- อนันต์ แจ่มกลีบ. หลักเบื้องต้นทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์, 2514.
- อุดมศักดิ์ นาคี. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ข้อที่ 12. กรุงเทพฯ : สำนักการศึกษา , 2543.
- อุทมพร จามรมาน. "การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครู." ใน เอกสารประกอบ
การบรรยายการสัมมนาผู้บริหารของโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา
อัครสังฆมณฑล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แสงธรรม, 2536.
- Beach, Dale S. Personnel : The Management of people at work. New York : The Mcmillan
Company, 1975.
- Bollington, Rob & Hopkins, David & West, Mel. An Introduction to Teacher Appraisal.
London : Caddel Education Limited, 1993.
- Bolton, Dale L. Evaluating Administrative Personnel in School System. New York : Teachers
College Press, 1980.
- Borich, Gary D. The Appraisal of Teaching Concept and Process. Phillippines : Addison
Publishing, 1977.
- Cyril & Poster, Doreen. Teacher Appraisal: Training and Implementation. New York :
Routledge, 1993.
- Dalton, E. "Pupil Selection of Teacher," Educational Leadership. (28 February, 1971).
- Eastmond, Jefferson N. The Teacher and school Administration. Boston : Houghton
Mifflin co., 1968.
- Everard, Bertie & Morris, Geoffrey. Effective school Management. London : Paul Chapman
Publishing Ltd., 1990.
- Farley, J. "Students Interviews as an Evaluation Tool," Education Leadership.
(19 December, 1981).
- Gibson, Oliver R. and Harold c. Hunt. The school Personnel Administration. Boston :
Houghton Mifflin co., 1965.
- Glasser, William. Schools Without Failure. New York : harper & Row, 1969.

- Harris, Ben M. **Development Teacher Evaluation**. Massachusetts : Allyn and Bacon. Inc., 1986.
- Herman, Jerry J. **Development An Effective School Staff Evaluation Program**. New York : Parker Publishing co., 1973.
- Heyel, Carl. **Encyclopedia of Management**. New york : Reinhold Publishing co., 1973.
- Holley, William H. & Jennings, Kenneth M. **Personal management**. New york : CBC College Publishing, 1983.
- Keith, Sherry & Girling, Robert Heniques. **Education Management and Participation**. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Lewis, Janes, Sr. **Apprasing Teacher Performanec**. New York : Parker Publishing co., 1973.
- McGreal, Thomas L. **Successful Teacher Evaluation**. Virginia : ASCD Publications, 1983.
- Miller, Mary Michaelle. "The Evaluation Styles, Methed Preferred by Middle School Teachers and Administrators in an urbansetting," **Dissertation Abstracts Internation** (4 November 1981) : 1882 - A.
- Millman, Jason. **The new Handbook of Teacher Evaluation**. London : Sage Publications, 1990.
- Mondy, Wayne R. and Robert ,M. Noe. III. **Human Resource Management**. Boston : Allyn and Bacon, 1990.
- Murphy, Kevin R. & Cleveland Jeanette N. **Performance Appraisal: An organizational Perspective**. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Sison, P.S. **Personnel Management**. Manila. Personnel Management Association of the Philippines, Inc, 1977.
- Stronge, James H. & Helm, Virginia m. **Evaluating Professional Support Personnel in Education**. California : sage Publicatoins inc., 1991.
- Walberg, Herbert. **Evaluating Educational Performance**. Berkey. CA : McCutchan Publishinf, 1974.
- Wallance. Maoe J. & Crandall, Frederic N. **Adminiatering Human Resource**. New York: Random Hourse, 1983.

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | | |
|------------------|-------------|--|
| 1. นายอุดมศักดิ์ | นาดี | หัวหน้าฝ่ายวัดผลและประเมินผล
กองวิชาการ สำนักงานการศึกษา |
| 2. นายประสิทธิ์ | ปรีดาศักดิ์ | ศึกษานิเทศก์เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร |
| 3. นายสมยศ | น้อยชำ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม
เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร |
| 4. นางเรณู | หอมดี | อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดนินสุขาราม
เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร |
| 5. นายบุญเลิศ | โง้งเคลือบ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนายเหรียญ
เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร |

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ชุดที่ 1)
การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียนนี้เป็นแบบตรวจสอบสภาพการประเมินผลและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียนที่ได้ทำขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

สำหรับแบบสอบถามที่เป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของความคิดเห็นไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพการปฏิบัติหรือมีความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความตามรายการแบบตรวจสอบที่ได้กำหนดไว้ แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงและได้โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลงในช่องว่างท้ายรายการ ในแต่ละข้อ

ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ความเห็นต่าง ๆ จะปกปิดไว้และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

- | | | |
|---------------------------|--|------------------------------------|
| 1. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง |
| 2. อายุ | ☐ ต่ำกว่า 25 ปี | ☐ 26 – 35 ปี |
| | ☐ 36 – 45 ปี | ☐ 46 – 55 ปี |
| | ☐ 56 – 60 ปี | |
| 3. อายุราชการ | ☐ ต่ำกว่า 5 ปี | ☐ 6 – 15 ปี |
| | ☐ 16 – 20 ปี | ☐ 21 ปีขึ้นไป |
| 4. วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด | ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | |
| | ☐ ปริญญาตรี | |
| | ☐ สูงกว่าปริญญาตรี | |
| 5. ตำแหน่ง | ☐ อาจารย์ 1 | ☐ อาจารย์ 2 |
| | ☐ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน | ☐ ครูอัตราจ้าง |

ตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ด้านหน้าข้อตามสภาพที่เป็นจริง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร

- ☐ 1.1 ใช้ตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ☐ 1.2 ใช้ขอเสนอปรับตำแหน่ง
- ☐ 1.3 พัฒนางาน
- ☐ 1.4 พัฒนาตนเอง
- ☐ 1.5 อื่น ๆ โปรดระบุ เพื่อ.....

2. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นใคร

- ☐ 2.1 ผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ 2.2 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ 2.3 เพื่อนครู
- ☐ 2.4 ตนเอง
- ☐ 2.5 ผู้ปกครอง
- ☐ 2.6 นักเรียน
- ☐ 2.7 บุคคลอื่น ๆ ระบุ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นแบบใด

- ☐ 3.1 แบบสังเกตการณ์ (Observation)
- ☐ 3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview form)
- ☐ 3.3 แบบตรวจสอบรายการ (Check lists)
- ☐ 3.4 แบบประเมินผลตามระดับค่า (Rating Scales)
- ☐ 3.5 อื่น ๆ ระบุ.....

4. ขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นเช่นไร

- ☐ 4.1 จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ___ 4.2 จัดประชุมชี้แจงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินและ
วิธีรายงานผลการประเมิน
- ___ 4.3 ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ในการประเมินควรจัดอบรมให้ทราบถึงวิธีการประเมิน
วิธีใช้เครื่องมือ
- ___ 4.4 ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดได้อย่างครบถ้วน
- ___ 4.5 รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้
- ___ 4.6 เสนอผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมินทราบ
- ___ 4.7 อื่น ๆ ระบุ.....

5. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทำลักษณะอย่างไร

- ___ 5.1 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล
- ___ 5.2 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นสายชั้น
- ___ 5.3 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นกลุ่มวิชา
- ___ 5.4 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งโรงเรียน
- ___ 5.5 อื่น ๆ ระบุ

6. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการครูทำอย่างไร

- ___ 6.1 แจ้งเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน
- ___ 6.2 แจ้งเป็นหนังสือถึงรายบุคคล
- ___ 6.3 แจ้งด้วยวาจา
- ___ 6.4 อื่น ๆ ระบุ

7. ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

- ___ 7.1 ภาคเรียนละ 1 ครั้ง
- ___ 7.2 ภาคเรียนละ 2 ครั้ง
- ___ 7.3 เดือนละ 1 ครั้ง
- ___ 7.4 ปีละ 1 ครั้ง
- ___ 7.5 ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน
- ___ 7.6 อื่น ๆ ระบุ

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการประเมินผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน**

1. ท่านคิดว่าปัญหาในกระบวนการประเมินผลปฏิบัติงานได้แก่ปัญหาใดและมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขอย่างไร

ปัญหา

แนวทางแก้ไข คือ

ข้อเสนอแนะที่ควรแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้

2. ท่านคิดว่าองค์ประกอบและเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีปัญหาอะไร

ปัญหา

แนวทางแก้ไข คือ

ข้อเสนอแนะที่ควรแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้

3. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้แก่

ปัญหา

แนวทางแก้ไข คือ

ข้อเสนอแนะที่ควรแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ชุดที่ 2)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

โรงเรียนบ้านนายเหวียน สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ชุดที่ 2) นี้มีวัตถุประสงค์นำผลวิเคราะห์เรื่องสภาพการปฏิบัติและความต้องการของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านนายเหวียน ที่ได้ตอบแบบสอบถามมาแล้ว มาประมวลผลและเลือกข้อที่ผู้ตอบให้ความสำคัญไว้ในระดับมากขึ้นไป มาพัฒนาเป็นแนวทางดำเนินการ แล้วถามเพื่อยืนยันว่าเหมาะสมหรือไม่

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมในการนำกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมในการนำเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหวียน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ขอให้ท่านพิจารณาตามรายการแบบตรวจรายการที่กำหนดไว้แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และโปรดให้ความเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วย

4. การตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ความเห็นต่าง ๆ จะปกปิดไว้ แล้วนำเสนอเฉพาะภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมในการนำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
	ด้านวัตถุประสงค์เพื่อ		
	1.1 พัฒนางาน		
	1.2 พัฒนาตนเอง		
	1.3 ให้อัตตสันใจเลื่อนขั้นเงินเดือน		
2	ด้านผู้ประเมิน		
	2.1 ผู้บริหารโรงเรียน		
	2.2 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน		
	2.3 เพื่อนครู		
	2.4 ตนเอง		
3	ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน		
	3.1 แบบตรวจรายการ		
	3.2 แบบสังเกตการณ์สอน		
	3.3 แบบประเมินผลมาตรฐานค่า		
4	ด้านขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ		
	4.1 จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
	4.2 รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประมวลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้		
	4.3 ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดได้อย่างครบถ้วน		
	4.4 จัดประชุมชี้แจงขั้นตอน และวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินและวิธีรายงานผลการประเมิน		

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็น แนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
5	ด้านผลการประเมิน		
	5.1 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครู แต่ละบุคคล		
	5.2 สรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูใน ภาพรวมทั้งโรงเรียน		
6	ด้านวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ		
	6.1 แจ้งด้วยวาจา		
	6.2 แจ้งเป็นหนังสือลับรายบุคคล		
	6.3 แจ้งเป็นประกาศให้ทราบทั่วกัน		
7	ด้านระยะเวลาในการประเมิน		
	7.1 ภาคเรียนละ 1 ครั้ง		

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมในการนำเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
1	ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน		
	ปริมาณการสอน		
	1.1 จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์		
	1.2 จำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริม		
	1.3 จำนวนชั่วโมงสอนแทน		
2	คุณภาพการสอน		
	2.1 การทำแผนการสอนคุณภาพ		
	2.2 การใช้วิธีการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน		
	2.3 การใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีประกอบการสอน		
	2.4 การวัดผลตามระยะเวลาที่กำหนด		
	2.5 การแก้ปัญหาที่นักเรียนที่ด้อย		
	2.6 การพัฒนานักเรียนที่เด่น		
3	พฤติกรรมการสอนทั่วไป		
	3.1 การเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา		
	3.2 การจัดชั้นเรียนและแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ทุกครั้ง		
	3.3 การวางแผนการสอนและเตรียมการสอน		
	3.4 การปกครองชั้นเรียน		
	3.5 การตรวจงานนักเรียน		
	3.6 การใช้จิตวิทยาในการสอน		

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็น แนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
4	พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร		
	4.1 นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน		
	4.3 การสอนโดยเน้นกระบวนการ		
	4.4 นำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาการสอน		
5	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน		
	5.1 การคัดเลือก คิดค้นและพัฒนากระบวนการสอน สม่ำเสมอ		
	5.2 การคัดเลือกคิดค้นและพัฒนาสื่อการสอนให้ ทันสมัย		
	5.4 การทำวิจัยแก้ปัญหาให้นักเรียนด้านต่าง ๆ		
6	มีผลงานด้านการสอน		
	6.1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง สอบผ่านร้อยละ 80 ขึ้น ไป		
	6.2 การส่งเสริมศักยภาพนักเรียนให้ได้รับรางวัล ต่างๆ		
	6.3 ได้รับรางวัลชิ้นงานด้านการสอน		
	6.4 มีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ทดลอง		
1	ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน		
	ปริมาณงาน		
	1.1 จำนวนกิจกรรมและโครงการต่างๆ ที่รับผิดชอบ		
	1.2 จำนวนหน้าที่พิเศษต่างๆ เช่น รับผิดชอบมุม/ ห้องพิเศษ ป้ายนิเทศ		
	1.3 การช่วยงานส่วนกลาง		
	1.4 การร่วมงานกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและ นอกสถานศึกษา		

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นในการนำไปใช้เป็น แนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน	
		เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
2	คุณภาพงาน		
	2.1 ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอื่น ที่รับผิดชอบ		
	2.2 สร้างสรรค์งานอื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็น ปัจจุบัน		
	2.3 เร่งรัดติดตามงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็น ปัจจุบัน		
3	ความคิดสร้างสรรค์		
	3.1 สร้างสรรค์งานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ		
	3.2 เริ่มงานใหม่ ๆ ให้ประสบความสำเร็จ		
4	ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน		
	4.1 ใฝ่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ		
	4.2 สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ อย่าง เหมาะสม		
	4.3 สามารถพัฒนางานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ เห็นผลงานชัดเจน		
1	ด้านคุณลักษณะส่วนตัว		
	การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์		
	1.1 เป็นผู้มีความมั่นใจไม่อ่อนไหวง่าย		
	1.2 การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อน ที่ดีของเพื่อนครู		

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อเสนอนะเพิ่มเติมลงในช่องว่างข้างล่างนี้

[illegible]

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นายสุวิทย์ สุวรรณศิลป์
 วันเดือนปีเกิด 2 ธันวาคม 2494
 ที่อยู่ปัจจุบัน 1024/30 ม.7 ซอยเพชรเกษม 106 แขวงหนองค้างพลู
 เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์บูรณะ (มุขำหมัดอุทิศ)
 สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2507 ป.7 โรงเรียนหินกอง อ.หนองแค จ.สระบุรี
 พ.ศ. 2510 ม.ศ.3 โรงเรียนสระบุรี อ.เมือง จ.สระบุรี
 พ.ศ. 2513 ปกศ. ว.ค.เพชรบุรีวิทยาลัยสงฆ์ กรุงเทพมหานคร
 พ.ศ. 2517 ปกศ.สูง ว.ค.บ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพฯ
 พ.ศ. 2520 กศ.บ มศว. บางเขน กรุงเทพฯ

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2513 ครูจัดวาโรงเรียนวัดบางพลัด เขตบางพลัด กทม.
 พ.ศ. 2534 อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนวัดรวก เขตบางพลัด กทม.
 พ.ศ. 2535 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดเทพราชกุญชร เขตดุสิต กทม.
 พ.ศ. 2537 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์ศรัทธาธรรม เขตพระโขนง กทม.
 พ.ศ. 2542 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านนายเหวียน เขตบางบอน กทม.
 พ.ศ. 2543 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนายเหวียน เขตบางบอน กทม.
 พ.ศ. 2546 ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์บูรณะ (มุขำหมัดอุทิศ) เขตทุ่งครุ กทม.