



การศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สะอาด เขยอักษร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

วันที่ 23 เม.ย. 2552

เลขทะเบียน 00219868

ขอเรียนถึง

คุณ วิทยานิพนธ์(แผน ข)นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

371/50

25167

01-50

ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

2550

**THE STUDY OF THE TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL IN
KEHABANGPHLI SCHOOL THE OFFICE OF SAMUTPRAKAN
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2**

SAARD CHOYAKSORN

**The thesis(Plan B) is a part of the study under the curriculum of Master
of Education Administration Program**

2007

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี
(10 ปี สปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

โดย สะอาด เขยอักษร

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ (แผน ข) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด
กรรมการ รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ (แผน ข) ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

.....ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (แผน ข)

..... ประธานกรรมการ
(ดร.นิวัตต์ น้อยมณี)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด)

สะอาด เขยอักษร. (2550). การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์(แผน ข) ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
 ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด, รองศาสตราจารย์มณีเหมทานนท์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน และคุณลักษณะส่วนตัวนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมาใช้ในการประเมินผล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต จำนวน 60 ข้อสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10ปีสปช.) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัว มีการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน และด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอนตามลำดับ ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

Saard Choeyaksorn, (2007). The Study of the teacher performance appraisal in Kehabangphli school. The office of Samutprakan educational service area 2. Master of education. Bangkok : graduate school, Bansomdejchaophraya Rajabhat University.

Advisor : Prof. Dr. Areewan Iamsa-ard, Assoc : Prof. Manee Hemthanon

The purpose of this research was to study for the Operational performance evaluation of KehaBangpee School's teacher, Samutprakan Educational service area 2. This study had evaluated for 3 terms of operational performance. The scope of this study was as follows: 1. In term of comprehensive information of teach responsibilities 2. In term of special tasks except from teaching 3. In term of personality to evaluate for the operational performance indicator. The population for this research. There were 36 person (Kehabangpee School's teacher that under the Samutprakan Educational service area zone 2 (2550)). The devices used in this research is questionnaire and Rating scale 5 levels, followed by Likert for 60 questions. The data were analyzed by percentage, mean and standard deviation by analyzed and evaluated with software.

The findings indicated that the operational evaluation of Khehabangpee School's teachers, Samutprakan Education service, area 2 is in high performance. Level the result in each aspect had been found. that the personal specifications are the most practically distinguished, other special assignments are inferiored subsequently apart from performance of instruction.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์(แผน ข) ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์อย่างดีของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด ประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ มณี เหมทานนท์ กรรมการควบคุม และดร.นงลักษณ์ เรือนทอง ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์(แผน ข) ในครั้งนี้ ที่ให้ความกรุณาเมตตา ระยะเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สราวุทธิ์ เศรษฐูขจร ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา ดร.นิวัตต์ น้อยมณี ประธานกรรมการสอบภาคนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพัฒน์ เพิ่มผล ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์(แผนข) และคณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ประสบการณ์ที่เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณนางสาวทัศนีย์ เขี่ยมส่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปข.) นางสาวไพรวรรณ จงรักดี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่ใน นายปริชา ลอยแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนโกสินทร์๙ ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ ขอขอบคุณ คณะครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปข.) ผู้ให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณบุคคลที่เกี่ยวข้องมี คณาจารย์และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือทุกด้านด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของคุณพ่อ คุณแม่ ผู้เป็นแรงบันดาลใจ ให้การอบรมสั่งสอน ปลูกฝังความใฝ่รู้ในการศึกษา พร้อมทั้งให้กำลังใจ ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

สะอาด เขยอักษร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
ประกาศศุณฺษุประการ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภูมิ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการประเมินผล.....	7
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	12
เนื้อหาสาระเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	25
โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช)	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
งานวิจัยภายในประเทศ.....	41
งานวิจัยต่างประเทศ.....	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ประชากร.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน.....	56
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการวิจัย.....	60
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	65
ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	65
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	71
ภาคผนวก ก	
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง	73
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	83
ภาคผนวก ค หนังสือแบบขอเก็บข้อมูล.....	90
ประวัติผู้วิจัย	91

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงข้อมูลบุคลากรโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.)	35
2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
3 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนของสภาพการปฏิบัติงานในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.)รวมทุกด้าน.....	57
4 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนของสภาพการปฏิบัติงานในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.)ด้านข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับหน้าที่การสอน.....	58
5 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนของสภาพการปฏิบัติงานในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.)ด้านงานพิเศษ นอกเหนือจากงานสอน.....	59
6 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนของสภาพการปฏิบัติงานในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว.....	60

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.).....	38
--	----

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน การที่จะพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นประชาคมที่เป็น "สังคมแห่งการเรียนรู้" ควรมุ่งเน้นปฏิรูประบบการเรียนการสอนเป็นระบบที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน "ครู" เป็นกำลังสำคัญโดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษา เป็นผู้มีความสำคัญในการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกับนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนมีความสุขและสนุกในการเรียน (พิมพ์พรรณทองประสิทธิ์, 2548:71) และต้องพัฒนาการศึกษาเป็นโลกแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong Learning) พัฒนาระบบการเรียนรู้ของเด็กไทยทุกวันและเรียนรู้ได้ทุกเมื่อ การสอนกับการเรียนรู้ต้องอาศัยกลไกที่มีความสำคัญคือตัวครู เป็นบุคคลสำคัญ ที่จะต้องขับเคลื่อนตัวเองด้วยการแสวงหาความรู้ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษาที่กล่าวว่า ครูต้องจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดและกระบวนการจัดการศึกษาต้อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545:5) และ (หมวด 7) ว่าด้วยครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 52 กำหนดไว้ว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการ เป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานงานให้สถาบัน ที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งมีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังที่

สุวัฒน์ เงินฉ่ำ (อ้างถึงในคณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543:35) ได้ให้ความเห็นว่า "หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นั้น คือ การเน้นให้ผู้เรียนสำคัญที่สุด" ต้องปฏิรูปการเรียนรู้ และผู้ที่มีบทบาทโดยตรง ที่สุดคือ "ครู" จะต้องเป็นผู้ปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครูต้องใช้ศักยภาพหลากหลายให้เกิดผล ซึ่ง นภเนตร ธรรมบวร (2545:1) อธิบายว่า กระบวนการเรียนรู้นั้นต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียน เป็นคนคิด วิเคราะห์เป็นและสร้างองค์ความรู้ได้ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพแห่งตน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ

ทุนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” และให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ ตามที่โครงการจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างมีสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพียบพร้อมทั้งด้านคุณธรรมและความรู้ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550:ออนไลน์)

ครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพร้อมและพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพและมาตรฐานอยู่เสมอ สัมกับการเป็น “ครูมืออาชีพ” ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชทรงพระทานไว้ “ครูท่านนั้นเป็นผู้ที่ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดสาหัสพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัย สำรวมระวังความประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ตั้งงาม ต้องปลื้มตัวปลื้มใจจากความสะอาดสบาย และความสนุกรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจมั่นคง แน่วแน่ต้องซื่อสัตย์, รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้น ทั้งด้านวิทยาศาสตร์และความฉลาดรอบรู้ในเหตุและผล” (สำนักการศึกษา;2545:หลังปก) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549:ปกหลัง) จรรยาบรรณของวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติ ครูต้องมีจรรยาบรรณต่อตนเอง มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคมนอกจากนี้ พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง (2535:15) กล่าวว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบได้คือ การประเมินผล การปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะเหตุว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะทำให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ทราบความรู้ ความสามารถ ตลอดจนได้ศึกษาบุคลิกลักษณะด้านอื่น ๆ ที่แท้จริงของครู ซึ่งจะช่วยสนับสนุนส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ครูด้วย

ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษามาก เพราะเราสามารถตรวจสอบได้ ทำให้ครูรู้ข้อบกพร่องของตนเอง ไม่เกิดการต่อต้านต่อผู้บังคับบัญชาในการประเมิน สามารถสรุปผลการประเมินและยอมรับการประเมินได้ ทั้งนี้ยังส่งผลดีแก่ผู้เรียนอีกด้วย สมชาย ทัพไกร (2545:บทคัดย่อ) กล่าวว่าผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาปฏิบัติงานให้มี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังที่ สุวิทย์ สุวรรณคิลป์ (2548:บทคัดย่อ) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ การประเมินผลการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ พัฒนางาน เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อตัดสินใจเลื่อนขั้น เงินเดือน สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549:75) ที่ว่าการสร้างวัฒนธรรม การประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติงานในการรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาของตนเอง เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจ หรือ ตัดสินคุณค่าในงานมาใช้ ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ พัฒนา คุณธรรมจริยธรรม หรือความชำนาญ

โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับ ประถมวัยถึงช่วงชั้นที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีภารกิจหลัก ในการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดคุณภาพชีวิต ผู้เรียนมาจากต่างถิ่น มีสภาพ ครอบครัวหลากหลาย ครูต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ยึดหลักเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานวิชาชีพ และยังคงปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงาน ต้นสังกัด พร้อมนี้ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครู โดยดำเนินการ ปีละ 2 ครั้ง ที่ผ่านมาเป็นเพียงการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและกำหนดตำแหน่ง เท่านั้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) ที่ได้ดำเนินการ มาหลายประการ ขาดความชัดเจน ดังนั้น ผู้วิจัยได้สำรวจจากครูในโรงเรียน ซึ่ง ได้พบว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ยังไม่ชัดเจน วิธีการและขั้นตอนการประเมินผลที่ได้จากการประเมินผล การปฏิบัติงานและข้อมูลย้อนกลับ การนำผลการประเมินไปพัฒนางาน และพัฒนาบุคลากร ในองค์การค่อนข้างน้อย(ครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.)) สอดคล้องกับ สุวิทย์ สุวรรณคิลป์ (2548:4) พบว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร เช่น รายละเอียดเนื้อหาสาระในการประเมิน มีเนื้อหาเป็นวิชาการมากเกินไป ไม่สอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานจริง รายละเอียดที่กำหนดไว้ในเกณฑ์การประเมินผลทำได้ยาก การประเมินมักจะมอบ ให้ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินทำให้การตัดสินใจผลการประเมินอาจจะไม่ครอบคลุม และมีการประเมินไป พัฒนางานและพัฒนาบุคลากรในองค์การค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ อารยา อธิวิทย์ (2548:5) พบว่าในด้านการประเมินผลงานของครู บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดราชบูรณะที่ผ่าน มายังไม่เป็นระบบ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในแนวทางที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน ระบบ แต่ละงานขาดการต่อเนื่องซึ่งกันและกัน โรงเรียนไม่มีข้อมูลที่แท้จริง จึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาครู

คุณภาพการศึกษาในโรงเรียนให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) ซึ่งจะเป็นแนวทางที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารองค์กร และทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่องานได้ผลบรรลุตามเป้าหมายด้วยดี และสร้างความเจริญก้าวหน้าต่ออาชีพ ต่อตนเอง ต่อสังคม เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคนให้แก่โรงเรียนมากขึ้น สิ่งสำคัญย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของทุกคนในโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10ปีสปช.)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบัน ที่มุ่งศึกษาสภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งตั้งอยู่ในหมู่บ้านการเคหะเมืองใหม่บางพลี หมู่ 1 ถนนเทพารักษ์ ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2550 จำนวนทั้งสิ้น 36 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10ปีสปช.) ซึ่งได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 จำแนกดังนี้

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 วุฒิการศึกษา

1.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในด้านงานในหน้าที่การสอน ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอนและด้านคุณลักษณะส่วนตัว

นิยามศัพท์เฉพาะ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การตรวจสอบการพิจารณาตัดสินคุณค่าของผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน ได้แก่ ปริมาณการสอน คุณภาพงานสอน พฤติกรรมการสอนทั่วไป พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอนและผลสัมฤทธิ์ของงานปฏิบัติ 2. ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ปริมาณงานคุณภาพงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษ 3. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการปรับตัวและมีมนุษยสัมพันธ์

สภาพการปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) ในปีการศึกษา 2550

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ในที่นี้หมายถึง ครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ครูผู้ที่ปฏิบัติงานการสอนในระดับปฐมวัยและช่วงชั้นที่1-2 ของโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2 จำนวน 36 คน

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประโยชน์ของ การวิจัย มีดังนี้

1. ได้แนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) ที่ชัดเจนขึ้น

2. นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2" จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ของนักการศึกษา ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด ของ นายสุวิทย์ สุวรรณศิลป์ ซึ่งได้ศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ และเกณฑ์การประเมินของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงได้นำกระบวนการ มาปรับปรุงประยุกต์ใช้ ในโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยศึกษาตัวแปรอิสระ คือ ครูในโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) ที่จะส่งผลต่อการประเมิน ตัวแปรตามได้แก่ การประเมินผลปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) 3 ด้าน ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน ด้านงานพิเศษ นอกเหนือจากงานสอน และด้านคุณลักษณะส่วนตัว

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สำเนาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ในบทที่ 2 ด้วย มาเป็นแนวคิด ในการนำเสนอ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินผล
2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดได้ให้คำอธิบายและความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังต่อไปนี้

เขียน ไชยศร (2544:1) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบสิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติ และสิ่งที่เป็นผลจากการปฏิบัตินั้นว่ามีคุณภาพอยู่ในขั้นหรือระดับใดสอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

จรรยา รอดเจริญ (2547:12) กล่าวว่า ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้นเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ออกมา

สุภา เจริญภักดี (2548:8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบที่อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผลการทำงานทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน ข้อมูลเหล่านี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน เช่น เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล ในการทำวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลใช้คาดการณ์ผลการทำงานในอนาคตและใช้กำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมพัฒนามนุษย์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป.) ให้ความหมายของการประเมินผลการทำงานว่า เป็นการประเมินว่าคนทำงานได้ผลเท่าที่ควรจะทำได้หรือด้อยกว่า หรือดีกว่าที่คาดหมายและคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2548:8) ได้สรุปความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โดยในการวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาการสอน ซึ่งมีสวนแตกต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไปแต่จะมีลักษณะพิเศษ เพราะ การปฏิบัติงานของครูเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับนักเรียนโดยตรง ซึ่งมิใช่เป็นการผลิตวัตถุสิ่งของแต่เป็นการ ให้การศึกษาอบรมสั่งสอนนักเรียน เพื่อจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีต่อไปในอนาคต

อารยา ธีรวิทย์ (2548:13) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินคุณค่าในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ ซึ่งอาศัยหลักการเดิมของ PDCA เป็นแนวทาง

มอนดีและนอ (Mondy&Noe,1990:336) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล

จากแนวความคิดของนักวิชาการที่ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พอสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการตรวจสอบการทำงานของบุคคลในองค์การ ในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ทำไปแล้ว โดยมีระบบเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยราชการ หรือเกณฑ์ที่ ร่วมกันสร้าง ที่ผู้ปฏิบัติพึงพอใจ สามารถตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ การประเมิน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เกิดศักยภาพในการทำงานทุกฝ่าย เกิดผลดีต่อองค์การ

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนหนึ่งของระบบการบริหารงานบุคคลหรือระบบ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการสำคัญของผู้บริหารที่จะช่วยเสริมสร้างการบริหารงาน ต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ สามารถใช้คนให้ถูกต้องกับความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน ช่วยลดความขัดแย้งเรื่องการศึกษาความดีความชอบ เสริมสร้างสามัคคีธรรม ในหมู่คณะและ สร้างพลังกลุ่มในอันที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อตน ต่อคน ต่องานในองค์การให้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้องค์การเจริญก้าวหน้า

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉุกร (2545:2) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์การ ดังนี้ คือ

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตน เป็นอย่างไร มีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุง หรือไม่

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่าต่องานหรือต่อองค์กรมากน้อยเท่าใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร ควรจะทำให้หน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ไปทำงานใดจึงจะได้ประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถจะพิจารณาในเรื่องเหล่านี้ได้

3. ความสำคัญขององค์กร เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการบริหารงาน ดังที่กล่าวมา หน่วยงานต่าง ๆ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นภายในหน่วยงานของตนอย่างไรก็ตาม แม้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะไม่ใช่วิธีการที่แปลกใหม่สำหรับประเทศไทย เพราะมีการนำมาใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นระยะเวลาอันยาวนานพอสมควรแล้วก็ตาม แต่วิธีการจะนำมาใช้ให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพอย่างจริงจังแก่หน่วยงานต่าง ๆ มิใช่เรื่องง่าย เนื่องจากขนาดประเภทและลักษณะของหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ฉะนั้น การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ติดตามมาในภายหลังจากที่นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ เช่น การต่อต้านจากผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ประเมิน การไม่ยอมรับของพนักงานผู้รับการประเมิน การไม่สามารถสรุปผลการประเมินได้หลังจากที่ทำการประเมินแล้ว

สุภา เจริญภักดี (2548:10) ให้ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมืออันสำคัญของผู้บริหารในองค์กรเพื่อทราบผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้หรือไม่ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคนและพัฒนาคุณภาพงาน

สรุป ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นบทสรุปของการบริหารงาน ที่ก่อให้เกิดการพัฒนางาน พัฒนาคน พัฒนาดนชั้นในหน่วยงาน หรือเกิดข้อบกพร่องในหน่วยงานนั้น ๆ จึงควรมีการวางระบบการประเมินการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของทางราชการหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ อย่างรอบคอบให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่ง

ต่อหน่วยงาน เป็นเครื่องมือสำคัญผู้บังคับบัญชาที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ต่อผู้ปฏิบัติป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการให้ออกจากงาน สามารถนำผลมาที่แจ่งเกิดการยอมรับ

องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

จากแนวความคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากแนวความคิดของบุคคลต่าง ๆ พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังต่อไปนี้

วิทยา คูวีรัตน์ (2539:33) พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

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

จรรยา รอดเจริญ (2547:3) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า หมายถึง การจัดระบบเพื่อตรวจสอบผลสำเร็จของการทำงานที่มีมาตรฐานในการประเมินผล มีการตั้งวัตถุประสงค์แจ้งต่อผู้รับการประเมิน และผู้ประเมินโดยใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนางานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2548:14) ได้เสนอองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 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

อารยา อีราวิทย์ (2548:27-28) สรุปได้ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การจัดระบบทางด้านการตรวจสอบการทำงานของครู เพื่อให้ผู้บริหารและครูทราบถึงผลการปฏิบัติงานเพื่อที่จะหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำมาสรุปชี้ให้เห็นภาพรวมของแนวคิดในด้านองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
5. กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
6. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
7. ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล

สตรองและเฮลม (Stronge&Helm; 1991:38) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ คือ

1. กำหนดความต้องการของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. การเชื่อมโยงความคาดหวังของโครงการประเมินผลกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู
3. คัดเลือกตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
4. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู
5. เอกสารข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
6. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
7. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์ประกอบทั้ง 6 ประการ

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al.,1993:5) ได้เสนอองค์ประกอบของกระบวนการประเมินผลไว้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพบประระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลและวิธีต่าง ๆ อย่างถูกต้องชัดเจน

ขั้นที่ 2 ผู้รับการประเมิน ประเมินผลตนเองในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ผู้ประเมินทำการประเมินผลของผู้รับการประเมินโดยการสังเกต สัมภาษณ์ ตรวจสอบข้อมูลทางเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 4 ชี้แจงผลการประเมิน โดยการพบปะสนทนากันถึงสิ่งที่ผู้ประเมินได้พบเห็น เพื่อพิจารณาพร้อมกับผู้รับการประเมินว่ามีความเห็นสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้ทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 ผู้ประเมินทำการประเมินผลอีกครั้ง โดยใช้เครื่องมือการประเมินผลที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาวิเคราะห์ว่า การปฏิบัติงานของครูผู้รับการประเมินได้รับการพัฒนาขึ้นมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะหาแนวทางพัฒนาแก้ไขต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีการตรวจสอบได้ เพื่อที่จะหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น มีมาตรฐานข้อมูลที่ถูกต้อง โดยใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ซึ่งให้เห็นภาพรวมขององค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ได้ ดังนี้

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

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

การปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการเกี่ยวกับคน การอำนวยความสะดวกหรือการสั่งการ พร้อม การควบคุม ปัจจัยเหล่านี้ คนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรทางการบริหารอันสำคัญที่จะขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นขององค์การดำเนินไปด้วยดี ตามแนวทางที่ตั้งไว้จนบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นจึงต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคนให้ประสบผลสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การ

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เกี่ยวข้องกับเรื่องของคน จึงอาจมีการผิดพลาดหรือบกพร่องให้เห็นอยู่บ่อย ๆ ข้อผิดพลาดเหล่านี้จึงมีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นต้องใช้เทคนิควิธีการของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามรายละเอียดหัวข้อ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนแน่นอน สำหรับการดำเนินงานประเมินผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพราะในการประกอบกิจการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน องค์กรทางธุรกิจหรือองค์กรทางการศึกษา จำเป็นที่สถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเสมอ วัตถุประสงค์เหล่านี้จะแตกต่างกันไปตามลักษณะของหน่วยงาน แต่จะมีวัตถุประสงค์เหมือนกันในลักษณะหนึ่งก็คือ มุ่งให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

จรรยา รอดเจริญ (2547:22) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ สรุปได้ ดังนี้

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

สุภา เจริญภักดี (2548:31) ได้สรุปจากแนวคิดของนักการศึกษาที่เสนอเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ สรุปได้ ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อพิจารณาปรับปรุงพิจารณาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
3. เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน
4. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำ
5. เพื่อพิจารณาสมรรถภาพครู เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขตัวเองให้พ้นจากหน้าที่
6. เพื่อให้พิจารณาจัดสวัสดิการให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงาน

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2548:16) ได้อธิบายว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้คุณภาพของการทำงาน การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การสับเปลี่ยนหน้าที่การให้พ้นจากงาน การให้ข้อมูล ข้อมูลย้อนกลับ ต่อผู้ปฏิบัติงาน และการวางแผนในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

อารยา ธีราวิทย์ (2548:29) เสนอเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ สรุปได้ ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน
2. เพื่อพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
3. เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
4. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี
5. เพื่อพิจารณาสมรรถภาพของครูจะได้ปรับปรุงแก้ไขตนเอง หรือให้พ้นจากหน้าที่
6. เพื่อพิจารณาจัดสวัสดิการให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงาน

เครน (Crane, 1986:100 – 101) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เพื่อที่จะเป็นข้อมูลป้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน
2. เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลง แก้ไขพฤติกรรม อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ค่าตอบแทน
4. เพื่อขจัดผู้ที่มีการปฏิบัติงานต่ำกว่า หรือน้อยเกินไป
5. เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. เพื่อปรับปรุงการให้ค่าตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงาน
7. เพื่อเป็นข้อมูลในการคาดคะเนเกี่ยวกับการคัดเลือก และโยกย้ายบุคคล

จากการศึกษาวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้วิจัยต่าง ๆ พอสรุปได้ คือ วัตถุประสงค์ ต้องร่วมกันคิดทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเป็นไปตามสภาพ และปัจจัยขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันอยู่ แต่พอสรุปวัตถุประสงค์ที่สำคัญได้ ดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. นำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
3. เพื่อพิจารณาความดีความชอบ
4. เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น สับเปลี่ยนหรือให้ออกจากงาน

5. เป็นเครื่องมือในการวางแผนทางกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

2 บุคลากรที่ทำหน้าที่การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินประกอบไปด้วย ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินควรมาจากบุคคลหลายฝ่ายที่ทำงานร่วมกันกับผู้รับการประเมิน ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายคนได้เสนอแนวคิดไว้หลายประการเกี่ยวกับผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ทั้งในแง่ของบุคลากรที่จะทำหน้าที่ประเมินและคุณลักษณะของผู้ประเมิน ดังจะนำเสนอต่อไปนี้

จตุร รอดเจริญ (2547:24) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ได้รับการแต่งตั้งอีกจำนวนหนึ่งหรืออาจจะเป็นลักษณะของการประเมินเป็นรายบุคคล เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าสายชั้น หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง และตนเอง

ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนักการศึกษาทั้งหมดได้มีความคิดแนวเดียวกัน คือ ครูผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนซึ่งทำหน้าที่ต่าง ๆ กัน โดยมีได้ทำหน้าที่ทางการบริหารใด ๆ

สุภา เจริญภักดี (2548:33) ได้ให้แนวความคิดของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้บริหาร คือผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ หรือจะมีลักษณะเป็นการประเมินของแต่ละบุคคลโดยมีผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าระดับสายชั้น เพื่อครูที่ทำงานในกลุ่มสาระเดียวกัน นักเรียน ผู้ปกครองและครูเป็นผู้ประเมินผลตนเอง

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2548:18) ได้กล่าวไว้ ดังนี้ ผู้ประเมินผลควรเป็นกลุ่มของบุคคล คือ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของงานครูควรประกอบด้วย ผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าระดับชั้น เพื่อนครูที่ทำงานในกลุ่มสาระเดียวกันหรือสายชั้นเดียวกัน นักเรียน ผู้ปกครอง และครูเป็นผู้ประเมินตนเอง

ส่วนผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน นักการศึกษาทั้งหมดได้มีความคิดเป็นแนวเดียวกัน คือ ครูผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ซึ่งทำหน้าที่ต่าง ๆ ทุกหน้าที่

อารยา อธิวิทย์ (2548:32) กล่าวว่า ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้บริหาร คือผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ หรือจะมีลักษณะเป็นการประเมินของแต่ละบุคคล โดยมีผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าระดับชั้น เพื่อนครูที่ทำงานในกลุ่มสาระเดียวกัน นักเรียน ผู้ปกครอง และครูเป็นผู้ประเมินตนเอง

ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหมด ได้มีความคิดเห็นเช่นเดียวกัน คือ ครูผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ซึ่งทำหน้าที่ต่าง ๆ โดยมีได้ทำหน้าที่ทางการบริหารใด ๆ ในโรงเรียน

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al., 1993:15) ได้เน้นว่า ผู้ทำหน้าที่ประเมิน คือ ครู เป็นผู้ประเมิน ผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน ผู้ร่วมงานซึ่งเป็นเพื่อนครูด้วยกันเป็นผู้ประเมินและนักเรียน เป็นผู้ประเมิน

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่ยกมากล่าว สรุปได้ว่า ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มี 2 แบบด้วยกัน คือ

แบบที่ 1 คือ คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน ร่วมกัน คือ ผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าระดับสายชั้น เพื่อนครู อาจมีนักเรียนและผู้ปกครอง ร่วมในการเป็นคณะกรรมการประเมิน

แบบที่ 2 เป็นแบบประเมินรายบุคคล ผู้รับการประเมินเป็นผู้กรอกแบบเกณฑ์การประเมิน ผู้บริหารนำผลงานมาเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ถูกประเมินพร้อมนำมาพิจารณากับเกณฑ์ของผู้บริหารเอง และประเมินเป็นระดับออกมา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานครูจะสำเร็จตามเป้าหมายได้เครื่องมือเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จ เครื่องมือที่ดีควรเป็นเครื่องมือที่สามารถใช้ วัดผลได้ออกมาตามสภาพจริง ใช้สะดวกง่ายและสื่อความหมายได้ชัดเจน มีความเชื่อถือได้ เพียงตรง สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ จะช่วยลดข้อผิดพลาดเกิดความพึงพอใจต่อผู้รับการประเมิน และความยุติธรรมที่ผู้บริหารมอบให้

จากการศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือนักวิชาการบริหารงานบุคคลได้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

ฝ่ายมาตรฐานกองวิชาการสำนักงาน ก.พ. ได้สรุปวิธีการหลัก ๆ ไว้ 4 ประการ (สุภา เจริญภักดี, 2548:35) คือ

1. วิธีจัดบันทึกปริมาณงานใช้กับงานประจำที่ทำตามแบบแผนทำซ้ำ ๆ กัน โดยผู้ปฏิบัติ นับจำนวนงานของคนที่ทำได้ต่อวัน หรือสัปดาห์หรือเดือน แล้วหัวหน้าเก็บรายงานของแต่ละคนไว้ เมื่อจะประเมินก็นำผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่หวังว่าจะทำได้ ซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด กำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมิน เอาไว้แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นระดับตามความมากน้อย อาจจะให้คะแนนสำหรับแต่ละระดับก็ได้

3. วิธีพิจารณาโดยตรวจรายการ วิธีนี้ผู้ประเมินพิจารณาตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยการกาเครื่องหมายลงในช่องคำถามที่เตรียมไว้แล้ว

4. วิธีเปรียบเทียบบุคคลเหมาะสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก ผู้ประเมินเปรียบเทียบคนทำงานทีละคู่

จรูญ รอดเจริญ (2547:32) สรุปได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ควรมีเครื่องมือที่นำมาใช้ ดังนี้

1. แบบมาตรวัดประมาณค่า
2. แบบตรวจสอบรายการ
3. แบบสอบถาม
4. แบบสัมภาษณ์
5. แบบสังเกตการสอน
6. แบบประเมินผลมาตรฐานค่าเชิงพฤติกรรม
7. แบบประเมินผลงาน

สุภา เจริญภักดี (2548:36) สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2548:21) และอารยา ธีราวิทย์ (2548:38) กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. แบบประเมินผลมาตรฐานค่า
2. แบบตรวจสอบรายการ
3. แบบสัมภาษณ์
4. แบบสังเกตการสอน
5. แบบประเมินผลมาตรฐานค่าเชิงพฤติกรรม

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al., 1993:38) ได้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. แบบสอบถาม ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า เพื่อสอบถามพฤติกรรมของครูที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
2. การสังเกตการณ์สอน เป็นการสังเกตถึงพฤติกรรมในการสอนของครู ในห้องเรียน
3. การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ผู้รับการประเมินผลในด้านภารกิจหน้าที่ รวมทั้งทำที่ทัศนคติต่อวิชาชีพครู
4. การบันทึกภาพและเสียงจากวิดีโอทัศน์เพื่อทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูในห้องเรียนว่าได้แสดงพฤติกรรมอะไรบ้าง ตลอดเวลาการเรียนการสอนในแต่ละชั่วโมง

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พอสรุปได้ ดังนี้

1. แบบประเมินผลมาตรฐานประมาณค่า ใช้แบบฟอร์มที่หน่วยงานร่วมกันจัดขึ้น เป็นมาตรฐานแสดงระดับเพิ่มขึ้นตามลำดับความสำคัญ

2. แบบตรวจสอบรายการ ตามเครื่องวัด มีเกณฑ์ประเมินค่าความคุ้มค่าด้วย นับรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมด

3. แบบประเมินผลงาน งานในหน้าที่ งานที่นอกเหนือจากหน้าที่แต่เกี่ยวข้องกับ การเรียนการสอนและงานที่พัฒนาตนเองโดยใช้บันทึกภาพและเสียงในพฤติกรรมต่าง ๆ หรือเอกสารที่รับรองนำมาเสนอผลงานที่ปฏิบัติโดยมีมาตรฐานและเกณฑ์มารองรับ

4. แบบสังเกตการณ์สอนโดยสอบถามครู สอบถามนักเรียนและผู้ประเมินด้วยตนเอง

5. แบบประเมินผลมาตรฐานเชิงพฤติกรรม

4. วิธีการและขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

วิธีการหรือขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูต้องชัดเจน ทุกคนยอมรับในวิธีการและข้อตกลงร่วมกัน พร้อมทั้งจะดำเนินไปตามขั้นตอน และวิธีการอย่างถูกต้อง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเต็มที่ นักการศึกษาได้กล่าวถึงวิธีการหรือขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้คือ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (หนังสือพิมพ์ผู้จัดการหน้า, 2550:ออนไลน์) ประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิสามัญเฉพาะกิจปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะเปิดเผยความคืบหน้าในการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะว่า คณะกรรมการเห็นชอบร่วมกันใน 7 หลักการในการพิจารณาวิทยฐานะให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. เนื่องจากวิทยฐานะไม่ใช่สวัสดิการ เป็นตำแหน่งทางความรู้ความสามารถ เพราะฉะนั้นไม่ใช่ทุกคนต้องการเลื่อนวิทยฐานะก็เลื่อนได้

2. การประเมินเลื่อนวิทยฐานะทุกระดับ ได้แก่ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สะท้อนประสิทธิภาพ ผลงานการปฏิบัติหน้าที่ทั้งนี้เพราะเมื่อจะเจริญก้าวหน้าตามวิทยฐานะ คุณภาพการศึกษา คุณภาพลูกศิษย์ก็ต้องก้าวหน้าไปตามวิทยฐานะที่เพิ่มขึ้นด้วย

3. กำหนดเรื่องภาระการทำงานของครู ประมาณ 12-15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จากเดิมที่ไม่เคยกำหนดไว้

4. จะเปลี่ยนการประเมินในส่วนคุณธรรมจริยธรรมที่ให้คะแนน 100 คะแนนเป็นการตรวจสอบประวัติว่ามีการทำผิดวินัย หรือมีความผิดตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือไม่

5. จะไม่เอาเงินเดือนเป็นอุปสรรค คือ ไม่กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำ

6. เห็นชอบหลักการให้มีระบบ Fast Track เช่น หากมีครูที่เชี่ยวชาญ เป็นผู้รู้และเป็นที่ยอมรับประจักษ์ชัด มีความดี มีผลงาน รวมถึงฝีมือการสอน การขอเลื่อนอาจจะไม่ต้องเลื่อนจากระดับชำนาญการ อาจจะไปเชี่ยวชาญ เป็นต้น

7. จะมีการประเมิน 2 ส่วนคือ ประเมินด้านคุณภาพว่าคุณภาพการสอน คุณภาพการพัฒนาผู้เรียนเป็นอย่างไร โดยดูจากแผนการสอน อุปกรณ์การสอน พฤติกรรมการสอน การประเมินการสอน แต่ก็ต้องมีผู้ประเมินลงไปดูด้วยตนเองด้วย และประเมินด้านผลการสอน โดยดูจากคะแนนทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) มาประกอบ เป็นต้น

จรรยา รอดเจริญ (2547:33) ได้กล่าวสรุปว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชุมชี้แจงโดยผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิ แจ้งวัตถุประสงค์ของการประเมิน
2. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. กำหนดผู้ที่รับการประเมิน
4. ดำเนินการประเมินผล
5. นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ประมวลผล
6. นำข้อมูลป้อนกลับสู่ผู้บริหารโรงเรียน และผู้รับการประเมินเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงงาน

สุภา เจริญภักดี (2548:38) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถสรุปให้เห็นเด่นชัดว่าก่อนที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจำเป็นต้องมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ชัดเจน ดังนี้ คือ

1. ประชุมชี้แจง เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลและเกณฑ์การประเมิน
2. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. กำหนดผู้ที่รับการประเมิน
4. ดำเนินการประเมินผล
5. นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ประมวลผล
6. นำข้อมูลป้อนกลับไปให้ผู้รับการประเมินเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2548:23) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญที่จำเป็นต้องมีคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การรวบรวม และตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมิน

อารยา ธีราวิทย์ (2548:38 – 39) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. จัดตั้งคณะกรรมการการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. มีการประชุมวางแผน ชี้แจงก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหาร
3. ถ้าบุคคลยังไม่มีความรู้ในการประเมินผล ควรจัดอบรมวิธีการในการประเมินวิธี

ใช้เครื่องมือ ใ้บุคลากรที่รับผิดชอบเป็นผู้ประเมินผล

4. ดำเนินการประเมินตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน
5. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู โดยประเมินผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้
6. นำเสนอผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบ

บอลลิงตันแลคคณะ (Bollington et al., 1993:27) ได้กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการประเมินผล ซึ่งสรุปได้ว่า จะต้องมีการพบปะกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล และจะต้องมีการกำหนดวิธีการที่ถูกต้องชัดเจน จากนั้น ผู้ประเมินนำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้

จากแนวคิดของนักการศึกษาต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ข้อสรุปดังนี้

1. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ทุกฝ่ายเห็นชอบ
2. ประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน โดยผู้บริหารให้เกิดความเห็นชอบร่วมกันในวิธีการและขั้นตอนที่ถูกต้องชัดเจน

3. ดำเนินการประเมินผลตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้
4. นำผลการประเมินมาวิเคราะห์ประมวลผลจากเกณฑ์แล้วจัดลำดับ
5. นำข้อมูลป้อนกลับให้ผู้รับการประเมินได้ทราบ ผู้บริหารชมเชยและชี้แนะ
5. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู เป็นการพิจารณาคูณค่าของผลงานที่ได้ปฏิบัติ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง มีจุดมุ่งหมายแนวทางเดียวกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานจะเกิดผลสำเร็จ มีประโยชน์ได้ก็ต่อเมื่อ ผลจากการประเมินที่ออกมาตรงตามสภาพจริง พบข้อบกพร่องอันจะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปแก้ไข ผลที่ได้เป็นที่เชื่อถือ แจกแจงแต่ละบุคคลได้ มีกฎเกณฑ์ที่เหมาะสม สำหรับการปฏิบัติงาน

มอนดีและนอร์ (Mondy & Noe, 1990:342) ได้กล่าวว่า ควรมีการแจ้งผลประเมินให้ผู้รับการประเมินได้ทราบ ซึ่งสอดคล้องกับบอลลิงตันแลคคณะ (Bollington et al, 1993:45) ซึ่งได้กล่าวว่า ควรมีการชี้แจงผลการประเมินให้ผู้ประเมินทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป เช่นเดียวกับความเห็นของ อารยา ธีราวิทย์ (2548:39) คือ เมื่อโรงเรียนได้ทราบผลการประเมินแล้ว

ควรมีการแจ้งผลการประเมินนั้นให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบ เพื่อจะได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กล่าวโดยสรุป เมื่อโรงเรียนทราบผลการประเมินแล้วควรมีการแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบโดยเร็ว จะเป็นด้วยวาจา หรือปิดประกาศ ไม่สมควรปิดบัง ถือว่าส่อไปในทางอัยธรรมและผลเสียจะตามมาสู่ผู้ประเมิน มีผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์การนั้น ๆ ดังนั้น การจะทำงานใหญ่ต้องมีใจให้ลูกน้องทุกคน

6. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ

เป็นวิธีสำคัญอย่างหนึ่งในขั้นตอนหลังจากได้ผลการประเมิน การให้ข้อมูลป้อนกลับจะเป็นประโยชน์ให้ผู้รับการประเมินทราบศักยภาพของตนเอง เพราะข้อมูลป้อนกลับจะเป็นตัวควบคุมคุณภาพของการทำงานของระบบให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Glasser, 1969:224 – 236) ดังนั้น ระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์จะต้องมีข้อมูลป้อนกลับเป็นส่วนที่ให้ข้อมูลว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินการตรงส่วนใด พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องทำให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ยอมรับมากขึ้น และเกิดความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จรรยา รอดเจริญ (2547:35) สรุปได้ว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรมีขั้นตอน ดังนี้

1. การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก ที่ครูควรได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น การชมเชยชื่นชม
2. การให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงพัฒนาในส่วนที่ยังบกพร่อง โดยชี้แจงให้กำลังใจต่อผู้ถูกประเมินให้ยอมรับได้ ทั้งโรงเรียนหาวิธีร่วมกับผู้ถูกประเมินช่วยกันแก้ไขด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปรับปรุงพัฒนางานได้อย่างเกิดผล

สุภา เจริญภักดี (2548:39) สรุปได้ว่าในการให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรมีวิธีการขั้นตอน ดังนี้

1. การให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านที่ดีหรือในแง่บวกที่ครูผู้นั้นได้รับการประเมิน โดยไม่ใช่มองถึงจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง แต่มองในด้านที่ดี ที่ครูได้ปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดกำลังใจ
2. การให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านที่เป็นข้อบกพร่อง จุดอ่อน หรือในส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไข ว่าสามารถที่จะยอมรับได้หรือไม่ หรือมีอะไรที่อยากจะชี้แจงเพิ่มเติม

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2548:25) สรุปได้ว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับ ควรมีรูปแบบที่แน่นอนเหมาะสมมีรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สิ่งสำคัญส่งเสริมให้การทำงานพัฒนาขึ้นเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนซึ่งสามารถทำได้ 3 แบบ ได้แก่

1. การให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านที่ดีหรือในแง่บวกที่ครูผู้นั้นได้รับการประเมิน โดยไม่ใช่มองถึงจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง แต่มองในด้านที่ดีที่ครูได้ปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดกำลังใจ

2. การให้ข้อมูลป้อนกลับในด้านที่เป็นข้อบกพร่อง จุดอ่อน หรือในสิ่งที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไข ว่าสามารถที่จะยอมรับได้หรือไม่ หรือมีอะไรที่อยากจะชี้แจงเพิ่มเติมเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

3. การให้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่อง หรือเป็นอุปสรรคที่ไม่สามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี เพื่อช่วยกันหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีมากกว่าที่ครูผู้รับการประเมินจะไปคิดหาแนวทาง หรือวิธีการที่จะพัฒนาตนเองเพียงผู้เดียว แต่ทางโรงเรียนจำเป็นจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

อารยา อธิราชวิทย์ (2548:40-41) สรุปได้ว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการประเมินควรมีวิธีการดังนี้

1. ในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการประเมินควรเป็นข้อมูลในด้านดี ที่ผู้รับการประเมินได้รับ เพื่อจะได้เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้นและเป็นการพัฒนาปฏิบัติงานของตนเอง

2. ในการให้ข้อมูลป้อนกลับในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องหรือในสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้รับการประเมินควรให้การยอมรับและรับฟังข้อบกพร่อง เพื่อจะได้นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาจะได้บังเกิดผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และบังเกิดผลกับผู้อื่นอย่างแท้จริง

3. ในการแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่เป็นด้านลบของการปฏิบัติงานนั้น ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจะต้องหารือ และร่วมมือในการแก้ไขข้อบกพร่อง และทางโรงเรียนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำความเข้าใจ เพื่อผู้รับการประเมินจะได้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านที่ยังบกพร่องให้ดีขึ้น

การใช้เทคนิคการสอน อุปกรณ์และสื่อการสอน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น หรือมีการตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมากขึ้น เป็นการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรือการพัฒนาการพรรณนางานให้ชัดเจนยิ่งขึ้นละเอียดและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเกิดผลมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ มิลแมน ยังเสนอเนื้อหาสาระของข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเนื้อหาสาระ ดังนี้

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

4. ตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การเจริญก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้หรือตั้งเป้าหมายไว้

5. บุคคล ที่เกี่ยวข้อง เช่นผู้ให้คำแนะนำ ศึกษานิเทศก์

เมอร์ฟีและเคลฟแลนด์ (Murphy & Cleveland, 1997:90) ได้กล่าวถึงการประเมินตนเองว่าโดยทั่ว ๆ ไปแล้วคนทุกคนมักจะประเมินตนเองในเชิงบวก หรืออีกนัยหนึ่งมองตนเองสูงกว่าสภาพความเป็นจริง ซึ่งก่อให้เกิดการขาดความเชื่อถือในข้อมูลที่ได้จากผลของการประเมินตนเอง หรือก่อให้เกิดการคลาดเคลื่อนในผลการประเมิน และเมื่อนำเอาผลการประเมินในลักษณะเชิงลบ หรือในส่วนที่เป็นข้อบกพร่องของผู้รับการประเมินมาชี้แจงให้กับผู้รับการประเมินทราบ จำเป็นจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพของบุคคลแต่ละคนด้วย เพื่อจะช่วยให้การให้ข้อมูล บ่อนกลับเกิดผลในทางบวกแก่ผู้รับการประเมิน เพราะมีฉะนั้นจะก่อให้เกิดผลในทางลบ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคคลนั้น

จากแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ว่า ข้อมูลบ่อนกลับมีความสำคัญต่อระบบเป็นการยอมรับของผู้รับการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครู เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง และต้องมีวิธีการที่จะทำให้ผู้รับการประเมินพอใจ ดังนี้

1. การให้ข้อมูลบ่อนกลับ จะมี 2 ลักษณะ คือ แง่บวกที่ครูได้ปฏิบัติในทางที่ดีและถูกต้อง และแง่ลบ คือ การปฏิบัติที่ต้องนำไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไข เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจ ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

2. การให้แนวทางการปรับปรุงแก้ไขและอุปสรรคที่จะก่อให้เกิดผลดี โรงเรียนต้องมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเกิดผลมากยิ่งขึ้น ปรากฏจากข้อโต้แย้ง ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บังเกิดผลกับผู้เรียนอย่างแท้จริง

3. เปิดคลินิก (Clinical Supervision) ให้ผู้บริหารพบครูเพื่อแนะนำเพิ่มเติมข้อมูลให้ถูกต้อง เป็นการแสดงทัศนคติที่ดีต่อการอยู่ร่วมกันต้องช่วยเหลือกันทำให้เกิดการยอมรับและสามารถนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างแท้จริง

7. ระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ต้องกำหนดระยะเวลาในการประเมินผล เป็นกฎเกณฑ์ สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการที่จะปฏิบัติตาม ได้มีนักการศึกษาให้แนวคิดไว้ดังนี้

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2544 (อ้างถึงในจรูญ รอดเจริญ 2547:36) ได้กล่าวถึง ระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนว่า ให้การประเมิน

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่าง 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

จรรยา รอดเจริญ (2547:36) เสนอเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

- | | | |
|-----------------|---|-------|
| 1. ภาคเรียนละ | 1 | ครั้ง |
| 2. ภาคเรียนละ | 2 | ครั้ง |
| 3. ปีการศึกษาละ | 2 | ครั้ง |
| 4. งบประมาณละ | 2 | ครั้ง |
| 5. ปีละ | 2 | ครั้ง |

6. ตามความเหมาะสมของโรงเรียน

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2548:26) ได้เสนอเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการซึ่งสรุปได้ ดังนี้

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

4. ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน

อารยา อธิวิทย์ (2548:41) สามารถสรุประยะเวลาในการประเมินผลได้ ดังนี้

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

5. ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน

บอลลิงตันและคณะ (Bollington et al, 1993:3) ได้เสนอว่าควรจะทำกรประเมินผลปีละ 2 ครั้ง เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบดูว่าการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มีความแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่นำมาสรุปได้เกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครู เป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ภาคเรียนแล้วแต่กำหนด 1 หรือ 2 และ 3 ครั้ง

2. ปีการศึกษาละ 2 ครั้ง แล้วแต่ตามความเหมาะสมของโรงเรียน

3. ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

เนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีเนื้อหาสาระที่เป็นรายการ นำมาใช้ในการประเมินผล เป็นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูที่พึงมีต่อการเรียนการสอนและสนับสนุนการสอนพร้อมกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ดังนั้น จึงมีผู้ทำการศึกษเกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจที่ต้องประเมินครูในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2537 คุรุสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจากเดิม 4 ด้าน เป็น 11 ข้อ มีเนื้อหาครอบคลุมเกณฑ์เดิม มีความเป็นรูปธรรมและประเมินพฤติกรรมของครูได้ชัดเจน สะดวกขึ้น กำหนดบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้” จึงได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงศึกษาธิการและเผยแพร่เป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ต่อมา ปี พ.ศ. 2544 สำนักเลขาธิการคุรุสภา ได้จัดพิมพ์เอกสารสมุดพกสำหรับครู เรื่องเกณฑ์มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ขึ้นเผยแพร่ มีการนำเสนอเป็น 12 ข้อ ดังนี้ (อ้างถึงในสุวิทย์ สุวรรณศิลป์ 2548:32)

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อการเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

ดังนี้

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2544 เป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
11. แสวงหาและให้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงในสุภา เจริญภักดี 2548:42) ได้กำหนดการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้ประเมินจากผลทำงานและคุณลักษณะทางการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

ด้านผลงาน

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

ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

1. ความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงาน
2. การรักษาวินัย
3. การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

จรรยา รอดเจริญ (2547:59) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ สามารถสรุปเป็นตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้

หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน

- 1.1 การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการสอน
- 1.2 การจัดกระบวนการเรียนการสอน
- 1.3 การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน

หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการสอน

- 2.1 งานปกครอง
- 2.2 งานธุรการ
- 2.3 งานบริการแนะแนว

หมวดที่ 3 ด้านบุคลิกภาพและการรับผิดชอบ

หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

- 4.1 ความซื่อสัตย์และยุติธรรม
- 4.2 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- 4.3 ความประหยัด
- 4.4 ความอดทนอดกลั้น
- 4.5 ความรักและความสามัคคี

สุภา เจริญภักดี (2548:44) ได้นำเสนอหลักสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระที่นำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับงานสอน

- 1.1 ปริมาณการสอน
- 1.2 คุณภาพงานสอน
- 1.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป
- 1.4 พฤติกรรมการสอนเป็นหลักสูตร
- 1.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน
- 1.6 ผลงานด้านการสอน

2. งานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน

- 2.1 ปริมาณงาน
- 2.2 คุณภาพงาน
- 2.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.4 ความรู้ความสามารถในกาปฏิบัติงาน

3. คุณลักษณะส่วนตัว

- 3.1 การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์
- 3.2 ความรับผิดชอบ
- 3.3 ความอดทน
- 3.4 คุณธรรมจริยธรรมและความประพฤติ
- 3.5 การรักษาวินัย

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2548:38) ได้นำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระที่นำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านข้อมูลทั่วไป

ด้านที่ 2 ด้านการสอน

- 2.1 ปริมาณการสอน
- 2.2 คุณภาพการสอน
- 2.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป
- 2.4 พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร
- 2.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการสอน

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 ความอดทน
- 4.4 คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ

4.5 การรักษาวินัย

อารยา ธิราวิทย์ (2548:49) ซึ่งได้กำหนดแนวคิดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาหน่วยงานและปรับปรุงเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงานเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ด้านการเรียนการสอน
2. ด้านการสนับสนุนการสอน
3. ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ
4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
5. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
6. ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

เอเวอร์ฮาร์ด (Everard, 1990:114) ได้ให้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ
 - 1.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 1.2 สามารถปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
 - 1.3 มีระเบียบในตนเอง
 - 1.4 มีความเชื่อถือได้
 - 1.5 มีความจำดี
 - 1.6 มีความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น
 - 1.7 มีอารมณ์ขัน
 - 1.8 มองโลกในแง่ดี
 - 1.9 สามารถผสมผสานความคิดอ่านต่าง ๆ ได้
 - 1.10 สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
2. องค์ประกอบทางการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - 2.1 การวางแผน
 - 2.2 การริเริ่มสร้างสรรค์
 - 2.3 การติดต่อสัมพันธ์
 - 2.4 การควบคุม
 - 2.5 การให้แรงจูงใจ
 - 2.6 การจัดการในเรื่องต่าง ๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2 (2550:2) ได้ให้เกณฑ์การประเมินผลงานและคุณลักษณะของการปฏิบัติงาน ไว้ ดังนี้

1. ผลของงาน (140 คะแนน)

1.1 ปริมาณผลงาน (พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน)

1.2 คุณภาพของผลงาน (พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ)

1.3 ความทันเวลา (พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภาระกิจนั้น)

1.4 การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (พิจารณาจาก ผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงาน)

1.5 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ปฏิบัติได้ (พิจารณาจากผลผลิตหรือ ผลลัพธ์ของผลงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน)

2. คุณลักษณะของการปฏิบัติงาน (60 คะแนน)

2.1 การวางแผนและการจัดระบบงาน (ความมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการคาดการณ์เป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม)

2.2 ความเป็นผู้นำ (การเป็นตัวอย่างที่ดี มีศิลปะในการจูงใจ กระตุ้น และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ให้ตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ)

2.3 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (ความสามารถในการพัฒนาสอนงานกระตุ้นและการดำเนินการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบมากขึ้น)

2.4 ความรับผิดชอบ (การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน)

2.5 ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงาน)

2.6 ความอดทน (ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา)

2.7 การรักษาวินัย (การปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติดนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎและระเบียบต่าง ๆ)

2.8 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ (การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน)

2.9 คุณลักษณะอื่น ๆ

- ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับส่วนรวม
- เสียสละและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ
- ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
- แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

(ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ให้ประเมินข้อ 2.4-2.9 เป็นอย่างน้อย ตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้ประเมินทุกข้อ) คะแนนเต็ม 200

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครู สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต้องใช้องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ด้านงานการสอน งานนอกเหนือจากงานสอน งานส่วนตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรม
 2. องค์ประกอบด้านการร่วมมือร่วมใจประสานสัมพันธ์ด้านส่งเสริมการเรียนรู้
 3. องค์ประกอบด้านการพัฒนางานที่ไปสู่ความสำเร็จ ด้านคุณลักษณะของการปฏิบัติงาน
- ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูนั้น เป็นเรื่องสำคัญยิ่งดังกล่าวแล้วในข้างต้น มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดแสดงทัศนะนำเสนอวิธีการมากมาย เพื่อจะนำผลที่ได้มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพต่อวิชาชีพและประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพให้เจริญก้าวหน้า

ในเรื่องเนื้อหาสาระของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูนั้น ในส่วนของโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพข.) พบว่ามีข้อบกพร่องบางประการที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพข.)ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะรับการประเมินผล ผู้วิจัยจึงมีความเห็นสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 มาประยุกต์ จึงได้นำกระบวนการมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพข.) ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านข้อมูลทั่วไป

ด้านที่ 2 ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน

- 2.1 ปริมาณการสอน
- 2.2 คุณภาพการสอน
- 2.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป
- 2.4 พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร

2.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการสอน

2.6 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ

ด้านที่ 3 ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากการสอน

3.1 ปริมาณงาน

3.2 คุณภาพงาน

3.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.4 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

4.1 การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์

4.2 ความรับผิดชอบ

4.3 ความอดทน

4.4 คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ

4.5 การรักษาวินัย

โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

ประวัติของโรงเรียน

โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) เดิมเป็นสถานศึกษาของโรงเรียนรัตนโกสินทร์๙ ตั้งอยู่ในที่ดินของการเคหะแห่งชาติ หมู่ที่ 1 ตำบลบางเสาธง กิ่งอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ มีเนื้อที่ประมาณ 8 ไร่เศษ การเคหะแห่งชาติได้มอบอาคารเรียนให้กับสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2530 มูลค่าในการก่อสร้างประมาณ 12 ล้านบาท เป็นอาคารแบบโรงเรียนมัธยมวัดราชโอรส ตัวอาคารเป็นตึก 4 ชั้น จำนวน 25 ห้องเรียน มีห้องสมุดกว้าง 4 ห้องเรียน

ในระยะเวลาต่อมาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการได้เห็นความสำคัญของอาคารเรียนดังกล่าว ที่จะพัฒนาให้เป็นสถานศึกษาของกุลบุตร กุลธิดาที่อยู่ใกล้เคียง ได้มีโรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร อาคารสถานที่และอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย จึงได้แยกจากโรงเรียนรัตนโกสินทร์๙ มาตั้งเป็นโรงเรียนใหม่ใช้ชื่อว่า “โรงเรียนเคหะบางพลี (10ปีสพช.)” เพื่อเป็นเกียรติกับการเคหะแห่งชาติ และเพื่อเป็นอนุสรณ์ในการก่อตั้งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ครบ 10 ปี ได้เปิดทำการสอนอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2534 ปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ในปี 2547 ได้รับการสนับสนุนจากนางสลิลทิพย์ ชัยสดมภ์ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เขต 5 สมุทรปราการ แปรญัตติจากงบเหลือจ่าย ได้งบประมาณสร้างอาคารเรียนแบบ 2/28 ปรับปรุง 4 ชั้น 15 ห้องเรียนสร้างทิศเหนือติดกับสนามกีฬาแห่งประเทศไทย สาขาสมุทรปราการ

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารคนแรก(ครูใหญ่) คือ นายธวัช วัฒนา ผู้บริหารคนที่สอง คือ นายดิเรก รื่นเริง ซึ่งได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ตั้งแต่วันที่ 16 กันยายน 2538 และผู้บริหารคนปัจจุบันคือ นางสาวทัศนีย์ เอี่ยมผ่อง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.)

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนา

โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ตั้งอยู่ในเคหะชุมชนเมืองใหม่บางพลี เป็นพื้นที่บริเวณเขตชานเมืองของจังหวัดสมุทรปราการ มีโรงงานอุตสาหกรรมมาก ประชาชนจากต่างจังหวัดอพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานทำมาหากินโดยยึดอาชีพทำงานโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้เกิดความแออัดของชุมชน สภาพแวดล้อมอยู่ระหว่างพัฒนาเด็กนักเรียนที่อยู่ในวัยเรียนเพิ่มมากขึ้น มีปัญหาอาคารเรียน ห้องเรียนไม่เพียงพอ บุคลากรครู งบประมาณต่าง ๆ ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความต้องการทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน แต่อย่างไรก็ตาม ทางโรงเรียนได้พยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่โดยจำกัดอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ดำเนินการพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ให้พร้อมกับการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

1. ภารกิจหลัก

โรงเรียนได้รับมอบหมายให้จัดการศึกษาใน 2 ระดับ

1.1 จัดการศึกษาระดับปฐมวัย เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กในกลุ่มอายุ 4 – 5 ปี ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เพื่อให้เด็กวัยนี้มีความพร้อมในการเข้าเรียนระดับประถมศึกษา

1.2 จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เพื่อให้เด็กการศึกษาภาคบังคับทุกคนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. ภารกิจเสริม

- 2.1 ดำเนินงานโรงเรียนปทุมวิไลต้นแบบของกิ่งอำเภอบางเสาธง
- 2.2 ดำเนินงานโรงเรียนเด็กพิเศษเรียนร่วม
- 2.3 ดำเนินงานโรงเรียนโครงการ EP ของเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2

3. ปริมาณงานในความรับผิดชอบ

ในปีการศึกษา 2550 โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) มีจำนวนนักเรียนและบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้ นักเรียนชาย 644 คน นักเรียนหญิง 593 คน รวม 1,237 คน บุคลากร 45 คน

วิสัยทัศน์

โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) มุ่งมั่นจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ด้วยการประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายภายในปี 2552

ปรัชญา

"ความรู้ คู่ความดี"

คำขวัญ

ศึกษาดี มีคุณธรรม กีฬานำ สามัคคี

พันธกิจ

1. บริหารจัดการอย่างเป็นระบบโดยวิธีโรงเรียนเป็นฐาน
2. พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา
3. พัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ
4. พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครอบคลุมอย่างมีประสิทธิภาพ
6. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
7. สร้างเครือข่ายพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน
8. ส่งเสริมผู้เรียนทุกคนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง
2. ผู้เรียนทุกคนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
3. ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการใช้งานคอมพิวเตอร์และมีความสามารถ

ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

4. ผู้เรียนทุกคนมีคุณธรรมนำความรู้และความสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ไปใช้ในการดำรงชีวิต

5. ครูมีการพัฒนาตนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพมีความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิต
6. โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดีในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

ข้อมูลบุคลากร

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลบุคลากรโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.)

ประเภทบุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษาสูงสุด			อายุเฉลี่ย	ประสบการณ์สอนเฉลี่ย
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่าป.ตรี		
ผู้อำนวยการ	-	1	-	-	1	55	35
รองผู้อำนวยการ	-	2	-	-	2	51	29
ครูประจำการ	5	24	-	29	-	50	26
พนักงานราชการ	2	1	-	2	1	25	2
ลูกจ้างชั่วคราว	1	1	2	-	-	40	-
อื่น ๆ (ครูจ้างที่โรงเรียนจัดหาเอง)	-	8	4	4	-	40	10
รวม	8	37	6	35	4	44	21
	45						

- มีครูสอนวิชาตรงตามวิชาเอก 4 คน (13.80 %)

- มีครูสอนวิชาตามความถนัด 25 คน (86.20 %)

นโยบาย

1. มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมนำความรู้ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวันและรักความเป็นไทย
2. ส่งเสริมผู้เรียนให้มีนิสัยรักการอ่าน รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพอนามัยแข็งแรง จิตใจ ร่าเริง มีสุขนิสัยที่ดี
4. ส่งเสริมครูให้พัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. พัฒนาจิตสำนึกครูให้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณครู เสียสละต่อส่วนรวมและสร้างเสริมระเบียบวินัยนักเรียน โดยขบวนการประชาธิปไตย
6. ส่งเสริมครูให้ใช้สื่อและวิธีการสอนอย่างหลากหลายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน

7. ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้คอมพิวเตอร์และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ
8. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้
9. ส่งเสริมเด็กพิเศษเรียนร่วมให้พัฒนาตามศักยภาพและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
10. พัฒนาคุณภาพทุกด้านให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2548 – 2559

แผนการศึกษาแห่งชาติ ตอนที่ 6 "แนวนโยบายเพื่อการพัฒนาคน"

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 -2559) ยกให้ "คน" เป็นหัวใจการพัฒนา ซึ่งหมายถึงผลสำเร็จของการพัฒนาต่อจากนี้ไป จะต้องวัดได้ที่ตัว "คน" เป็นสำคัญ แสดงออกด้วยคุณภาพชีวิต ความอยู่ดีมีสุข ของประชาชนคนไทย

วัตถุประสงค์การพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนานี้ ถูกกำหนดไว้ด้วยแนวนโยบายเพื่อการดำเนินการ 4 ประการ ครอบคลุมคนทุกคนตั้งแต่แรกเกิดไปจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ มุ่งทั้งพัฒนาการในการเรียนรู้ ความมั่งคั่งทางศิลปวัฒนธรรม และการเพิ่มพูนสมรรถนะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แต่ละแนวนโยบาย มีสาระประกอบด้วย เป้าหมาย กรอบและยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ซึ่งในที่นี้ขอหยิบยกมาเฉพาะเรื่องหลัก ๆ และเรื่องใหม่ ๆ ที่จะต้องดำเนินการ โดยสรุปดังนี้

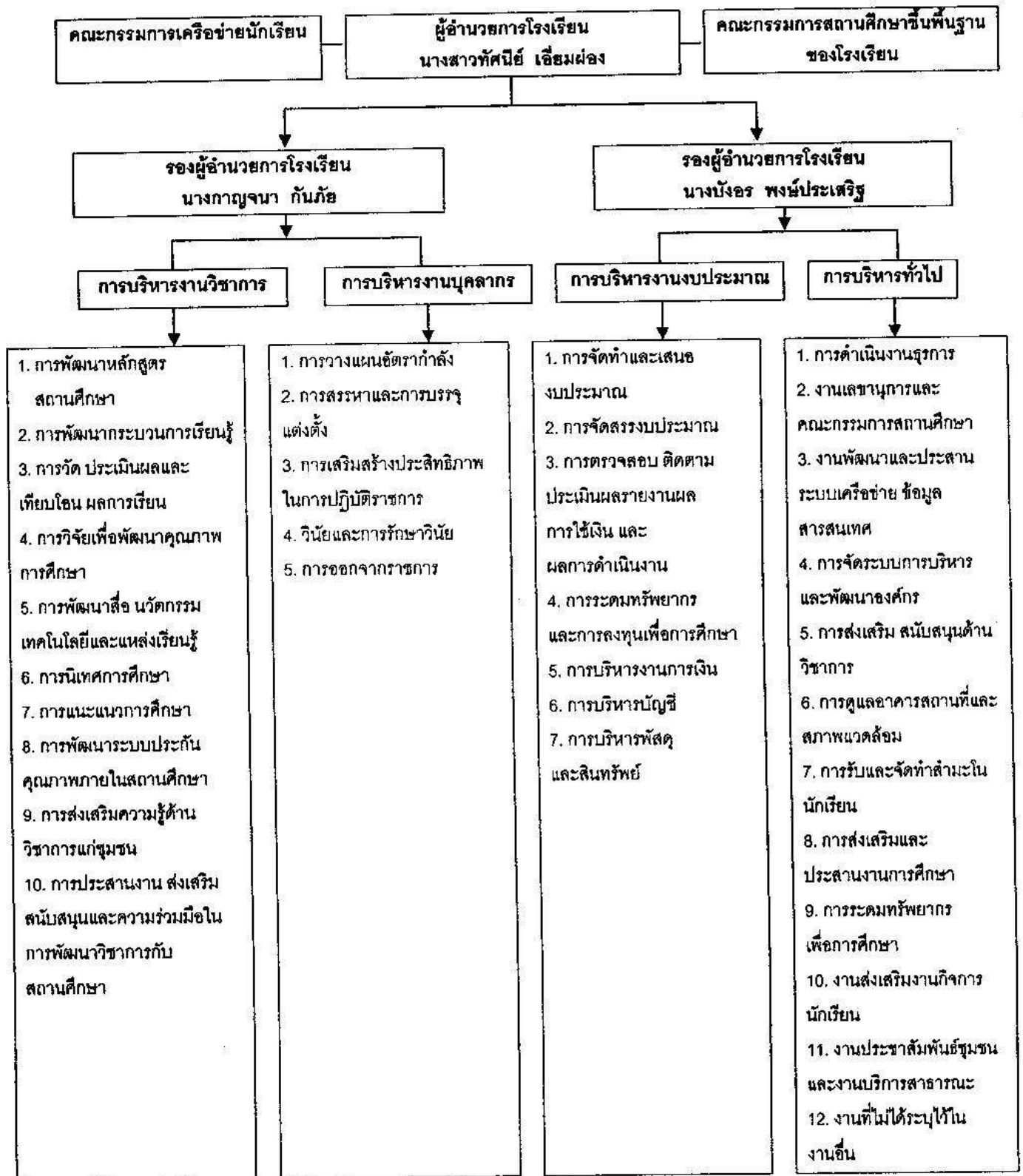
แนวนโยบายประการที่ 1 พัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ ทำให้ครอบครัวเป็นสถาบันเรียนรู้แห่งแรกของทุกคน ฝึกอบรมให้ความรู้แก่พ่อแม่และผู้เตรียมตัวเป็นพ่อแม่เด็กปฐมวัยอายุ 0-5 ปี ได้รับการเตรียมความพร้อมในทุกด้าน คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานสิบสองปี ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายทั้งการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย กับต้องจัดให้มีการศึกษาเฉพาะทาง การศึกษาสำหรับผู้มีความต้องการพิเศษ การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ มีมาตรการสนับสนุนให้ผู้สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา หรือได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างน้อย 1 วิชาเพิ่มทักษะก่อนเข้าสู่การทำงาน

แนวนโยบายประการที่ 2 ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ พัฒนาหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น สร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างบูรณาการองค์ความรู้ ทุกด้าน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ได้เลือกเรียนในสิ่งที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ได้ฝึกปฏิบัติในสภาพที่เป็นจริง เกิดการใฝ่รู้ รู้จักคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยตนเอง นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ปฏิรูปครู ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จัดตั้งกองทุนส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นวิชาชีพ

ชั้นสูง สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารที่ต้องดำเนินอย่างต่อเนื่อง เปิดเผยมต่อสาธารณชน

แนวนโยบายประการที่ 3 ปลุกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดั่งาม บูรณาการการศึกษาและศาสนาเข้าด้วยกัน ให้ผู้เรียนทุกระดับการศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับความจริงของชีวิต ธรรมชาติ หลักธรรมของศาสนา และคุณธรรมอันดีงามของระบบวิถีชีวิตเอกลักษณ์ไทย สร้างสรรค์ความรู้และการเรียนรู้ด้านศิลป วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เชื่อมโยงกับภูมิปัญญาสากล สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง เหมาะสมทันกับการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมวัฒนธรรมประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นจริง ด้วยกระบวนการ ทางการศึกษาและฝึกอบรม กำหนดลำดับความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่จะต้องเร่ง สร้างเสริมให้เกิดขึ้นกับคนไทยในช่วงแรก และช่วงเวลาต่อไป อาทิ จิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนรวม แนวนโยบายประการที่ 4 พัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพึ่งพา ตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ สนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เยาว์วัย ผลิตครู คณาจารย์ บุคลากร นักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีคุณภาพและสัดส่วนทัดเทียมกับ ที่มีอยู่ในประเทศผู้นำ ระดับนานาชาติ ส่งเสริมภาคเอกชนและชุมชนร่วมกันสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มีการถ่ายทอดและเผยแพร่จากทั้งในและต่างประเทศ คิดค้นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อ เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของสินค้าในท้องถิ่น และสามารถใช้ศักยภาพของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สร้างฐานของคุณภาพชีวิตที่ดีได้ แนวนโยบายทั้ง 4 ประการนี้ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ไม่ควรให้ขาด ตกบกพร่องไปในทางใด ซึ่งจะทำให้เสียความสมดุล เพราะชีวิตที่นับว่าสมบูรณ์นั้น ต้องพร้อมทั้งกาย ศีลจิต และปัญญา จึงจะสามารถสร้างสันติสุขขึ้นได้ภายในตนเอง มันคงอยู่ในกุศลเจตนาสม่ำเสมอ แม้ว่าสภาพการณ์ภายนอกจะเต็มไปด้วยความผันผวนเพียงใดก็ตาม แหล่งที่มา (มติชนรายวัน ,2545:5)

โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.)



แผนภูมิ แสดงโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.)

ที่มา : โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.), 2549 : 7

โครงสร้างระบบการบริหารงาน

โรงเรียนเคหะบางพลี มีการบริหารการจัดการตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 ทั้ง 4 ด้าน คือ

การบริหารงานวิชาการ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

การบริหารสถานศึกษา โดยให้การจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์:16)

อัมภา บุญช่วย (2537:2) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และการสอน ต้องใช้ความพยายามและความสามารถเป็นอย่างมากในการนำคณะครูและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

รุจิรี ภูสวาระและจันทรานี สงวนนาม(2545:56) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษาของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และถือเป็นหัวใจของการศึกษาและงานหลักของสถานศึกษา ที่จะสร้างส่งเสริมพัฒนาทุกด้านเพื่อให้มนุษย์มีความรู้ที่ดีในการดำเนินชีวิตให้เกิดประสพผลสำเร็จ ต่อตน ต่อคน ต่องาน ส่งผลดีมายังสังคมและประเทศชาติ

การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะครอบคลุม การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแล บำรุงรักษาให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะพัฒนางานจนกระทั่งพ้นไปจากงาน นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2538:5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งให้ใจในการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

ธงชัย สันติวงศ์ (2539:1) กล่าวว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจที่มุ่งปฏิบัติ ในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ซึ่งจะสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540:140) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล ศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคลิกให้มีคุณภาพ และใช้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศิลปะ วาทะศิลป์และกลยุทธ์ ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกและบรรจุและบำรุงรักษาถือว่า บุคลากรทุกคน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านบุคคลขององค์กรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารการเงิน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารงานบัญชี และการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลในการใช้เงินและผลการดำเนินงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส งานงบประมาณ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายไว้ว่า เป็นบัญชีหรือจำนวนเงินที่กำหนดไว้เป็นรายรับหรือรายจ่าย (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525:202)

ไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์ (2528:7) ให้ความหมายงบประมาณว่าเป็นแผนงานที่ครอบคลุมทุก ๆ ขั้นตอน และลักษณะของการปฏิบัติงาน สำหรับช่วงระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดแน่นอนลงไป ดังนั้น งบประมาณจึงเป็นการแสดงออกอย่างเป็นทางการถึงนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยผู้บริหารระดับสูง

สรุปการบริหารงบประมาณ หมายถึง แนวทางหรือแผนการดำเนินงานสำหรับผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานนั้นหาทุนให้แก่องค์กรเพื่อมาบริหารงานในทุกด้านโดยให้เสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนถึงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของการดำเนินงานด้านงบประมาณยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมดูแลการจัดหาทรัพยากรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาและองค์กร

การบริหารงานทั่วไป หมายถึงการดำเนินธุรการ งานส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การดูแลอาคารสถานที่ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลและสารสนเทศ งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ งานบริการสาธารณะ งานกิจกรรมเสริมหลักสูตรและงานสัมพันธ์ชุมชน

ไพฑูรย์ สีนลาวัฒน์ (2538:25) กล่าวถึงบทบาทของสถานศึกษาที่มีต่อชุมชน 4 ประการ คือ การถ่ายทอดความรู้ ศิลปะ ขนบธรรมเนียม และวิทยาการต่าง ๆ แก่ชุมชน อนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรม จารีตประเพณี รับผิดชอบต่อสังคมตามที่ต้องการ และเปลี่ยนแปลงสังคม

พิชัย เสงี่ยมจิตต์.(2542:65-97) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานกิจการนักเรียนว่ามี 4 งาน คือ เกี่ยวกับการควบคุม เกี่ยวับสวัสดิการ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมและเกี่ยวกับการสอน

สรุปงานบริหารทั่วไป เป็นงานสนับสนุนการจัดการศึกษา เป็นภารกิจเสริมให้การปฏิบัติงานหลัก คืองานวิชาการด้านการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเป็นการต่อยอดให้ผู้เรียนเกิดทักษะและพัฒนาการในสภาพจริง มีผลต่อการบริหารจัดการงานทุกด้านของสถานศึกษาและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ของนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่สูงขึ้น

สรุปการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง เป็นการส่งเสริมพัฒนา “คน” ให้เกิดการเรียนรู้ในทุกด้าน โดยมีหลักสูตรการศึกษาเป็นหลัก รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารและคณะครูประถมศึกษา ร่วมกันดำเนินการตามภาระหน้าที่ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดไว้หรือตามนโยบายของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารการศึกษาเกิดการพัฒนาทุกด้านแก่เยาวชน ชุมชน และสังคม สร้างเจตคติ ค่านิยม วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามพร้อมเป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคมประเทศชาติต่อไป โดยแบ่งงานออกเป็น 2 ด้าน คือ งานหลักและงานสนับสนุน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ข้อมูลและแนวคิดที่เป็นแนวทางในการศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากนักการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

วิทยา คูวิรัตน์ (2539:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยมีส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร และสามารถนำระบบการประเมินผลที่พัฒนาขึ้น ไปใช้ในโรงเรียนคาทอลิก

2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการสอน

3. รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) โดยเน้นการประเมินผลด้านการสอนของครูเป็นหลัก

4. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ของระบบประกอบด้วยผู้ประเมินคือ หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนครู และครูประเมินตนเอง คณะกรรมการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อสรุปผลการประเมินให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

5. กระบวนการ (Process) ของระบบประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการตัดสินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การชี้แจงรายละเอียดของระบบการประเมินผลการดำเนินการประเมิน การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครู

6. ผลผลิต (Outputs) ของระบบ ประกอบด้วย สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล สรุป และรายงานผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

7. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) ของระบบ ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูแต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกันกลับในระดับโรงเรียน

วรากร รื่นกมล (2542:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สภาพปัญหาของการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบเปิดของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบเปิดของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบเปิดของ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบเปิด ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมมีการดำเนินงานที่ยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของคณะกรรมการข้าราชการครูหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ คือ เรื่องจำนวนครั้งที่ใช้ในการประเมินและการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบการกำหนดเกณฑ์หรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน การจัดแบ่งระดับผลการประเมินให้มีความชัดเจน และการนำผลการประเมินไปใช้ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อให้มีการปรับปรุง

2 ปัญหาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบเปิดของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ยังมีปัญหาในทุกเรื่องโดยเฉพาะปัญหาในด้านจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานและการจัดการทำแฟ้มประจำตัวข้าราชการ การให้บุคลากร

มีส่วนร่วมในการประเมิน การไม่ยอมรับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ความไม่เป็นธรรมของกรรมการบางคน ความไม่ชัดเจนของเกณฑ์ในแต่ละเรื่อง ผู้ถูกประเมินไม่เห็นความสำคัญของการประเมิน และผู้ประเมินไม่กล้าเปิดเผยผลการประเมิน

ไชยยันต์ ดาวระวรรณี (2544:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกรมอาชีวศึกษา" การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. กำหนดรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสอนในกรมอาชีวศึกษา

2. เพื่อสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ

3. เพื่อจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยอำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 25 คน และครูผู้สอน จำนวน 75 คน รวม 100 คน กลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานไปทดลองใช้กับครูผู้สอนแผนกวิชาช่างไฟฟ้า วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี จำนวน 15 คน และกลุ่มที่ 3 ได้แก่กลุ่มตัวอย่างที่นำแบบประเมินไปประเมินผลใช้จริงโดยหัวหน้าคณะวิชาและหัวหน้าแผนกวิชา จำนวน 75 คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนทำให้ได้องค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. รูปแบบ กระบวนการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอน มีความยุติธรรมและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประเมินผล

2. เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประเมินผล

3. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประเมินผล

สมชาย ทับไกร (2545:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดบ้านไร่ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง สมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร" โดยมีผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบ้านไร่ สรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

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

3. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ของระบบประกอบด้วย บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

4. กระบวนการ (Process) ของระบบประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ คือการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การชี้แจงรายละเอียดของระบบการประเมินผลการดำเนินการประเมินผล การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของครู

5. ผลผลิต (Outputs) ของระบบ ประกอบด้วย สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครู เป็นรายบุคคล และครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

6. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) ของระบบ ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูแต่ละบุคคลและการให้ข้อมูลป้อนกลับระดับโรงเรียน

สมภูมิ ไวยธรรม (2546:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์धारาราม (สีบ-ลูกจันทร์ จังประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นกระบวนการเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ และสภาพแวดล้อม

1.1 วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

1.1.2 ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วย 2 ฝ่าย ครูหัวหน้าสายชั้น และครูประเมินตนเอง

1.2 กระบวนการของการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ คณะกรรมการประเมินผลจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการประเมิน ดำเนินการประเมินและรวบรวมวิเคราะห์สรุปผลการประเมิน

1.3 ผลผลิต คือ ผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย การสรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลและภาพรวมทั้งโรงเรียน

1.4 ข้อมูลป้อนกลับ คือ การรายงานผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบเป็นรายบุคคล และในภาพรวมทั้งโรงเรียน

2. ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า ครูผู้ปฏิบัติการสอน หัวหน้าสายชั้นและผู้บริหารมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก

จรรยา รอดเจริญ (2547:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนากระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร" มีผลการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสามัคคีบำรุง สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ผลการวิจัยมีส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดสามัคคีบำรุง สังกัดกรุงเทพมหานคร และสามารถนำระบบการประเมินผล ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนสามัคคีบำรุง

2. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการสอน

3. รูปแบบของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ

4. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ของระบบ ประกอบด้วย บุคคลที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู

5. กระบวนการ (Process) ของระบบ ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู การชี้แจงรายละเอียดของระบบการประเมินผล การดำเนินการ

6. ผลผลิต (Outputs) ของระบบ ประกอบด้วย สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

7. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) ของระบบ ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูแต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับระดับของโรงเรียน

อรุณ พงษ์สิทธิผล (2547:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546 ประชากรที่ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติของครู มี 5 กลุ่ม ประกอบด้วยฝ่ายบริหาร ครูหัวหน้าสายชั้น ครูประเมินตนเอง ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนโรงเรียนวัดบางสะแก ในจำนวนทั้งสิ้น 862 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบประเมิน 5 ชุด เป็นแบบมาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินผล โดยฝ่ายบริหาร พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

มากที่สุดและมาก พฤติกรรมในระดับปานกลางมี 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ

2. การประเมินผลโดยครูหัวหน้าสายชั้น พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก พฤติกรรมในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ

3. การประเมินตนเองของครู พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก พฤติกรรมในระดับปานกลางมี 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความรับผิดชอบและด้านความเสียสละ

4. การประเมินผลโดยผู้ปกครองนักเรียน พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก พฤติกรรมในระดับปานกลางคือ ด้านความรับผิดชอบ

5. การประเมินผล โดยนักเรียน พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และปานกลาง พฤติกรรมในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความเสียสละ

6. ผลการปฏิบัติงานหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู พบว่า ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาต่อไป คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความรับผิดชอบและด้านความเสียสละ แต่หลังจากได้ใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น และดำเนินการพัฒนาเป็นเวลา 6 เดือนแล้ว ผลการประเมินพบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญ สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 3. การศึกษาสภาพและความต้องการรวมทั้งปัญหาในการประเมินผล 4. การกำหนดเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการศึกษาจากข้าราชการครูโรงเรียนบ้านนายเหรียญจำนวน 22 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านกระบวนการ วัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ เพื่อพัฒนา งานเพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้ทำหน้าที่ประเมิน ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ

ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เพื่อนครู และตนเอง เครื่องมือใช้แบบตรวจสอบรายการ และแบบสังเกตการสอน วิธีดำเนินการประเมิน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง แต่งตั้งโดยรูปคณะกรรมการ เมื่อได้ผลแล้วให้สรุปเป็นภาพรวมทั้งโรงเรียน และรายบุคคล แจงให้ครูทราบด้วยวาจา

2. ด้านเนื้อหาสาระที่ประเมินประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1. หน้าที่สอนทั่วไป ได้แก่ ปริมาณการสอน คุณภาพการสอน การพัฒนาการสอน การสอนเน้นหลักสูตร ความรู้ความสามารถ ในการสอน และมีผลงานด้านการสอน 2. งานพิเศษนอกเหนืองานสอน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพ งาน ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3. คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ การเป็นผู้มีอารมณ์มั่นคงไม่อ่อนไหว การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียน และเป็นเพื่อนที่ดี ของเพื่อนครู

อารยา อธิราวิทย์ (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบุรณะ สำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนวัดราชบุรณะและเพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดราชบุรณะปีการศึกษา 2547 โดยใช้บุคลากรใน โรงเรียนวัดราชบุรณะ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 9 คน ครูปฏิบัติการสอน 8 คน สอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน วัดราชบุรณะ ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านความประพฤติและความ รับผิดชอบ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนวัดราชบุรณะ มีการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน โดยรวมตามสภาพที่เป็น จริงอยู่ในระดับมากและตามสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สภาพ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกด้านล้วนแต่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่คาดหวัง เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการเรียนการสอนและด้าน สนับสนุนการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่เหลืออีก 4 ด้าน ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูแล้ว มีความแตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

สโตนส์และมอร์ริส (Stones & Morris 1972:146 –155) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการ ในการประเมินผลการปฏิบัติการสอน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแบบของ การประเมิน หลักฐานที่จะประเมิน ผู้ทำหน้าที่ประเมิน เกณฑ์การประเมิน และการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ถูก ประเมิน ซึ่งปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านแบบฟอร์มการประเมิน เห็นว่า ควรใช้แบบประเมินที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 อันดับ มากที่สุด รองลงมาเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 3 อันดับ
2. ด้านหลักฐานที่ใช้ประเมิน เห็นว่าควรใช้วิธีการแสดงความรู้สึกประทับใจบางส่วน เห็นว่าควรใช้ร่วมกับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสนอให้ทำการประเมินบนพื้นฐานการปฏิบัติงานของนักเรียน
3. ด้านผู้ประเมิน เห็นว่า ควรใช้สมาชิกของคณะทำงานร่วมกับผู้ตรวจสอบจากภายนอก เป็นผู้ประเมิน
4. ด้านเกณฑ์การประเมิน ควรประกอบด้วยกลุ่มของเกณฑ์ที่เรียงลำดับ คือ การวางแผน และการเตรียมบทเรียน การปฏิบัติการสอน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในตัวนักเรียน การเรียนรู้ของนักเรียน ความสามารถในการประเมินนักเรียน คุณลักษณะและพฤติกรรมทางด้านวิชาชีพ
5. ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ ส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ถูกประเมิน เมื่อการประเมินแต่ละบทเรียนได้ผ่านไป และมีบางส่วนที่เห็นว่าควรให้ข้อมูลแก่ผู้ประเมิน เมื่อการสอนได้สิ้นสุดลงในครั้งสุดท้าย

มิลเลอร์ (Miller 1975:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่ และครูในโรงเรียนของรัฐ ในเมืองซานฟรานซิสโก ผลจากการวิจัยพบว่า ครูใหญ่และครูจำนวนไม่น้อยที่เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไม่เห็นความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ไม่ทราบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูได้อย่างไร โดยครูส่วนใหญ่ทำการประเมินผลในกลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก่อให้เกิดผลเสีย ต่อโรงเรียนมากกว่าผลดี

แมททีส (Mattes, 1983:940-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาครูภายในการนิเทศแบบคลินิก และการนิเทศแบบเดิมของโรงเรียนในมลรัฐโคโรราโด สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรครูสรุปได้ว่าการนิเทศช่วยให้ผลการรับรู้ของบุคลากรครูดีขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราปกติ และการพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี

สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยจากเอกสารที่ได้ศึกษานั้นส่วนใหญ่เกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครู เป็นประโยชน์ต่อ เด็กนักเรียน คณะครูผู้บริหารและสถานศึกษาอย่างยิ่ง ช่วยให้มีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางาน การบริหารงานและกระบวนการทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้มาตรฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

การประเมินผล การปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 องค์ประกอบได้แก่

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้านการเรียนการสอน
2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย ครูปฏิบัติหน้าที่สอน 36 คนจำนวนทั้งสิ้น 36 คน ในปีการศึกษา 2550

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ นายสุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2548:89-102) และเกณฑ์การประเมินของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แล้วนำมาพัฒนาเป็นของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของครูในโรงเรียนเคหะบางพลี (10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 ในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน ด้านงานพิเศษนอกเหนืองานสอน และด้านคุณลักษณะส่วนตัว มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 อันดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) (อ้างใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2542:107-108) มี 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

มีคำถามทั้งสิ้น จำนวน 60 ข้อ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถามสอดคล้องกับทฤษฎีของ สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ และเกณฑ์การประเมินของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 นำมากำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

2 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดเรื่องการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพข.) มี 3 ด้านมากำหนดเป็นนิยามศัพท์ รวมทั้งองค์ประกอบและปัจจัย ต่าง ๆ นำมาสร้างแบบสอบถามการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต่อสภาพการปฏิบัติงาน ให้ครอบคลุมนิยามศัพท์และตัวแปรที่กำหนดให้

3. สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของ นายสุวิทย์ สุวรรณศิลป์ และเกณฑ์การประเมินผลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2 มาประยุกต์ใช้ให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์(แผนช) เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ นางสาวทัศนีย์ เขี่ยมผ่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพข.) นางสาวไพรวรรณ จงรักดี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่ใน นายปรีชา ลอยแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนโกสินทร์๙ ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง(Content Validity) และนำข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้กับครูในกลุ่มโรงเรียน บางเสารง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น 0.95 (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach , Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่เสร็จแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกับครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10ปีสปช.) สำนักเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 36 ฉบับ และเก็บด้วยตนเอง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 36 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธี แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ตามลักษณะตัวแปร

2. ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ในด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอนและด้านคุณลักษณะส่วนตัว มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย μ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ ตามรายข้อรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

3. การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ข้อมูลจากแบบสอบถามนำไปเปรียบเทียบเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543:100)

คะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนน 3.51 – 4.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

คะแนน 2.51 – 3.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนน 1.51 – 2.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

คะแนน 1.00 – 1.50 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังนี้

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการเสนอข้อมูล จึงได้นำเสนอความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนประชากร

μ แทน ค่าเฉลี่ย

σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มี 3 ด้าน คือ ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายไว้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัว
ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงสถานภาพของ ครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	7	19.44
หญิง	29	80.56
รวม	36	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25	2	5.56
26 - 36 ปี	3	8.33
37 - 46 ปี	9	25.00
47 ปี ขึ้นไป	22	61.11
รวม	36	100
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	18	50.00
สูงกว่าปริญญาตรี	18	50.00
รวม	36	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 - 5 ปี	5	13.89
6 - 10 ปี	2	5.56
11-16 ปี	1	2.77
16 ปีขึ้นไป	28	77.78
รวม	36	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
เคหะบางพลี(10ปีสปช.) ในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เป็นเพศหญิง จำนวน
29 คนคิดเป็นร้อยละ 80.56 เป็นเพศชาย จำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 19.44 ในด้านอายุ 47 ปีขึ้นไป
จำนวนสูงสุดเท่ากับ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 61.11 รองลงมา อายุ 37 – 46 ปี จำนวนเท่ากับ 9 คน
คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวนเท่ากับ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 น้อยที่สุด
ในด้านวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวนเท่ากัน เท่ากับ 18 คน คิดเป็นร้อยละ
50.00 ในด้านมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไปจำนวนสูงสุดเท่ากับ 28 คน คิดเป็นร้อยละ
77.78 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวนเท่ากับ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89
ส่วนมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-16 ปี จำนวนเท่ากับ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.77 ต่ำสุด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ของสภาพการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เคหะบางพลี(10ปีสปช.) รวมทุกด้าน

รายการ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน	3.93	0.75	มาก	3
2. ด้านงานพิเศษ นอกเหนือจากงานสอน	4.18	0.66	มาก	2
3. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	4.53	0.59	มากที่สุด	1
รวม	4.21	0.67	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.53 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ของสภาพการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียน เคนะบางพลี(10ปีสปช.) ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน

รายการ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ปริมาณการสอน	3.78	0.86	มาก	5
2. คุณภาพงานสอน	4.12	0.79	มาก	2
3. พฤติกรรมการสอนทั่วไป	4.19	0.68	มาก	1
4. พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร	3.92	0.69	มาก	3
5. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน	3.82	0.75	มาก	4
6. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ	3.76	0.70	มาก	6
รวม	3.93	0.75	มาก	3

จากตารางที่ 4 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเคนะบางพลี(10ปีสปช.) ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน พบว่า โดยภาพรวม
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมการสอนทั่วไป มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คุณภาพงานสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12
อยู่ในระดับมาก ส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีค่าเท่ากับ 3.76 อยู่ใน
ระดับมาก

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ของสภาพการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียน เคหะบางพลี(10ปีสปร.) ด้านงานพิเศษ นอกเหนือจากงานสอน

รายการ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ปริมาณงานอื่น ๆ	4.05	0.74	มาก	4
2. คุณภาพงานอื่น ๆ	4.23	0.62	มาก	2
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานพิเศษ	4.29	0.61	มาก	1
4. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษ	4.12	0.67	มาก	3
รวม	4.18	0.66	มาก	2

จากตารางที่ 5 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปร.) งานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานพิเศษ มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.29 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คุณภาพงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23
อยู่ในระดับมาก ส่วนปริมาณงานอื่น ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีค่าเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ของสภาพการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียน เคหะบางพลี(10ปีสปช.) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว

รายการ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1) การปรับตัวและมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ไม่เหตุผลรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	4.53	0.65	มากที่สุด	5
2) เป็นผู้มีความตั้งใจมั่นคง อารมณ์ดี วาจาสุภาพ	4.40	0.69	มาก	9
3) การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู	4.39	0.64	มาก	10
4) มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อครอบครัว	4.64	0.49	มากที่สุด	2
5) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ	4.72	0.45	มากที่สุด	1
6) ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ	4.61	0.6	มากที่สุด	3
7) มีความรัก สามัคคีในหมู่คณะ และมีความเสียสละ	4.50	0.56	มาก	6
8) มีความตั้งใจในการทำงานและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.56	มาก	7
9) ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ด้วยความเต็มใจ ไม่เรียกร้องสิ่งตอบแทน	4.44	0.56	มาก	7
10) มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว	4.58	0.65	มากที่สุด	4
รวม	4.53	0.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 สภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เคหะบางพลี(10ปีสปช.) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวพบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความประพฤติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.72 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครูมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมาก

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10ปีสปช.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ในบทนี้ กล่าวถึงวัตถุประสงค์การวิจัย และผลการศึกษา สรุปได้ตามหัวข้อต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีการศึกษา 2550 จำนวนทั้งสิ้น 36 คน เครื่องมือที่ใช้สร้างแบบสอบถามของนายสุวิทย์ สุวรรณศิลป์ และเกณฑ์การประเมินผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 2 มาปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องตรงกับเนื้อหาของโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการเขต 2 ได้ใช้แบบสอบถาม 2 ส่วน ข้อมูลส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปกับสถานภาพของผู้ตอบ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน มีด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน และด้านคุณลักษณะส่วนตัวให้ครอบคลุมกับนิยามศัพท์และตัวแปร นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95 นำแบบสอบถามที่ได้คุณภาพไปใช้จริงกับครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) จำนวน 36 คน เก็บรวบรวมข้อมูลคืน 36 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบ ลิเคิร์ทจำนวน 60 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย μ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) ที่สรุปได้ โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้

1. ครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เป็นเพศหญิง มีอายุ 47 ปีขึ้นไป จำนวนสูงสุดวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทุกคน มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ 16 ปีขึ้นไป

2. สภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10ปีสปช.) ในด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน ด้านงานพิเศษนอกเหนืองานสอน และด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมการสอนทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คุณภาพงานสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอนโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานพิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คุณภาพงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนปริมาณงานอื่น ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านงานคุณลักษณะส่วนตัวโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความประพฤติ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนและต่อครอบครัว มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครูมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) ตามสภาพการปฏิบัติ มี 3 ด้าน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน และด้านงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน อยู่ในระดับมาก ด้านคุณลักษณะส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า คณะครูเห็นประโยชน์และพึงพอใจให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีทั้งผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน และครูผู้ทำหน้าที่สอนนักเรียนให้เกิดความรู้ความสามารถและเป็นคนที่สมบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทำให้ครูมีภาระหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติจึงได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สภาพการปฏิบัติงานที่นำมา

เป็นประเด็นของการประเมิน มี 3 ด้าน คือ ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน งานด้านพิเศษ นอกเหนือจากงานสอน และด้านคุณลักษณะส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า ครูได้มีการพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ ครูมีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงานต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและยังมีครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) ได้ร่วมในการวิเคราะห์ ข้อมูลในการประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อเป็นแนวทางที่ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) ในครั้งนี้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ประทาน คงฤทธิศึกษาการ (2539 : 24-25) ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จะต้องเพิ่มพูน ความรู้ให้ทันโลกในการทำงาน การใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว ที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ สุภา เจริญภักดี (2548:98) กล่าวว่า ข้าราชการครูโรงเรียนวัด อารุณวิภังคาราม มีความต้องการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน้าที่การสอน งานพิเศษ และคุณลักษณะตามสภาพการปฏิบัติงาน ด้วยเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เกณฑ์การประเมิน ที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วยพิธีการและขั้นตอนที่ชัดเจน การที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ต้องมีความกระตือรือร้น มีความรู้ความสามารถและเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ.2542) กำหนดให้ ครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยต้องผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานวิชาชีพครู ทำให้ครูผู้สอนของโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนและ เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนางานของครูให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมอนตีและนอร์ (Mondy&Noe,1991:363) ที่กล่าวว่า การประเมินผล จะต้อง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ให้ก้าวหน้าขึ้น มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นเป็นการพัฒนา ตามสภาพที่แท้จริง ซึ่งจะเชื่อมโยงต่อการพิจารณาตัดสินขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง โดยจะใช้ เป็นข้อมูลในการพิจารณาครู เป็นรายบุคคลต่อไป ซึ่งการนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงาน ของครูนั้นถือว่าเป็นหัวใจของการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ

อารยา ธีราวิทย์ (2548:16) อธิบายว่าหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ควร ปฏิบัติตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยเฉพาะการกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินร่วมกัน ความรับผิดชอบต่อการประเมินผลไม่ควรให้กระทบต่อการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานต้องแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากกันจึงสามารถทำให้การประเมินผลการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยคำนึงถึง เงื่อนไขข้างต้น ควรมีการเตรียมการ เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่บุคคลและจัดให้มีกลไกในการ

ดำเนินงาน หลังจากนั้น บุคลากรทุกคนใต้อาณาเขตการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจึงร่วมกันวางแผนร่วมกันปฏิบัติ ตามแผน ร่วมกันตรวจสอบและร่วมกันปรับปรุง (คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ 2543:13)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) เป็นกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับภารกิจที่ผู้บริหารจะต้องพึงปฏิบัติในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุด และเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 2 ด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้

ด้านคุณลักษณะส่วนตัว จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะ ครูมีความต้องการนำมาเป็นแนวทางในการประเมินผลเพื่อมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาแนวทาง ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง ครูเป็นแบบอย่างที่ดีการปรับตัว มีมนุษยสัมพันธ์ มีเหตุมีผลรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นในการอยู่ร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และครอบครัว ด้านคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีระเบียบวินัย มีความรักสามัคคี เสียสละ มีความซื่อสัตย์สุจริตไม่เห็นแก่ตัว สอดคล้องกับระเบียบครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู (2537) ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม ของศิษย์สอดคล้องกับ สุวิทย์ สุวรรณศิลป์ (2548:86) กล่าวว่า การเป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง ไม่อ่อนไหวง่าย และมีมนุษยสัมพันธ์ การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครูทุกคน ส่วนมากก็เห็นว่าควรนำมาเป็นแนวทางประเมินด้วย จึงเห็นได้ว่า ครูมีความต้องการให้มีการประเมินผลด้านคุณลักษณะส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านงานพิเศษนอกเหนืองานที่สอน จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ครูมีความต้องการนำมาเป็นแนวทางในการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในด้านปริมาณงาน เช่น งานโครงการต่าง ๆ งานบริการร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางาน ช่วยงานส่วนกลาง และชุมชน ด้านคุณภาพของครู พบว่า มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์งานให้สำเร็จ มีการพัฒนางานได้เหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์และมีความขยันหมั่นเพียร เสียสละอุทิศเวลา ให้แก่ทางราชการ สอดคล้องกับ เอกกรินทร์ สิมหาศาล (2546:300) กล่าวว่า ผู้สอนดำเนินการ คิดหาแนวทางให้ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้ ทักษะและกระบวนการเรียนรู้เพียงพอต่อการลงมือปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งได้สอดคล้องกับ สุภา เจริญภักดี

(2548:97) กล่าวว่า ด้านงานพิเศษนอกเหนืองานสอน สภาพการปฏิบัติและความต้องการมีความสอดคล้องกันระดับมาก เช่นเดียวกับสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพข.) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ครูสามารถสร้างสรรค์งานต่าง ๆ เริ่มงานใหม่ในการร่วมมือกับผู้อื่นคิดคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับส่วนรวม สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กร มีความพยายามอดทนอดกลั้น ปฏิบัติงานจนสำเร็จอย่างน่าชื่นชมส่วนด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ครูปฏิบัติงานได้ดี ใฝ่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รักความก้าวหน้า สามารถพัฒนางานอื่นให้ประสบผลสำเร็จได้เห็นผลชัดเจน นำเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และพัฒนาตนเองให้ใช้เทคโนโลยี เครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสมในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้นอกเหนืองานสอนได้สอดคล้องกัน

3. ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพข.) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ครูมีความต้องการนำมาเป็นแนวทางในการประเมินผลเพื่อหน้าที่การสอนที่ครูพึงปฏิบัติเป็นภารกิจหลักในกระบวนการเรียนรู้ในด้านปริมาณการสอน ครูต้องมีชั่วโมงสอน 20 ชั่วโมง สอนซ่อมเสริมและร่วมกิจกรรมพิเศษสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง คือต้องมีทุกวัน ส่วนการสอนแทนครูคนอื่น มีปานกลางเพราะครูขยันมาปฏิบัติหน้าที่และทำธุรการห้องทุกวัน จึงมีงานส่งทันเวลา จากคุณภาพงานเป็นภารกิจหนักที่ครูจะต้องแสวงหารูปแบบใหม่ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความพอใจที่จะร่วมกิจกรรมด้วย เช่น เขียนแผนจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้วิธีสอนหลากหลายให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษานักเรียนในทุกเรื่อง วัดและประเมินผลตามสภาพจริงนำมาแก้ปัญหา นักเรียนและสามารถส่งเสริมนักเรียนให้ถูกทางหน้าที่หลักคุณภาพการสอนทั่วไป ครูจะต้องปฏิบัติของตนเข้าสอนเล็กสอนทันเวลา ตรงเวลา เวลาร่วมกิจกรรมการสอน ฝึกให้นักเรียนใช้ความคิดที่หลากหลายวิธีในการถาม ครูต้องตรวจงานหรือผลงานที่นักเรียนทำ จัดชั้นเรียนให้มีบรรยากาศน่าเรียนใช้จิตวิทยาในการพัฒนาเด็กด้านพฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร ครูต้องศึกษาหลักสูตร เช่น นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ครูสอนโดยเน้นกระบวนการ เน้นการปฏิบัติให้เกิดทักษะนำไปใช้ การสอนโดยใช้โครงงานหรือหลักเศรษฐกิจพอเพียงนำมาบูรณาการ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นแหล่งการเรียนรู้ ส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ เป็นการบ่งบอกถึงผลงานการสอนของครูว่าไปได้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ เช่น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงร้อยละ 80 นักเรียนสามารถเข้าแข่งขันในด้านต่าง ๆ ได้รับรางวัล บ่งบอกถึงความสำเร็จในงานที่ครูปฏิบัติมีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้นำไปใช้ ดังนั้นผู้ปกครองยอมรับและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(2545:5) ได้เสนอเกี่ยวกับกระบวนการในการเรียนรู้ของครูซึ่งประกอบไปด้วย ครูต้องเตรียมการสอนอยู่เสมอ ตลอดจนสังเกตและประเมินพัฒนาการของ

นักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิทย์ สุวรรณคิลปี (2548:86) กล่าวว่าด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การสอน ซึ่งปัจจุบันมีการนำมาปฏิบัติปานกลาง แต่ส่วนมากมีความต้องการให้นำมาใช้เป็นแนวทางในการประเมินเพิ่มมากขึ้น

จากการวิจัยการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10ปีสปช.) สภาพที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ซึ่งอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน คือ มาก จากผลการศึกษาให้ความเห็นยืนยันสมควรนำไปใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) ในการให้ข้อคิดที่จะพัฒนาครู พัฒนางาน และผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งในการบริหารงานของโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรภากร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ดังนี้

1. ควรมีการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างชัดเจนก่อนจะประเมิน
2. กำหนดรูปแบบ วิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินให้เข้าใจตรงกันเป็นเครื่องมือ

ในการประเมิน

3. กำหนดบุคคลที่เกี่ยวข้องในการประเมิน
4. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครู จัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบัน
5. แจ้งข้อมูลป้อนกลับ ต้องชัดเจน เป็นที่ยอมรับของภาพรวม เพื่อจะได้เป็นแนวทาง

ในการพัฒนาร่วมกันต่อไป จะแจ้งรายบุคคลหรือประกาศต้องมีข้อตกลง

6. นำผลการประเมินทุกครั้งจัดเก็บโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อจะได้ใช้ในการเปรียบเทียบ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ

1. โรงเรียนควรมีเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ง่าย เป็นแบบ

2. ควรศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ทันต่อกระแสเป็นสภาพจริงเชิง

3. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ควรมีคณะกรรมการประเมิน

ที่หลากหลาย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การศึกษา, สำนัก.(2545). การขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานการสอน. หนังสือเรียนอัดสำเนาสำนักการศึกษาที่ กท.3005/6001.
- ____.(2543). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักรับรอง
มาตรฐานและประเมินมาตรฐานการศึกษา.
- ครูสภา, สำนักงาน.(2540). ระเบียบครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว, (อัดสำเนา).
- ____.(2544). เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครูสภา
ลาดพร้าว.
- ไกรยุทธ ธีรตยา คีนันท์.(2528). หลักการงบประมาณแผ่นดิน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน.(2544). ครูแห่งชาติ 2544. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง. ม.ป.ท. : 2.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. "ระบบและมาตรฐานงานบุคคล". เอกสาร
ประกอบการบรรยายเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ :
กองวิชาการ ม.ป.ป.
- คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้.(2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จตุญ รอดเจริญ.(2547). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนสามัคคีบำรุงสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ไชยยันต์ ถาวรรวณี.(2544). การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธงชัย สันติวงศ์.(2539). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นโยบายและแผนสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.(2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

- ประทาน คงฤทธิ ศึกษาการ.(2539). การรื้อปรับระบบกับการพัฒนาระบบการปกครอง
ท้องถิ่น.นิตยสารท้องถิ่น. 1(7) : 24-25.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2535). จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพมหานคร.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550). (Online) [http://www.odd.go.th/
Thai-html/05022007/PDF/PDF01/007.pdf](http://www.odd.go.th/Thai-html/05022007/PDF/PDF01/007.pdf). [2550, พฤศจิกายน 2].
- เมียน ไทยศร.(2544). เอกสารประกอบคำบรรยายเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน.
หน่วยศึกษานิเทศก์ : สำนักงานการประถมศึกษาสมุทรสาคร.
- _____.(2544). เอกสารประกอบคำบรรยายเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน.
สมุทรสาคร : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2542). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ . พิมพ์ครั้งที่ 7
กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พระบรมราชโองการ. (2545). วารสารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. 25, (10),2.
- พะยอม วงศ์สารศรี.(2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์.(2542). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี :
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิมพ์พรรณ ทองประสิทธิ์.(2549). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วารสารการศึกษาปฐมวัย
10, (3),71.
- ไพฑูริย์ สิ้นลาร์ตัน.(2538). บทบาทของโรงเรียนต่อชุมชน หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มดิชนรายวัน ฉบับที่ 9057 หน้า 5.(2545).เกณฑ์การประเมินผลงาน. กรุงเทพฯ.
- รุจิรี ภูสาระและจันราณี สงวนนาม.(2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :
บุ๊คพอยท์.
- โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.). (2549:7). รายงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี
ของสถานศึกษา. สมุทรปราการ : สำนักงานเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 2 เอกสาร
อัดสำเนา.

- วรากร รื่นกมล.(2542). สภาพและปัญหาของการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ในระบบเปิดของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษาจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วิทยา คูวิรัตน์.(2539). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
คารอลิกอัครสัมมณฑล. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์.(2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนเทคนิค.
ศึกษาศึกษา,กระทรวง.(2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ.2546และกฎกระทรวงแบ่งราชการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและ
พัสดุภัณฑ์.
- สมชาย ทับไกร.(2545). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนวัดบ้านไร่สังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงาน
ประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมภูมิ ไวยธรรม.(2545). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
กัณฑ์ธารม(สีบลูกจันทร์)สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2550 : หนังสือพิมพ์ผู้จัดการ) [Online][http://emtk.ubon2.net/forum_posts.
asp?TID=151](http://emtk.ubon2.net/forum_posts.asp?TID=151)[2550, กันยายน 10].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.(2550). เอกสารประกอบการอบรมเรื่อง
แนวปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน. สมุทรปราการ : กลุ่มบริหารงานบุคคล.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา องค์การมหาชน.(2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ.2542แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
_____(2550). การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.(2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- สุภา เจริญภักดี.(2548). การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
วัดอาวุธวิกสิตาราม. สังกัดกรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุวัฒน์ เงินจ๋า.(2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : สำนักการศึกษา.
- สุวิทย์ สุวรรณศิลป์.(2548). การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านนายเหริษณเขตบางบอนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อรุณ พงษ์สิทธิผล.(2547). การศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
วัดบางสะแกใน. กรุงเทพมหานครสำนักงานเขตธนบุรี : วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร.(2545). การประเมินผลการปฏิบัติงาน(ฉบับแก้ไข
เพิ่มเติม)พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ส.ส.ท.
- อารยา ธิราวิทย์.(2548). การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
วัดราชบูรณะกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตพระนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อำภา บุญช่วย.(2537). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เอกรินทร์ สิมหาศาล. (2546). แนวปฏิบัติ กระบวนการวัดและการประเมินผลตามหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช2544. กรุงเทพฯ : บริษัทไทยร่วมเกล้าจำกัด.
- Ballington, Rob & Hopkins, David & West, Mel.(1993). An In troduction to Teacher .
Appraisal. London : Caddel Education Limited.
- Cran, Dandid P. Persone.(1986). The Management of Human Resources.
Bodton : Ket, Publishing Co.
- Everard, Bertie & Morris, Geoffrey, (1990). Effective school Management .
- Likert. Best and Kahn, 1933, pp. 246-250) . แนวคิดแบบมาตราประมาณค่า 5 อันดับ.
<http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=8139>. Lodon : Paul Chapman
Publishign Ltd.
- Harris, Ben M.(1986). Development Teacher Evaluation. Massachusetts :
Allyn and Bacon. Inc.,

- Mattes, Reinhol Gustay. (1983). **A Comparative Study of Teacher Perception of teacher Development and supervisory Practies Under Clinicial and Tradilinal Superisory Practies in Selected Colorado Schools Dessertation.** Colorado : University of colorado At Boulder.
- Miller, Theodore K.(1977). **The Future of student Affairs.** San Francisco : Jossey - Bass.
- Mondy & Noes.(1990). Mondy, Wayne R. and Robert, M. Noe. LII.(1990). **Human Resource Management.** Boston : Allyn and Bacon.
- Murphy & Cleveland.(1991). Murphy, Kevin R. & Cleveland Jeanette N.(1991). **Performance Appraisal : AN Organizational Perspective.** Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Stones & Morris.(1972). Stones,E.& Morris,S.,eds.(1972). **Teaching Practice : Problems and Perspectives.** London : Methuen&CO.
- Strong , James H. Helm, Virginiam.(1991) **Evaluating Professional Support Personnel in Education.** California : sage Publications inc.
- Warren, Feinbury .(1974). **Marvin " An Analysis of Guidelines for in Service Teacher Education Practics Selected School Grades 5-9 Dissertation,"** Dissertation Abstract International.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นางสาวทัศนีย์ เขียมผ่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีศปช.)
2. นางสาวไพรวรรณ จงรักดี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่ใน
3. นายปรีชา ลอยแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนโกสินทร์๙



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผอ.ทัศนีย์ เขียมผ่อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสะอาด เขยอักษร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10 ปี สปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เขมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผอ.ไพรวรรณ จงภักดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสะอาด เขยอักษร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10 ปี สปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญบุรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผอ.ปรีชา ลอยแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวสะอาด เขยอักษร นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10 ปี สปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

- +1 หมายถึง แน่ใจว่ามีคุณภาพหรือมีความเหมาะสมจริง
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีคุณภาพหรือไม่มีความเหมาะสมจริง
 -1 หมายถึง ไม่สอดคล้องแน่ใจว่าไม่มีคุณภาพหรือไม่มีความเหมาะสมจริง

ลำดับที่	รายการ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่			Σ R	IOC
		1	2	3		
1.	ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน					
	1.1 ปริมาณการสอน					
	1) จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์	+1	+1	+1	3	1.00
	2) จำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริมต่อสัปดาห์	+1	+1	+1	3	1.00
	3) จำนวนชั่วโมงสอนแทน	+1	+1	+1	3	1.00
	4) จำนวนร่วมกิจกรรมพิเศษ	+1	+1	+1	3	1.00
	5) จัดทำเอกสารธุรการส่งทันเวลา	+1	+1	+1	3	1.00
	1.2 คุณภาพงานสอน					
	1) การทำแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00
	2) การใช้วิธีสอนที่หลากหลาย เพื่อจูงใจผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00
	3) การให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00
	4) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	+1	+1	+1	3	1.00
	5) การแก้ปัญหาให้นักเรียนที่ด้อยและส่งเสริมนักเรียนที่เด่น	+1	+1	+1	3	1.00
	1.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป					
	1) การเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา	+1	+1	+1	3	1.00
	2) การใช้คำถามให้นักเรียนได้คิด หลากหลายวิธี	+1	+1	+1	3	1.00
	3) การตรวจงานและผลงานนักเรียน	+1	+1	+1	3	1.00
	4) การจัดชั้นเรียนให้มีบรรยากาศน่าเรียน	+1	+1	+1	3	1.00
	5) การปกครองชั้นเรียนโดยใช้จิตวิทยา	0	+1	+1	2	0.67

ลำดับที่	รายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			Σ R	IOC
		1	2	3		
1 (ต่อ)	1.4 พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร					
	1) นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน	+1	0	+1	2	0.67
	2) การสอนโดยเน้นกระบวนการ	+1	+1	+1	3	1.00
	3) การสอนโดยเน้นการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะ และการนำไปใช้	+1	+1	+1	3	1.00
	4) การสอนโดยใช้โครงงาน และหลักเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้	+1	+1	0	2	0.67
	5) การสอนแบบบูรณาการ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00
	1.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน					
	1) คิดค้นเทคนิคและใช้เทคนิคการสอนอย่าง หลากหลายวิธี มาพัฒนากระบวนการสอนใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.00
	2) ศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล หาทางพัฒนาและส่งเสริม	+1	+1	+1	3	1.00
	3) การทำวิจัยแก้ปัญหาให้นักเรียน ในการจัด การเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00
	4) การนำผลสัมฤทธิ์จากการประเมินมาพัฒนา การเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1.00
	5) การใช้สื่อการสอน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และ แหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00
	1.6 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ					
	1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง ร้อยละ 80 ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00
	2) ส่งเสริมศักยภาพนักเรียนแข่งขันในด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00
	3) นักเรียนได้รับรางวัลชั้นงานด้านการสอน	+1	+1	+1	3	1.00
	4) มีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ทดลองใช้	+1	+1	+1	3	1.00
	5) ผู้ปกครองให้การยอมรับและมีส่วนร่วมในการ จัดกิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1.00

ลำดับที่	รายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			Σ R	IOC
		1	2	3		
2 (ต่อ)	2.4 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษ					
	1) ใฝ่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00
	2) สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00
	3) สามารถพัฒนางานอื่น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ เห็นผลงานชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00
	4) มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักความก้าวหน้า	+1	+1	+1	3	1.00
	5) ให้ความรู้เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงแก่นักเรียนในการ นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	3	1.00
	ด้านคุณลักษณะส่วนตัว					
	1) การปรับตัวและมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.00
	2) เป็นผู้ที่มีจิตใจมั่นคง อารมณ์ดี วาจาสุภาพ	+1	+1	+1	3	1.00
	3) การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและ เป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู	+1	+1	+1	3	1.00
	4) มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อครอบครัว	+1	+1	+1	3	1.00
	5) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความประพฤติ	+1	+1	+1	3	1.00
	6) ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ	+1	+1	+1	3	1.00
	7) มีความรัก สามัคคีในหมู่คณะ และมีความเสียสละ	+1	+1	+1	3	1.00
	8) มีความตั้งใจในการทำงานและพัฒนางาน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00
	9) ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ด้วย ความเต็มใจ ไม่เรียกร้องสิ่งตอบแทน	+1	+1	+1	3	1.00
	10) มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว	+1	+1	+1	3	1.00
	สรุปค่า IOC ทั้งฉบับ				0.95	

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้เป็นครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
3. ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสพช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยจะถือว่าเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น
4. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมืออนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 25 26 – 36 ปี
 37 – 46 ปี 47 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี
 6 – 11 ปี 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเคหะบางพลี

สำหรับแบบสอบถามที่เป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของความคิดเห็นไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความตามรายการแบบตรวจสอบที่ได้กำหนดไว้แล้วทำเครื่องหมาย (✓)
ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง

ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพ
มากยิ่งขึ้น การตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ความเห็นต่าง ๆ จะปกปิดไว้
และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณ ในความร่วมมือ

ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนเคหะบางพลี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

ลำดับที่	รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่สอน					
	1.1 ปริมาณการสอน					
	1) จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ 20 ชม.					
	2) จำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริมต่อสัปดาห์ 5 ชม.					
	3) จำนวนชั่วโมงสอนแทนครูคนอื่นต่อสัปดาห์ 3 ชม.					
	4) จำนวนร่วมกิจกรรมพิเศษต่อสัปดาห์ 5 ชม.					
	5) จัดทำเอกสารธุรการส่งทันเวลา					
	1.2 คุณภาพงานสอน					
	1) การทำแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
	2) การใช้วิธีสอนที่หลากหลาย เพื่อจูงใจผู้เรียน					
	3) การให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล					
	4) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง					
	5) การแก้ปัญหานักเรียนที่ด้อยและส่งเสริมนักเรียนที่เด่น					
	1.3 พฤติกรรมการสอนทั่วไป					
	1) การเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา					
	2) การใช้คำถามให้นักเรียนได้คิด หลากหลายวิธี					
	3) การตรวจงานและผลงานนักเรียน					
	4) การจัดชั้นเรียนให้มีบรรยากาศน่าเรียน					
	5) การปกครองชั้นเรียนโดยใช้จิตวิทยาพัฒนาการ					

ลำดับที่	รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
1 (ต่อ)	<p>1.4 พฤติกรรมการสอนเน้นหลักสูตร</p> <p>1) นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้</p> <p>2) การสอนโดยเน้นกระบวนการ</p> <p>3) การสอนโดยเน้นการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะและการนำไปใช้</p> <p>4) การสอนโดยใช้โครงงาน หรือหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้</p> <p>5) การสอนแบบบูรณาการ และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้</p> <p>1.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสอน</p> <p>1) คิดค้นเทคนิคและใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลายวิธี มาพัฒนากระบวนการสอนใหม่ ๆ</p> <p>2) ศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล หาทางพัฒนาและส่งเสริม</p> <p>3) การทำวิจัยแก้ปัญหานักเรียน ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>4) การนำผลสัมฤทธิ์จากการประเมินมาพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>5) การใช้สื่อการสอน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และแหล่งเรียนรู้</p> <p>1.6 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ</p> <p>1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง ร้อยละ 80 ขึ้นไป</p> <p>2) ส่งเสริมศักยภาพนักเรียนเข้าแข่งขันในด้านต่าง ๆ</p> <p>3) นักเรียนได้รับรางวัลชิ้นงานด้านการสอน</p> <p>4) มีการขยายผลงานต่าง ๆ ให้เพื่อนครูได้ทดลองใช้</p> <p>5) ผู้ปกครองให้การยอมรับและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ</p>					

ลำดับที่	รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
2.	<p>ด้านงานพิเศษ นอกเหนือจากงานสอน</p> <p>2.1 ปริมาณงานอื่น ๆ</p> <p>1) จำนวนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ</p> <p>2) จำนวนหน้าที่พิเศษต่าง ๆ เช่น งานบริการงานรับผิดชอบมุม/ห้องพิเศษ/ป้ายนิเทศ ฯ</p> <p>3) การช่วยงานส่วนกลางและชุมชน</p> <p>4) การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา</p> <p>5) ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนางาน</p> <p>2.2 คุณภาพงานอื่น ๆ</p> <p>1) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอื่นที่รับผิดชอบ</p> <p>2) สร้างสรรค์งานอื่นที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน</p> <p>3) เร่งรัดติดตามงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จเป็นปัจจุบัน</p> <p>4) มีการพัฒนางานได้เหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด</p> <p>5) มีความขยันหมั่นเพียร เสียสละ อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ</p> <p>2.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานพิเศษ</p> <p>1) สร้างสรรค์งานอื่น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จน่าชื่นชม</p> <p>2) ร่วมมือกับผู้อื่น เริ่มงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน</p> <p>3) การทำงานต้องคิดก่อน ต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับส่วนรวม</p> <p>4) การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กร</p> <p>5) มีความพยายาม อดทนอดกลั้น ปฏิบัติงานจนสำเร็จ</p>					

ลำดับที่	รายการ	สภาพที่เป็นจริง				
		5	4	3	2	1
2 (ต่อ)	2.4 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพิเศษ					
	1) ใฝ่หาความรู้และพัฒนางานอยู่เสมอ					
	2) สามารถใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
	3) สามารถพัฒนางานอื่น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ เห็นผลงานชัดเจน					
	4) มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักความก้าวหน้า					
	5) ให้ความรู้เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงแก่นักเรียนในการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน					
3.	ด้านคุณลักษณะส่วนตัว					
	1) การปรับตัวและมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น					
	2) เป็นผู้ที่มีจิตใจมั่นคง อารมณ์ดี วาจาสุภาพ					
	3) การวางตัวเป็นที่เคารพของนักเรียนและเป็นเพื่อนที่ดีของเพื่อนครู					
	4) มีความรับผิดชอบหน้าที่และต่อครอบครัว					
	5) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ					
	6) ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ					
	7) มีความรัก สามัคคีในหมู่คณะ และมีความเสียสละ					
	8) มีความตั้งใจในการทำงานและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ					
	9) ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ด้วยความเต็มใจ ไม่เรียกร้องสิ่งตอบแทน					
	10) มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ตัว					

ภาคผนวก ค
หนังสือแบบขอเก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

1 พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเคหะบางพลี (10 ปี สปช.)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 36 ฉบับ

ด้วย นางสาวสะอาด เขยอักษร เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเคหะบางพลี (10 ปี สปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนเคหะบางพลี (10 ปี สปช.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม เก็บข้อมูลที่โรงเรียนเคหะบางพลี (10 ปี สปช.) โดยแจกแบบสอบถามให้แก่ ครูในโรงเรียน ด้วยตนเอง จำนวน 36 ฉบับ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสะอาด เขยอักษร
วัน เดือน ปีเกิด	7 พฤศจิกายน 2499
สถานที่เกิด	บ้านสีลัง ต. คลองด่าน อ.บางบ่อ สมุทรปราการ
ที่อยู่ปัจจุบัน	89 หมู่ 9 ตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540
ประวัติการศึกษา	
2515	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง
2517	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา วิทยาลัยครูธนบุรี
2527	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต พละศึกษา วิทยาลัยครูจันทระเกษม
2549	ประกาศนียบัตรบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
สถานที่ทำงาน	
	โรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
ตำแหน่ง	
2549	ครูชำนาญการโรงเรียนเคหะบางพลี(10ปีสปช.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2