

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนบ้านยกกะบัด

A DEVELOPMENT OF THE TEACHERS' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM
AT BAN YOKRABAT ELEMENTARY SCHOOL

วิทยานิพนธ์
ของ
นายวิชาญ น้อยภาธา

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ปี เดือน ปี 15 ส.ค. 2547

พ.ศ. 2545

เลขทะเบียน 190975 ★

ISBN 974-373-219-5

เลขเรียกหนังสือ

ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

371.144

2547

2545

7

วิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
บ้านยกกระบัตร

จัดทำโดย วิชาญ น้อยภารา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.ปัญญา แก้วกียูร

ประธานกรรมการ

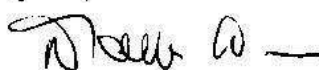
นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ

กรรมการ

นายไพรัช อรรถกमानนท์

กรรมการ

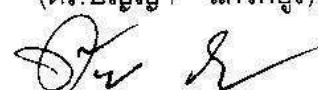
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

.....ประธานกรรมการ

(ดร.สายหยุด จำปาทอง)

.....กรรมการ

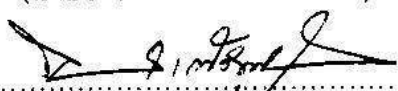
(ดร.ปัญญา แก้วกียูร)

.....กรรมการ

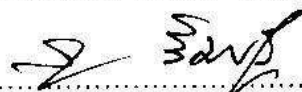
(นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ)

.....กรรมการ

(นายไพรัช อรรถกमानนท์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)

.....กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์)

คณะครุศาสตร์ อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์วัฒนา พิชราวณิช)

วันที่ 27 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ คือ ดร.ปัญญา แก้วกียูร ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ซึ่งให้ทั้งกำลังใจ ให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่ทำการวิจัย อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เป็นอาจารย์ผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และความเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานด้านวิจัย อาจารย์ไพรัช อรรถกามานนท์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นทั้งผู้ประสาทความรู้ทาง การบริหารการศึกษาและให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่งานวิจัย ในด้านการบริหารการศึกษาที่บกพร่องต่างๆ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการ และเลขานุการในการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์ ที่ให้คำปรึกษาและตรวจรูปแบบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลานันทน์ ที่ท่านได้ให้คำปรึกษาภาษาอังกฤษและช่วยตรวจบทคัดย่อ และรองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม ที่ให้ความกรุณาแนะนำและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ นายอนันต์ รุ่งประพันธ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร นายสุวิทย์ เถาธิโป หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร นางทัศนีย์ สุวรรณพงษ์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร นายสมควร กุลวิวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท นายสถิตย์ชัย วรานนท์วิช ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ ที่ให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจและแก้ไขระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

ขอขอบพระคุณ คณะครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง นักเรียน โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ ที่ให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง จนกระทั่งงานวิจัยประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี

ความดีของผลงานการวิจัยฉบับนี้ ขอมอบให้กับผู้มีพระคุณดังที่ได้กล่าวนามมาแล้วข้างต้นทุกท่าน

วิชาญ น้อยภารา

ผู้วิจัย

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร

A DEVELOPMENT OF THE TEACHERS' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM
AT BAN YOKRABAT ELEMENTARY SCHOOL

บทคัดย่อ

ของ

นายวิชาญ น้อยภารา

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

พ.ศ. 2545

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์	
ผู้วิจัย	วิชาญ น้อยภารว	
กรรมการควบคุม	ดร. ปัญญา แก้วกียูร	ประธานกรรมการ
	นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ	กรรมการ
	นายไพรัช อรรถกามานนท์	กรรมการ
ปริญญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	
โปรแกรมวิชา	การบริหารการศึกษา	
สถานศึกษา	สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	
ปีที่พิมพ์	2545	

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) 2. การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) 3. การออกแบบระบบ (System Design) 4. การตรวจสอบระบบ (System Verification) 5. การประเมินระบบ (System Evaluation)

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ คือ เพื่อการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการสอน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความประพฤติ ความรับผิดชอบ

2. รูปแบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) รวมทั้งข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยเน้นการประเมินผลในด้านการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นหลัก

3. ปัจจัยนำเข้า (Input) ของระบบประกอบด้วย ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ทั้งหมด ผู้ประเมิน ประกอบด้วย ครูประเมินตนเอง ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

4. กระบวนการ (Process) ของระบบประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การชี้แจงรายละเอียดของระบบการประเมินผล การดำเนินการประเมินผล การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู

5. ผลผลิต (Output) ของระบบประกอบด้วย สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

6. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ของระบบประกอบด้วยการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูแต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน

7. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ มีความเหมาะสมและครอบคลุมในเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน สามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ ตามสภาพของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

A DEVELOPMENT OF THE TEACHERS' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM
AT BAN YOKRABAT ELEMENTARY SCHOOL

AN ABSTRACT

BY

MR. WICHAN NOIPARA

Presented in partial fulfillment of the requirements

For the Master of Education program in Educational Administration

At Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya

2002

TITLE	A DEVELOPMENT OF THE TEACHERS' PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM AT BAN YOKRABAT ELEMENTARY SCHOOL
AUTHOR	Wichan Noipara
ADVISORS	Dr. Punya Kaewkeeyoon, Ed. D., Chairman Mr. Taweesak Jongpradubgiat, Co - advisor Mr. Pairuch Athakamanond, Co - advisor
DEGREE	Master of Education
PROGRAM	Educational Administration
SCHOOL	Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya
YEAR	2002

ABSTRACT

This research was designed to develop the teachers' performance appraisal system at Yokrabat Elementary, Amphoe Mueang, Samut Sakhon province. The research methodology was composed of 5 phases : 1) system analysis, 2) system synthesis, 3) system design, 4) system verification ,and 5) system evaluation.

Research findings could be summarized as follows :

1. The objective of the teachers' performance appraisal system was to improve the quality of the teachers' performance regarding the instructional management, the instructional support, the moral ethics, the characters and the responsibility, respectively.

2. The teachers' performance appraisal system comprised 4 major elements; namely, input, process, output, and feedback. Major emphasis, however, was placed on the teachers' instructional management.

3. The input included all teachers to be evaluated, evaluators, and the instruments to be used in the appraisal process. The evaluators included the teachers themselves, administrators, colleagues, students, and parents.

4. The evaluation process consisted of 4 steps: 1) the appointment of the appraisal committee, 2) the explanation of the details relating to the appraisal system, 3) the implementation of the system, and 4) the analysis of the teachers' performance.

5. The output of the system were composed of the summary and the report on the teachers' performance at both individual level as well as at school level.

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

7. The proposed performance appraisal system of teachers at Yokrabat Elementary School was perceived to be appropriate and comprehensive. The contents to be evaluated could be implemented to appraise the teachers' performance at Yokrabat Elementary School.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗-๘
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๙-๑๑
สารบัญ.....	๑๑-๑๓
สารบัญตาราง.....	๑๓
สารบัญแผนภูมิ.....	๑๓
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	9
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....	30
ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	36
สภาพโดยทั่วไปของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร.....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
วิธีวิเคราะห์ข้อมูล.....	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการประเมินระบบ.....	64
ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	64
ผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	70
ผลการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	72
ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	72
ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	77
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	81
วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	82
อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	97

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 สรุปผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู...	64
2 สรุปผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระที่ใช้ในการสร้างแบบประเมินผล การปฏิบัติงานของครู.....	65
3 สรุปผลการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู....	67
4 สรุปผลการวิเคราะห์วิธีการต่างๆที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	67
5 สรุปผลการวิเคราะห์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู.....	68
6 สรุปผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	69
7 สรุปผลการวิเคราะห์การสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	69
8 สรุปผลการวิเคราะห์วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับในระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู.....	70
9 ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	73
10 แสดงผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยกกระบัตร	78
11 เนื้อหาที่ประเมิน จำนวนข้อ จำนวนคะแนน และร้อยละของเนื้อหา ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	103

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	6
2 วิวัฒนาการของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	13
3 องค์ประกอบของระบบ.....	39
4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของเฮอร์แมน.....	43
5 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของบอริช.....	45
6 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของสตรองและแฮม.....	47
7 รูปแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร.....	83

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสื่อสารก่อให้เกิดข้อมูล ข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนไม่ว่าจะเป็นครู - อาจารย์ หรือผู้เรียนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนการสอนให้เข้ากับยุคสมัย เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ ทันต่อความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา ครู - อาจารย์ ไม่สามารถบอกเล่าความรู้ให้กับผู้เรียนได้ทั้งหมด การเรียนการสอนในยุคปัจจุบันจึงเป็นการเรียนแบบร่วมมือกันระหว่าง ครู ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นการเรียนการสอนที่ทุกฝ่ายต้องร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขในกรณีที่เกิดปัญหา

งานของครูในแต่ละวันไม่ได้จบสิ้นตามเวลาเลิกงาน เวลาที่ครูใช้ในการทำงานมิได้มีเพียงแค่การทำหน้าที่ในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังต้องใช้เวลาในการทบทวนผลการทำงานของตนเองในแต่ละวันว่า สามารถทำให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้นการประเมินผลตนเองจึงเป็นงานที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพครู

โดยแท้ที่จริงแล้ว ผู้เป็นครูต่างก็ทราบดีถึงภาระหน้าที่นี้ แต่ด้วยระบบของการจัดการศึกษาที่ผ่านมา ไม่ได้ทำให้ครูมีการประเมินการทำงานของตนเองเท่าที่ควร การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการปฏิรูปการจัดการศึกษาของประเทศอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนของครู

สาระสำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในหมวด 6 เกี่ยวกับการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีการประเมินผลภายในทุกปี และต้องพร้อมรับการประเมินภายนอกในทุก 5 ปี นับเป็นการผลักดันให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารและครู - อาจารย์ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงตนเอง ด้านการจัดการศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมทุกด้าน ครูจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นบุคคลที่ทำให้การศึกษาของชาติจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับครูเป็นสำคัญ

บทบาทที่สำคัญยิ่งของครูดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูมีความรู้เพียงอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอ หากแต่จะต้องมีคุณลักษณะอื่น ๆ ประกอบอีกหลายประการโดยสรุปคือ ครูจะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ ความสามารถด้านเทคนิคและวิธีสอน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพของการเป็นครู รวมทั้งมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ครูจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งการพัฒนาในด้านคุณธรรมจริยธรรม บุคลิกภาพ ตลอดจนได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจอย่างเหมาะสมต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นครูได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังที่พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2535 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ วิธีการสำคัญที่จะช่วยให้สามารถพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสมต่อเนื่องและเป็นระบบได้ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะสาเหตุว่า การประเมินผล เป็นการตรวจสอบผลการทำงานของครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา รวมทั้งจะทำให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ทราบความรู้ ความสามารถ ตลอดจนได้ศึกษาบุคลิกลักษณะด้านอื่น ๆ ที่แท้จริงของครู ซึ่งจะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ครูด้วย ดังที่พะยอม วงศ์สารศรี (2533 : 131) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสรุปได้ว่า ช่วยให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนาบุคลากรให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง ช่วยในการตัดสินใจ เลื่อนขั้น หรือปรับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ช่วยในการพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม และสามารถปรับปรุงวิธีการเลือกบุคลากรได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ในการพิจารณาถึงสภาพปัจจุบันของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังที่สรุปผลงานวิจัยของกัญญ์ปริญญา โมแรล (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นที่การเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่ากับการมุ่งพัฒนาตัวบุคคล ขาดการชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินขั้นต้นและวิธีการประเมิน เนื้อหาสาระของการประเมิน เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และการนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

จากสภาพการณ์ดังกล่าว โรงเรียนบ้านยกกระบัตรก็เป็นเช่นเดียวกับสถานศึกษาส่วนใหญ่ที่กล่าวมาแล้ว ที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งเท่านั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารจึงเห็นว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา หาแนวทางที่ชัดเจน และเหมาะสมในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

สมุทรสาคร ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียน และนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์
2. เพื่อประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์
2. ใช้เป็นแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นในด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ระบบการประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียนดี และเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก

ขอบเขตของการวิจัย

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นใช้ประเมินผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งปฏิบัติงานหน้าที่สอนในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เท่านั้น
2. ระยะเวลาในการประเมินผล ปลายภาคของภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544
3. ขอบเขตของเนื้อหาที่ประเมิน ประกอบด้วย
 - 3.1 ด้านการเรียนการสอน
 - 3.2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน
 - 3.4 ด้านความประพฤติ และความรับผิดชอบ
 - 3.5 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ หมายถึง สถานศึกษาของรัฐซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงาน การประถมศึกษาแห่งชาติ

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้าน ยกกระบัตร์

ข้าราชการครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

นักเรียน หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ ปีการศึกษา 2544

ผู้ปกครอง หมายถึง บิดามารดา หรือบุคคลที่ให้ความอุปการะนักเรียน ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ ในส่วนที่ไม่ใช่ข้าราชการครู

การพัฒนาระบบ หมายถึง การพัฒนาขั้นตอนและองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้มี คุณภาพและมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ โดยมีปัจจัย นำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายผู้สอนโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ ในด้านต่างๆดังนี้

1. ด้านการเรียนการสอน
 - 1.1 การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - 1.2 กระบวนการเรียนการสอน
 - 1.3 การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน
2. ด้านสนับสนุนการสอน
 - 2.1 งานปกครอง
 - 2.2 งานธุรการ
 - 2.3 งานบริการแนะแนว
3. ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ
 - 3.1 ความประพฤติ
 - 3.2 ความรับผิดชอบ
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
 - 4.1 ความซื่อสัตย์และยุติธรรม

- 4.2 ความเชื่อเพื่อเผื่อแผ่
- 4.3 ความประหยัต์มัธยัสถ์
- 4.4 ความอดทนอดกลั้น
- 4.5 ความรักและความสามัคคี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด 2 เรื่อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับระบบโดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของไซเดอร์เบคและคณะ (Schoderbek et al., 1990 : 22) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

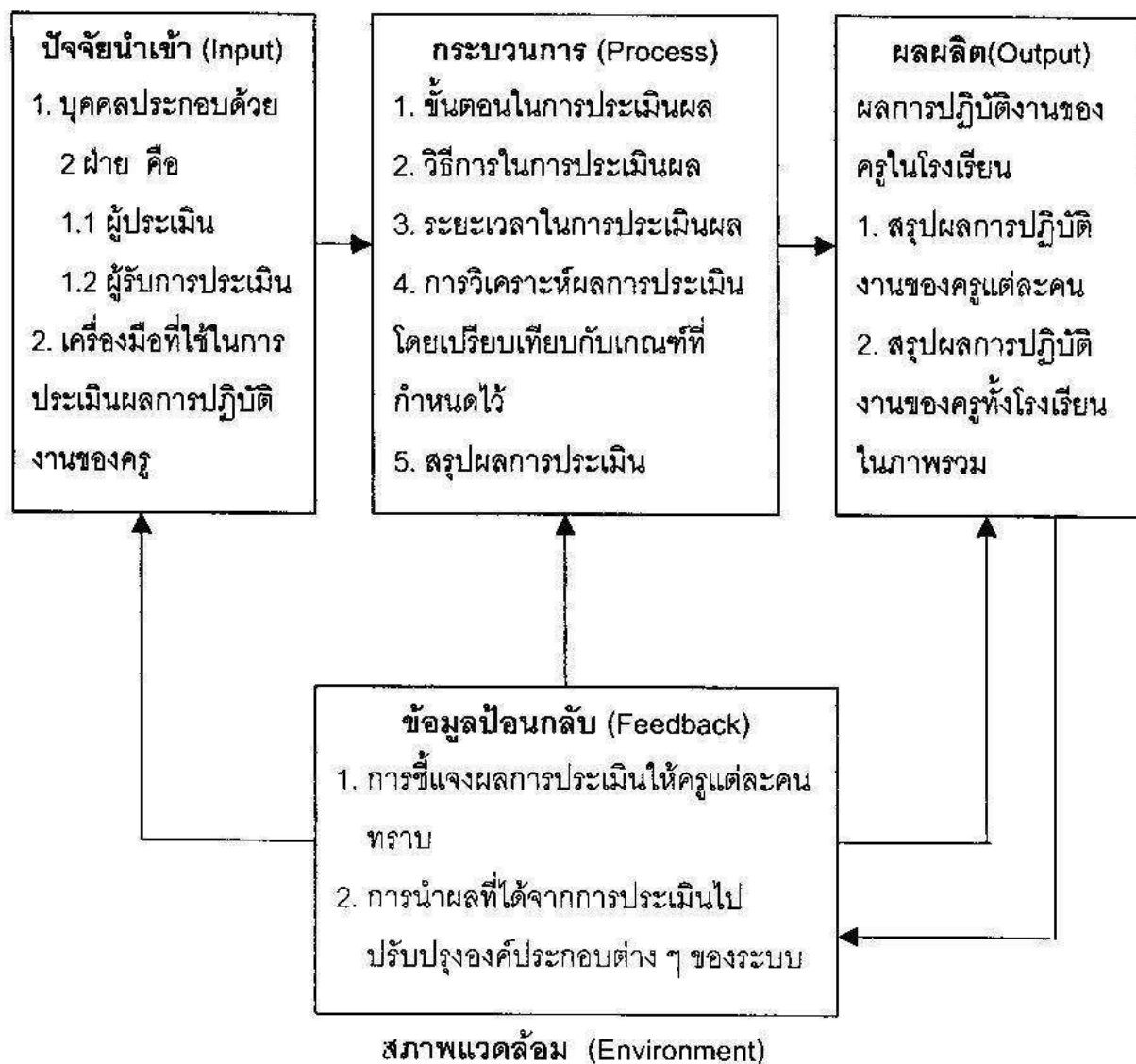
- 1.1 ปัจจัยนำเข้า (Input)
- 1.2 กระบวนการ (Process)
- 1.3 ผลผลิต (Output)
- 1.4 ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
- 1.5 สภาพแวดล้อม (Environment)

2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ ฮอลเลย์และเจนนิง (Holley & Jennings 1983 : 75) ซึ่งมีองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำคัญไว้ 6 ประการ คือ

- 2.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.2 เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล
- 2.3 เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินผล
- 2.4 การเลือกผู้ประเมิน
- 2.5 จำนวนครั้งที่ประเมิน
- 2.6 การควบคุมให้ระบบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบและขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร

ในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดเนนรูปแบบดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแผนภูมิที่ 1 แสดงให้เห็นกรอบแนวคิดของผู้วิจัยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบคือ

1. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๆ 2 ประการ คือ

1.1 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งหมายถึง ผู้ประเมินผล และผู้รับการประเมินผล

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. กระบวนการ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๆ 5 ประการ คือ

2.1 ขั้นตอนในการประเมินผล ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่การประชุมชี้แจงการประเมินผลจนกระทั่งถึงดำเนินการประเมินผลเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว

2.1 วิธีการประเมินผล ซึ่งจะบอกถึงการนำเอาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.2 ระยะเวลาในการประเมินผล ซึ่งจะบอกถึงช่วงเวลาที่ จะทำการประเมินในแต่ละภาคเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบระบบการประเมินที่กำหนดไว้

2.3 การวิเคราะห์ผลการประเมินโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อทราบว่าครูแต่ละคนปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ใด ระดับใด

2.4 สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูในแต่ละเรื่องว่ามีผลอย่างไร ควรปรับปรุงแก้ไขในด้านใดบ้าง

3. ผลผลิต หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนในโรงเรียน โดยจะสรุปเป็น 2 ประการคือ

3.1 สรุปผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน

3.2 สรุปผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมทั้งหมดในโรงเรียน

4. ข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบ ดังนี้

4.1 การชี้แจงผลการประเมินให้ครูแต่ละคนรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

4.2 การนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนา ระบบให้มีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งจะบ่งบอกถึงสภาพแวดล้อม บรรยากาศทั่ว ๆ ไปในระบบนั้น ๆ หรือในองค์กรที่จะนำระบบไปใช้ว่า มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ เช่นไร เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคคลโดยทั่วไป และการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน ซึ่งในบทนี้จะได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีหลักการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีหัวข้อ ต่อไปนี้

แนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. กระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
8. วิธีหรือเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ
 - 1.1 ความหมายของระบบ
 - 1.2 องค์ประกอบของระบบ
2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1 ความหมายของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 - 2.2 องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. ปัญหา การแก้ไข และข้อควรคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานสภาพโดยทั่วไปของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร
 1. หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร
 2. ปัญหาของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร
 3. การประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การและหัวหน้างานทุกคน ทุกระดับ มีความปรารถนาอันยิ่งใหญ่อยู่ที่ให้งานขององค์การหรืองานที่รับผิดชอบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่จะเฝ้าหาให้ได้มาซึ่งความปรารถนาหรือความต้องการดังกล่าว องค์การจะต้องระดมสรรพกำลังของเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง (อุทัย หิรัญโต 2523 : 195) โดยใช้วิธีการต่าง ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการระดมพลังของทุกคนในองค์การให้ปฏิบัติงานนี้ด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถเพื่องานจักได้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์การซึ่งไปประกอบกันขึ้นเป็นผลงานขององค์การเป็นส่วนรวมนั้น จึงจำเป็นต้องได้รับการตรวจตราและประเมินดูว่าผลงานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีคุณค่า ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใดหรือไม่ (สมพงษ์ เกษมสิน 2523 : 149) ซึ่งข้อมูลหรือผลที่ได้จากการประเมินผล การปฏิบัติงานดังกล่าวทำให้ผู้บริหารขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ สามารถวางแผนแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ ให้ถูกต้องและดีขึ้น อีกทั้งเป็นการให้โอกาสผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทบทวนพฤติกรรมการทำงานที่ผ่านมา เพราะโดยทั่วไปแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชามักต้องการที่จะทราบการบอกรับกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน ข้อสำคัญอีกประการหนึ่งคือการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อระบบคุณธรรมเป็นอย่างมาก เหตุว่า คุณสมบัติและความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะเป็นสิ่งนำไปสู่ผลของการปฏิบัติงานที่ดีและสิ่งเหล่านี้ก็จะสามารถใช้เป็นเครื่องประกอบ การพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานมีส่วนผูกพันกับการปูนบำเหน็จ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การพัฒนามนุษย์ และการบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

อาจกล่าวได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลในองค์การตั้งแต่เริ่มแรกเข้ามาปฏิบัติงานจนกระทั่งออกจากงาน ในการปฏิบัติงานปกติประจำวัน ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันก็มีความเห็นในลักษณะประเมินผู้ปฏิบัติงานด้วยกันอยู่เสมอจะโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม ผู้บังคับบัญชาใช้วิจารณ์ญาณประเมินคุณภาพผลงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในการทำงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้

บังคับบัญชา ในขณะที่เดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะใช้วิจารณ์ญาณของตนประเมินผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของตน และหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ วิจารณ์ญาณบางเรื่องก็อาจจะเป็นเพียงความคิดเห็นส่วนตัวของแต่ละบุคคลเท่านั้น (สวัลดี สุคนธรังษี 2517 : 54) บางครั้งจึงไม่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง นักวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล จึงได้พยายามแสวงหาและสร้างเครื่องมือต่าง ๆ สำหรับวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ตลอดจนพยายามที่จะพัฒนาวิธีการและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและเหมาะสมกับงานแต่ละชนิด เพราะเชื่อว่าการใดที่มีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลที่ดี ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกันอย่างแน่นอน (บวร ประพฤติดี 2526 : 22) ซึ่งผลดังกล่าวนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นความพยายามหาวิธีการตรวจและประเมินการทำงาน ตลอดจนผลงานของบุคลากรว่าบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การมากน้อยแค่ไหน มีปัญหาอย่างไร เพื่อที่ผู้บริหารจะได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการด้านการบริหารงานบุคคลได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ เช่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 149) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นการหาผลประโยชน์หรือตีราคาผลงานของผู้ปฏิบัติ เป็นวิธีที่จะให้ประมาณค่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกเอาไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาให้ผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

ภิญโญ สาร (2526 : 283) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานคือ การตรวจสอบว่างานที่ทำไปแล้วนั้นได้ผลดีเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ก่อนลงมือทำงาน หรือเปรียบเทียบกับแผนนโยบาย หรือแผนงานที่ได้กำหนดไว้ก็ได้

อนันต์ แจ่มกลีบ (2514 : 133) กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นการพิจารณาคุณค่าของผลงานที่ได้รับ เป็นการเปรียบเทียบผลงานที่เกิดขึ้นกับความต้องการที่ตั้งไว้

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2526 : 204) ให้คำจำกัดความของการประเมินผลการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกับที่กล่าวมาแล้ว คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัด หรือการเปรียบเทียบ หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับ

ตำแหน่งนั้น ๆ เป็นหลัก

จากความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กล่าวแล้ว สรุปได้ว่าเป็นการพิจารณาคุณค่าหรือตีราคาผลการปฏิบัติงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติไปแล้ว โดยนำมาเปรียบเทียบกับความต้องการ หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ล่วงหน้าซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ครูเดน และเชอร์แมน (Chruden & Sherman 1968 : 25) ซึ่งให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการพิจารณาผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และในการประเมินผลงานบุคคลนั้น นอกจากการประเมินผลด้านปริมาณ และคุณภาพของงานที่ทำสำเร็จแล้ว ยังจะต้องพิจารณาประเมินด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวหรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความคิดริเริ่ม ฯลฯ เพราะคุณลักษณะเฉพาะตัวเหล่านี้แม้จะไม่ปรากฏเป็นผลงานโดยตรง แต่ก็มีผลจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ช่วยในการทำงาน ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

สำนักงาน ก.พ. (2530 : 1) ซึ่งเป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนก็ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันคือ พิจารณาว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินว่าคนทำงานได้ผลเท่าที่ควรจะได้ หรือด้อยกว่า หรือดีกว่าที่คาดหมายและคุ้มค่ากับเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่

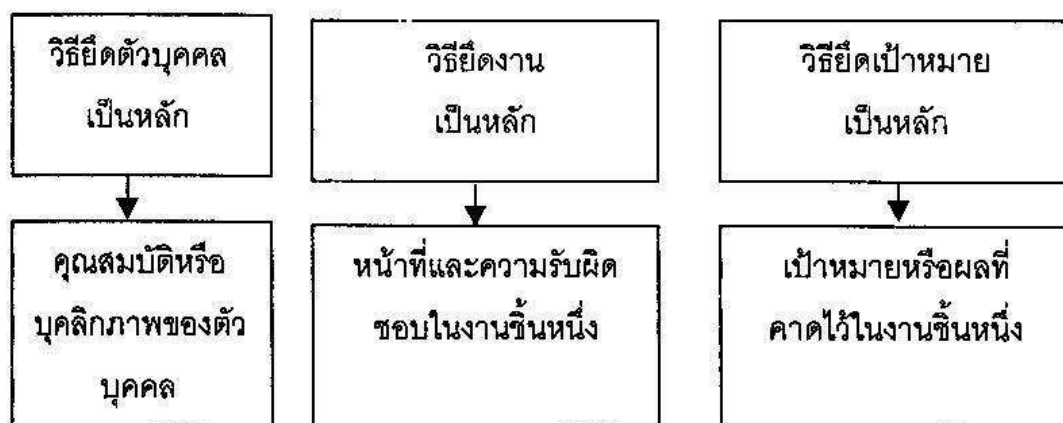
นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงระบบอีกหลายท่าน เช่น เสนาะ ติเยาร์ (2532 : 178) ให้ความหมายไว้คือ ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง กล่าวอย่างง่าย ๆ เป็นการหาประโยชน์หรือตีราคาผลงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยปกติผู้ประเมินก็คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้นั้น การประเมินผลงานอาจไม่กระทำเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงิน และไม่จำเป็นต้องอาศัยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการประเมินที่ใช้กันมากก็คือ ประเมินผลที่ได้โดยการเปรียบเทียบผลงานกับวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ความคิดเห็นของ ประยูร บุญประเสริฐ (2520 : 89 – 90) ซึ่งให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบของการหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การตีราคาผลงานของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง โดยปกติแล้วผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลงานก็คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานนั้น ๆ นั่นเอง

คาสเตตเตอร์ (Castetter 1976 : 231 - 232) นักบริหารการศึกษาซึ่งเป็นที่รู้จักกันทั่วไป ให้คำจำกัดความของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งอดีตและปัจจุบันต่อภูมิหลังของสิ่งแวดล้อมของงานของเขา และเกี่ยวกับความสามารถในอนาคตสำหรับองค์การหรือหน่วยงานด้วยเป็นกิจกรรมการบริหารอย่างหนึ่งที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อช่วยใหบุคคลากรก้าวหน้า หรือประสบความสำเร็จพร้อม ๆ กับการบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

จากที่กล่าวทั้งหมด สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการซึ่งเกี่ยวข้องกับการพิจารณาคุณค่าของผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยการนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานซึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อนำผลไปใช้ในการพิจารณา เรื่องประโยชน์ตอบแทนและการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนเพื่อประกอบการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ต่อไป

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินที่ผ่านมาเน้นการประเมินหรือวัดที่คุณภาพลักษณะส่วนตัวของบุคคล (Traits of Individual) และคุณสมบัติทั่วไป (General Characteristics) ในการทำงานเช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การประยุกต์ การปรับตัว การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การคิด การตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการ เป็นต้น จากงานวิจัยของ เดลและสมิธ (Dale E. and Smith A., 1957 ใน โจเซฟ ปูตติ 1984 : 25) ค้นพบจากการศึกษาแบบการประเมินว่า บริษัทส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญแก่คุณภาพลักษณะส่วนตัวและบุคลิกภาพของตัวบุคคลเป็นหลัก จึงทำให้ความรู้เรื่องงานและผลของการทำงานมีปรากฏอยู่ในเกณฑ์การประเมินเพียงเล็กน้อยซึ่งเรียกวิธีการอย่างนี้ว่า "วิธีการยึดตัวบุคคลเป็นหลัก" (Individual Centered Approach) ต่อมาได้มีการวิจัยถึงวิธีการและเทคนิคใหม่ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจะพิจารณางานที่บุคคลกำลังทำหรือรับผิดชอบประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งเรียกวิธีการนี้ว่า "ยึดงานเป็นหลัก" (Job Centered Approach) ซึ่งวิธีนี้ไม่ต้องการมีการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่น แม้ว่าลักษณะงานจะคล้ายคลึงกัน การเน้นจะอยู่ที่เงื่อนไขที่งานนั้นต้องการ และการเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานของคน ๆ นั้นกับความรับผิดชอบหลักของเขา และยังมีวิธีการประเมินยุคใหม่อีกวิธีหนึ่งคือ "วิธียึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก" (Objective Centered Approach) ภายใต้วิธีนี้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะสำหรับตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง เป้าหมายเหล่านี้จะกำหนดผลงานที่ต้องทำให้บรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้เช่นกัน โดยปกติเป็นช่วงหนึ่งปี



แผนภูมิที่ 2 วิวัฒนาการของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่มา : โจเซฟ ปูตติ 1984 : 25

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 17 - 19) กล่าวถึง ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า มีความสำคัญต่อพนักงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร ในเรื่องเดียวกันนี้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระบุไว้ในหนังสือคู่มือการประเมินการปฏิบัติงาน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2530 : 14 - 15)

1. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องการทราบผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไรถูกต้อง หรือมีข้อบกพร่องที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างไร การประเมินผลการปฏิบัติงานจะให้ คำตอบแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ และในกรณีการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่ำกว่ามาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ต้องการ ผู้บังคับบัญชาอาจจะช่วยให้ผู้นั้นได้มีโอกาสแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา การจัดการให้หน่วยงานของตนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ เป็นหน้าที่ที่รับผิดชอบอันสำคัญของผู้บังคับบัญชา และการประเมินการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายนั้นๆ

3. ความสำคัญต่อหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดและประเมินค่าผลของการปฏิบัติงานทุกคน ทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน แต่ละตำแหน่งปฏิบัติงานของตนตามที่ได้รับมอบหมายได้ผล เมื่อทราบค่าผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนแล้ว ผู้บริหารของหน่วยงานก็สามารถหาทางปรับปรุงผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานให้ดีขึ้นได้ ส่วนผู้ปฏิบัติงานดีอยู่แล้ว ก็สามารถให้วิธีจูงใจโดยการให้รางวัลตอบแทน เพื่อให้ปฏิบัติงานมี

ประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปความสำคัญการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมืออันสำคัญของผู้บริหารในองค์การเพื่อทราบผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้หรือไม่ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคน และคุณภาพของงาน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2519 : 14) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการประเมินว่า เพื่อชี้แนวทางให้บุคลากรได้ทำงานเต็มความสามารถของเขา การประเมินผลงานที่ดีย่อมมุ่งที่จะปรับปรุงแก้ไขบุคลากร

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 152 - 153) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทางด้าน

1. แต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
2. เลื่อนตำแหน่ง
3. การปรับปรุงสมรรถภาพของการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. การจัดสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
5. ความดีความชอบประจำปี

6. การพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานหย่อนสมรรถภาพ และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้ ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป

โจเซฟ ปุตติ (แปลโดยเริงศักดิ์ ปานเจริญ 2523 : 20) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า

1. ช่วยพนักงานปรับปรุงการทำงาน
2. กระตุ้นความสนใจในการพัฒนาตนเองตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ให้แต่ละบุคคลมีความสามารถมากขึ้น

3. เพื่อให้มีจำนวนบุคคลและช่วยในการคัดเลือกบุคคลในเวลาพิจารณาเลื่อนขั้น

4. เพื่อเป็นเครื่องมือในการเปรียบเทียบ ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับระดับเงินเดือนที่เขาได้รับอยู่ ซึ่งเป็นจุดประสงค์ด้านการบริหารเงินเดือนที่ต้องการให้พนักงานได้เงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถ

5. เป็นโอกาสสำหรับพนักงานที่จะแสดงความรู้สึกรู้สึกของเขาเกี่ยวกับงานหรือเรื่องที่เกี่ยวข้อง
6. เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดี

7. เพื่อส่งเสริมมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น

8. เพื่อให้พนักงานได้รู้ว่าเขายืนอยู่ตรงจุดไหน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 22) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาผลตอบแทน ได้แก่ การพิจารณาปรับเงินเดือน ประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์อื่นในทำนองเดียวกัน

2. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการปฏิบัติงาน โดยนำไปใช้ในการกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานตื่นตัวด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การแจ้งให้พนักงานทราบถึง จุดเด่นและจุดด้อยของตน และดำเนินการส่งเสริมหรือปรับปรุงด้านต่าง ๆ

3. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาศักยภาพ กระทำได้โดยการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน วางแผน และแนะแนวอาชีพแก่พนักงาน เป็นต้น

เสนาะ ตีเยาว์ (2532 : 161) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานอาจกระทำด้วยจุดประสงค์ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บังคับบัญชา แต่วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

1. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเรื่องค่าตอบแทนเงินเดือน ค่าจ้าง

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาตัดสินใจจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

3. เพื่อเป็นหลักในการพิจารณา เปลี่ยนแปลงสถานะของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนชั้น ย้าย หรือให้ออกจากงาน

4. ทำให้รู้ว่าผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ในเรื่องการทำงานมีความสามารถเฉพาะด้านใด

5. เพื่อวัดค่าของการปฏิบัติงานของพนักงานอันเป็นสิ่งชี้ว่า พนักงานคนนั้นควรอยู่ปฏิบัติงานต่อไปในองค์กรหรือไม่

6. เพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงาน ในแง่จุดเด่นก็จะได้ส่งเสริมให้ได้ใช้ประโยชน์ ส่วนจุดด้อยก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้กลายเป็นผลดีต่อผู้ปฏิบัติงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกล่าวไว้ใน คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2530 : 16) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เพื่อสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี

2. เพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการติดตามว่าการทำงานของแต่ละบุคคลมีจุดอ่อนและจุดแข็งอย่างไร แล้วให้คำปรึกษาในเรื่องข้อบกพร่องต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

รวมทั้งใช้หลักกระตุ้นเตือนให้ผู้ปฏิบัติงานสนใจในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อกลั่นกรองและตรวจสอบเทคนิคการบริหารงานบุคคล เช่น ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตามความต้องการของตำแหน่ง เทคนิคการเลือกสรร ผู้เข้าทำงาน เป็นต้น

4. เพื่อเป็นแนวทางการวางนโยบายทางการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการคัดเลือกตัวบุคคลสำหรับการบรรจุแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน การให้รางวัลยกย่องผู้ทำงานดี และการลงโทษผู้ทำความบกพร่องด้วย

ปราโมทย์ โชติมงคล (2539 : 17) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ

1. เพื่อสร้างมาตรฐานงานที่ดี
2. เพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อกลั่นกรองและตรวจสอบเทคนิคการบริหารงานบุคคล
4. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุ การแต่งตั้งเลื่อนขึ้นเงินเดือน การลงโทษ ฯลฯ

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวในการวางนโยบายทางการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การให้ออกจากราชการ การจัดสวัสดิการของผู้ปฏิบัติ การปรับปรุงสมรรถภาพและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 23) กล่าวถึง ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการนำเอาผลที่ประเมินได้ไปใช้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประเมิน ซึ่งส่วนมากแล้วจะนำไปใช้สำหรับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีเท่านั้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 160 - 161) กล่าวถึง ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า

1. เพื่อให้การป้อนำหนักแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล มีระบบเป็นแบบแผน
2. เพื่อให้การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปโดยยุติธรรม
3. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่า บุคคลใดมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือผู้ใดหย่อนสมรรถภาพไม่สมควรจะให้ปฏิบัติงานในองค์การต่อไป

4. เพื่อประโยชน์ในการกำหนดวิธีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการในแต่ละประเภท

5. เพื่อประโยชน์ในการสืบเปลี่ยน โยกย้ายให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน เพื่อเกิดประสิทธิผลแก่งาน

6. เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคล

7. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การ ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ

สวัสดี สุคนธรังษี (2517 : 54 - 55) กล่าวถึง ประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ

1. ประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

2. ช่วยชี้ว่าผู้ใดมีความชำนาญงาน ความรู้ความสามารถ ความสามารถในการปรับตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการโอนย้าย

3. เพื่อพิจารณาข้อดีและข้อบกพร่องของผู้ทำงาน แล้วนำไปพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

4. เพื่อปรับปรุงวิธีการเลือกสรร และเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ เพื่อเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน

5. เพื่อช่วยในการพิจารณาให้ผู้ทำงานออกจากงาน เมื่อปรากฏว่าไม่สามารถทำงานได้ดี และเมื่อต้องการลดจำนวนผู้ทำงานได้เป็นธรรมยิ่งขึ้น

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กล่าวไว้ใน คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2530 : 17 - 20) มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่อง ประโยชน์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. รักษาระดับและเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงผลการประเมิน และให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของความสามารถและข้อดีข้อเสียของผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

2. พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ผลการประเมินเป็นเครื่องมือให้ทั้งฝ่ายบริหาร ผู้บังคับบัญชาตัวผู้ปฏิบัติงานได้เห็นและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาตัวผู้ปฏิบัติงาน

3. เลื่อนตำแหน่ง ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาว่า ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใดมีความสามารถและศักยภาพเหมาะสมกับงานได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือไม่อย่างไร

4. การโอนย้าย

5. การให้ออกจากงาน
 6. การพิจารณาขึ้นค่าจ้างและเงินเดือน
 7. การปรับปรุงโครงการและวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน
- ชลิดา ศรมณี และพูนศรี สงวนชีพ (2526 : 178 - 179) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ในการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเพื่อให้

1. เป็นพื้นฐานในการคัดเลือกผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งขึ้นไปสูงกว่าเดิม
2. ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามระบบคุณธรรม
3. ตรวจสอบความสำเร็จในการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุบุคคลเข้าทำงาน ตลอดจน

การฝึกอบรม

4. เป็นหลักฐานที่สามารถแสดงได้เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาเงินเดือน การเลื่อนขั้น

เป็นต้น

5. ในการให้คำแนะนำหรือแนะแนว (counseling) แก่ผู้ปฏิบัติว่าควรจะทำอย่างไร เพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปได้

6. ในการพิจารณาสับเปลี่ยน (Reassignment) การลดตำแหน่ง (Demotion) และการให้ออกจากงานให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์มากที่สุด

7. เป็นแนวทางในการวางแผนงานบุคคลด้านต่าง ๆ เช่น ด้านพัฒนาบุคลากร

8. ประโยชน์ในการใช้บันทึกความสามารถของพนักงานในด้านต่าง ๆ

9. ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่ได้

ปรึกษาหารือใกล้ชิดกัน

ปราโมทย์ โชติมงคล (2539 : 18) กล่าวถึง ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ

1. รักษาระดับและเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
3. การเลื่อนตำแหน่ง
4. การโยกย้าย
5. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การให้ออกจากงาน
7. การปรับปรุงโครงการและวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยผู้บริหารในการพิจารณา การสรรหาการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ให้เป็นไปด้วยความยุติธรรมและเป็นระบบ เคารพสมรรถภาพของบุคคล เพื่อรักษาระดับและเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถและเพื่อประโยชน์ในการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นร่วมกันวางแผนเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาความก้าวหน้าของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานและเป็นองค์ประกอบใช้ในการตัดสินใจ

กระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นงานที่กระทำหลังจากที่ได้มีการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน และได้มีการให้ทำงานไประยะเวลาหนึ่งตามที่กำหนดแล้ว ซึ่งผู้บริหารจะต้องติดตามประเมินผลดูเป็นระยะ ๆ ว่าผลงานที่ปรากฏจากการกระทำของบุคคลดังกล่าวเป็นอย่างไร

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 198 - 199) กล่าวถึง ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หน่วยงานควรดำเนินการดังนี้ คือ

1. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางที่มีแบบแผนไว้ว่าจะกระทำเมื่อใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมิน
2. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการเก็บข้อมูลตัวเลข ที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. นำผลที่ประเมินได้มาถกเถียงและพิจารณากับพนักงาน
5. การตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสรุปผลเป็น 2 ระบบควบคู่กันคือ ทั้งในรูปแบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ธงชัย ยมจินดา (2534 : 217) กล่าวถึง กระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ของการประเมินการปฏิบัติงานว่าแตกต่างกันไปตามแต่ละองค์การ แต่โดยทั่วไปแล้วขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานจะประกอบไปด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายขององค์การว่าจะทำการประเมินการปฏิบัติงานเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ขั้นตอนนี้ผู้บริหารจะทำการวิเคราะห์รายละเอียดของงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายของแต่ละงาน กำหนดเป้าหมายดังกล่าวอาจที่จะทำเองโดยลำพังหรืออาจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้
2. กำหนดวิธีการและมาตรฐานที่เหมาะสมที่จะมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. กำหนดผู้ที่จะทำการประเมินการปฏิบัติงาน คือ หัวหน้างาน โดยใช้วิธีการและหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดในขั้นตอนที่ 2 เพื่อวัดว่าผู้ได้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 หรือไม่

4. นำผลที่ประเมินได้ มาพิจารณาร่วมกันกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินว่า ได้บรรลุตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบว่าการปฏิบัติงานของตนมีประสิทธิภาพหรือไม่ จำเป็นที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงในด้านใดบ้าง เป็นต้น

สมิต สัจฉกร (2526 : 47) กล่าวถึง ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. พิจารณาการพรรณนางาน
2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. กำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติ
4. กำหนดขอบเขตผู้ปฏิบัติงาน
5. กำหนดขอบเขตผู้ประเมิน
6. กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. กำหนดระยะเวลาความถี่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. จัดทำบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงาน
9. วิเคราะห์ผลการประเมิน
10. อภิปรายผลการปฏิบัติงาน

เมธี บิลันธนานนท์ (2529 : 93) มีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 5 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

1. ประชุมวางแผนก่อนการประเมินค่าการปฏิบัติงาน
2. ประเมินค่าการปฏิบัติงาน
3. ประชุมทบทวนความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน
4. ทำโครงการพัฒนาบุคลากร
5. ประชุมทบทวนโครงการภายหลังการพัฒนา

สรุปได้ว่า กระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ รวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมิน ดังนั้นผู้บริหารในฐานะที่เกี่ยวข้องโดยตรงจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รุทซ์ (Koontz 1971 : 12 - 15) ได้กล่าวถึง ระบบการวัดและประเมินผลงานบุคคลที่ดีควรมีลักษณะดังนี้คือ

1. สิ่งต่าง ๆ ที่จะวัดนั้นจะต้องวัดอย่างถูกต้อง วัดตรงเป้า และวัดได้หมดตามขอบข่ายของงาน
2. รายการที่จะวัด จะต้องอยู่ในลักษณะที่จะดำเนินการได้หรือวัดได้จริง เช่น วัดบุคลิก ลักษณะโดยการสังเกตได้ วัดความสามารถโดยดูจากวิธีการทำงาน การแก้ปัญหาและจำนวนผลงาน
3. ต้องมีวัตถุประสงค์ของการวัดและกำหนดรายการที่จะวัด เช่น การวัดปริมาณและคุณภาพของงานของแต่ละคนเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
4. รายการที่จะประเมินและวิธีการที่ใช้ ต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เฉพาะฝ่ายที่ถูกประเมินเพราะการยอมรับในรายการประเมินและเข้าใจวิธีการวัด จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การประเมินผลประสบความสำเร็จ
5. รายการที่สร้างขึ้นหรือกำหนดไว้ในแบบประเมินต้องรัดกุม เข้าใจง่าย มีส่วนให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่จะปรับปรุงการทำงานของเขาให้ดีขึ้น นั่นคือ จะต้องสามารถชี้จุดบกพร่องให้ผู้ถูกประเมินทราบ เพื่อเขาจะได้แก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น ฉะนั้น ผลการประเมินจะต้องไม่ปิดเป็นความลับ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู วอลเกอร์ (Walker 1973 : 245 -246) ได้เสนอเกณฑ์สำหรับพิจารณา เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายของการประเมินผล โดยแบ่งเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. เกณฑ์ผลงาน ได้แก่ ผลการสอน การอบรมของครู ทำให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดการเรียนรู้อะไรบ้าง
2. เกณฑ์กระบวนการหรือวิธีการ เพราะเชื่อว่ากระบวนการหรือวิธีการที่ดีนั้นจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เกณฑ์พยากรณ์หรือทำนายผลที่ได้ เป็นการประเมินในข้อที่ไม่ใช่ทั้งกระบวนการและผลงานที่ได้รับในทันที แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความตั้งใจ ความขยันหมั่นเพียร

ภิญโญ สารธร (2526 : 284 - 286) ได้เสนอว่า ในหลักวิชาการบริหารการศึกษา สิ่งที่น่าจะนำมาพิจารณาในการประเมินการปฏิบัติของครู คือ

1. ความรู้

1.1 ครูควรมีความรู้ในเนื้อหาของวิชาที่สอนเพียงพอและกว้างขวาง

1.2 ครูควรมีความรู้เป็นอย่างดีในเรื่องวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมของชุมชนนั้น เพื่อให้ความรู้แก่นักเรียน โดยสอดคล้องกับสภาพสังคมของท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ และสอดคล้องกับลักษณะส่วนตัวของนักเรียน

1.3 ครูควรมีความรู้ในด้านการพัฒนาการของเด็ก และความรู้ในด้านจิตวิทยาสังคม สำหรับเด็กและครูเป็นอย่างดี เพื่อทำงานด้านการสอนและด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ครูควรมีความรู้ในเรื่องวิชาครู ซึ่งประกอบด้วยเทคนิคในการสอนและระเบียบวิธีที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความเข้าใจและมีความทรงจำได้ดี

1.5 ครูใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์หรือไม่ เพียงใด

2. การใช้ทักษะต่าง ๆ ในการสอน

2.1 การใช้ภาษา ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียนถูกต้องตามหลักภาษา และสุภาพตามแบบวัฒนธรรมไทย

2.2 การประสานงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหมู่นักเรียนและครู

2.3 การรู้จักใช้ผลการวิจัย ทางการศึกษาประกอบการสอน การนำผลการวิจัยมาควบคุมแนวทางการสอนให้ถูกต้อง และความสามารถที่จะฝึกนักเรียนให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2.4 ความหมั่นเพียรในการทำงานของครูและการที่จะทำงานด้วยน้ำใจรักงานจริง ๆ

3. ความสนใจและทัศนคติ

3.1 ความสนใจเด็ก

3.2 ความสนใจวิชาที่สอน

3.3 ความสนใจการสอนของตนเอง ตลอดจนความสนใจในการเตรียมงานสอนทุกครั้ง ก่อนเข้าสอน

3.4 ความสนใจในกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียน และความสนใจจนรอบรู้เกี่ยวกับกิจกรรมกิจการของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

3.5 ความสนใจที่จะให้ความรู้แก่วงการต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริมการศึกษา โดยส่วนรวมของประเทศไทย

3.6 ความสนใจที่จะชวนช่วยเพิ่มพูนความมั่งคั่งในทางความรู้ของตนเอง

นอกจากนี้ ยังได้เสนอสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงเรื่องใหญ่ ๆ เพื่อประกอบกับหลักเกณฑ์ดังกล่าว อันจะทำให้เกณฑ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น คือ

1. คุณสมบัติส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ระดับพื้นฐานหรือคุณวุฒิในเรื่องการศึกษา ประสบการณ์ ความรอบรู้ ทัศนคติ มนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ ความฉลาดไหวพริบ ความคิดริเริ่ม

ความขยันและความเอาใจใส่ ความสม่ำเสมอ เทคนิคในการทำงาน และเทคนิคในการปกครองบุคลากรอื่นๆ ตลอดจนเทคนิคในการวางตนกับผู้บังคับบัญชา

2. คุณสมบัติของงานที่ทำ เช่น คุณภาพและปริมาณงาน ขอบข่ายของความรับผิดชอบ และผลประโยชน์จากงานที่หน่วยงานได้รับ

3. สภาพของการปฏิบัติงาน เช่น ความสะดวกหรือไม่สะดวก อุปสรรคที่เกี่ยวข้อง และสภาพท้องที่ซึ่งต้องปฏิบัติงาน

4. เวลาในการปฏิบัติงาน เช่น งานสำเร็จอย่างรวดเร็วหรือล่าช้า และจังหวะที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับสภาพความต้องการของหน่วยงานเพียงใด

5. เงินทุนและวัสดุอุปกรณ์ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีมากน้อยเพียงใด ถ้าเป็นธุรกิจของเอกชน มีกำไรคุ้มกับเงินทุนและวัสดุอุปกรณ์ซึ่งใช้จ่ายสิ้นเปลืองไปเพื่อการนั้นๆหรือไม่เพียงใด

6. ต้องใช้คนหรือบุคลากรอื่นมาช่วยงานมากน้อยเพียงใด ถ้าใช้คนมาช่วยมากก็สิ้นเปลืองมาก และเป็นการระดมกำลัง จะพิจารณาความชอบเฉพาะผู้รับผิดชอบแต่ผู้เดียวก็ไม่สมควร

นอกจากนี้ กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเคยดำเนินการจัดสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู (ถนอม มากะจันทร์ 2516 : 171 - 172) โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ 10 ประการคือ

1. การเตรียมงานและการจัดทำโครงการสอนก่อนการสอนทุกครั้ง
2. ความสามารถในการเสนอทบทวน และให้ความรู้แก่นักเรียน
3. การกระตุ้นหรือส่งเสริมให้นักเรียนเรียนและทำงานที่ครูกำหนด
4. ความรอบรู้แม่นยำของครูในวิชาที่สอน
5. ทักษะและเทคนิคในการสอนของครู
6. การรักษาวินัยและความสามารถในการควบคุมชั้น
7. เทคนิคของครูในการสร้างบรรยากาศและสถานการณ์ในชั้นเรียน
8. บุคลิกภาพของครู
9. ความสัมพันธ์ที่ครูมีต่อคณะครูและผู้ปกครองของนักเรียนในชั้นของตน
10. ทศนคติและคุณภาพของการสอนของครูโดยส่วนรวม

ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในการศึกษาวิเคราะห์และจากผลงานวิจัยต่าง ๆ ได้เสนอตัวบ่งชี้ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

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

1. ความรู้ (Knowledge)

- 1.1 มีความรู้ในด้านวัฒนธรรมและตนเองมีวัฒนธรรม
- 1.2 รู้เรื่องเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างดีและเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสาขาวิชาเอกของตน
- 1.3 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กและพัฒนาการเรียนรู้
- 1.4 มีความรู้ในด้านเทคนิควิธีการสอนรูปแบบต่าง ๆ

2. ทักษะ (Skills)

- 2.1 การใช้ภาษาเขียนและภาษาพูดสื่อความหมายได้ชัดเจน
- 2.2 เข้ากับผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 2.3 มีทักษะในการค้นคว้าวิจัยหาความรู้เพิ่มเติม
- 2.4 มีนิสัยรักงานครู

3. ความสนใจ (Interest)

- 3.1 สนใจนักเรียน
- 3.2 สนใจในวิชาที่สอน
- 3.3 สนใจในการสอน
- 3.4 สนใจโรงเรียนและชุมชน
- 3.5 สนใจร่วมมือกับเพื่อนครูด้วยกัน
- 3.6 สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้า

มิลแมน (Millman 1990 : 210) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้

- 1. การปกครองนักเรียน
- 2. ความรับผิดชอบของครู
- 3. สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน
- 4. การเสริมสร้างบรรยากาศของชีวิตที่ดีมีความสุขสันติ
- 5. การเป็นผู้นำและการริเริ่มสร้างสรรค์
- 6. ทำดีและทัศนคติในวิชาชีพครู
- 7. คุณลักษณะทั่ว ๆ ไป เช่น การใช้เสียง การใช้อารมณ์

นอกจากนี้ ยังให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของการสอนที่ดี 3 ประการ ดังนี้คือ

1. กระบวนการเรียนการสอนที่ใช้จะต้องสอดคล้องกับ คุณค่าทางจริยธรรม คุณธรรม
2. กระบวนการเรียนการสอน สอดคล้องตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรครอบคลุมเนื้อหาหลักสูตรทั้งหมดที่ได้กำหนดไว้
3. กระบวนการเรียนการสอนได้ผลตรงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ คือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ ในลักษณะที่เป็นกระบวนการคิดค้นสืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้

เซฟาร์ท (Seyfarth 1991 : 180) ได้นำเสนอแนวคิด เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีตัวบ่งชี้ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

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

มาแตร์ เดอีวิทยาลัย (2535 : 35) ได้ออกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประจำปีการศึกษา 2535 โดยมีตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินคุณสมบัติลักษณะท่าทีของครู ในส่วนที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน
 - 1.1 การมาทำงาน
 - 1.2 การตรงต่อเวลา
 - 1.3 ความเป็นที่ไว้วางใจได้
 - 1.4 ความก้าวหน้าในการเรียนรู้
 - 1.5 การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. การประเมินความเหมาะสมของวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความรับผิดชอบ
 - 2.2 ความขยันหมั่นเพียร
 - 2.3 การสื่อสาร
 - 2.4 ความร่วมมือ
 - 2.5 ความมีระเบียบ
3. สรุปผลงานที่ได้วางไว้
 - 3.1 คุณภาพของงาน

3.2 ปริมาณของงาน

3.3 ความประหยัด

3.4 ผลงานที่ดีเด่น

3.5 จุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2527 : 149 - 157) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 9” โดยนำเสนอตัวบ่งชี้ที่ใช้ใน การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ฝ่ายปฏิบัติการสอน ดังนี้

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

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (2540) ข้าราชการครูสายการสอน

ลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การให้การศึกษา การอบรม การปกครองดูแล การให้คำแนะนำและแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพและปัญหาต่างๆ แก่นักเรียนและนักศึกษา การบริการแก่สังคมในด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ การทำนุบำรุงเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรม การศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์ นิเทศ วัดผล ประเมินผล เสนอแนะการปรับปรุงหลักสูตร เรียบเรียงเอกสารทางวิชาการ การใช้สื่อการเรียน

การสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่ง ตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อตำแหน่ง ดังนี้

1. ครู 1
2. ครู
3. อาจารย์ 1
4. อาจารย์ 2
5. อาจารย์ 3
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์
7. รองศาสตราจารย์
8. ศาสตราจารย์

ชื่อตำแหน่งครู 1 หน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้สอนขั้นต้น โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน
3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และการดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
5. รู้จักใช้สื่อการเรียนการสอน และเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ และเก็บรักษาอย่างถูกต้อง
6. รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและนักศึกษา
7. ติดต่อสัมพันธ์กับผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน
8. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทและระดับการศึกษา
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่งครู 2 หน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้ชำนาญงานขั้นต้น โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน
3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และการดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
5. รู้จักใช้สื่อการเรียนการสอน และเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ และเก็บรักษาอย่างถูกต้อง
6. รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและนักศึกษา
7. ติดต่อสัมพันธ์กับผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน
8. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทและระดับการศึกษา
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่งอาจารย์ 1 หน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้ชำนาญงาน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร
 2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา
 3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย
 4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
 5. ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ รู้จักใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง
 6. รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและนักศึกษา
 7. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบหรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน
 8. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา และหรือผู้ปกครอง
 9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ
 10. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา
- ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่งอาจารย์ 2 หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้ชำนาญการขั้นต้น โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียนและนักศึกษา
3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และการดูแล การศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

5. ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง

6. รักษาวินัย จรรยาบรรณ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและนักศึกษา

7. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบ หรือรับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน

8. ให้คำแนะนำ และแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนและนักศึกษา และหรือผู้ปกครอง

9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ

10. ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษาของครูในด้านการปฏิบัติงาน และด้านความประพฤติหรือฝึกอบรมครูประจำการ หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบในทางวิชาการ หรือหัวหน้าสายวิชาการหรือหัวหน้าหมวดวิชา หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบในทางวิชาการ หรือลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันอย่างใดอย่างหนึ่ง

11. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ชื่อตำแหน่งอาจารย์ 3 หน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะผู้อำนวยการ โดยมีความสามารถเป็นพิเศษในหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ทำการสอนและอบรมความรู้สามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร

2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอน และให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียนและนักศึกษา

3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพ และการดูแล การศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและนักศึกษา ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

5. ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้ และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอน และเครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง

6. รักษาวินัย จรรยาบรรณ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและนักศึกษา

7. วิเคราะห์วิจัยและนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบ

8. ให้คำแนะนำ และแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนและนักศึกษา และผู้ปกครอง

9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ

10. ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษาของครู หรืออาจารย์ในด้านการปฏิบัติงาน และด้านความประพฤติ หรือแนะนำ หรือฝึกอบรมครู หรืออาจารย์ หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชา

หรือหัวหน้าสาขาวิชา หรือหัวหน้าหมวดวิชา หรือทำหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบในทางวิชาการ หรือ ทำหน้าที่เป็นประธานกลุ่มโรงเรียน หรือทำหน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน หรือลักษณะ งานที่ใกล้เคียงกันอย่างใดอย่างหนึ่ง

11. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (2541)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ระดับที่ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ระดับที่ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพ

ระดับที่ 3 การสร้างผลงานทางวิชาการ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

ระดับที่ 1 การแสดงออกที่ส่งผลถึงผู้เรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนใน

ในชั้นเรียน

ระดับที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนทั้งในด้านการ

เรียนการสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ระดับที่ 3 ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กันและส่งผล

โดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ระดับที่ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน

ระดับที่ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้

สูงขึ้นกว่าเดิม

ระดับที่ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถของแต่ละ

คนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ระดับที่ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม

ระดับที่ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครูและ

สถานศึกษา

ระดับที่ 3 สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ระดับที่ 1 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสม

ระดับที่ 2 ใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้และให้

ผู้เรียนมีส่วนร่วม

ระดับที่ 3 คิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้และให้

ผู้เรียนมีส่วนร่วม

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

ระดับที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดเนื้อหาเป็นหลัก

ระดับที่ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดความคิดรวบยอด

ระดับที่ 3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดกระบวนการ และการสร้างนิสัย

เป็นหลัก

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพได้อย่างเป็นระบบ

ระดับที่ 1 รายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เป็นภาพรวมของกลุ่มโรงเรียนหรือ

ห้องเรียนที่รับผิดชอบ

ระดับที่ 2 รายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึง การพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็น

รายกลุ่ม

ระดับที่ 3 รายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึง การพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็น

รายบุคคล

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ระดับที่ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

ระดับที่ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำ แก้ไขข้อ

บกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

ระดับที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธา และปฏิบัติตามแบบ

อย่าง queเลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัย

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์

ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและ

ความถนัด ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ระดับที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานในสถานศึกษา และร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ระดับที่ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานการศึกษาที่เกี่ยวกับชุมชน ตามความรู้ความสามารถหรือความถนัด

ระดับที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานการศึกษาเพื่อชุมชน และร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย

มาตรฐานที่ 11 แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ระดับที่ 1 สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

ระดับที่ 2 สามารถรวบรวมข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้

ระดับที่ 3 สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสาร และนำมาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นปกตินิสัย

สรุปได้ว่า จากตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ เมื่อนำมาสังเคราะห์แล้วผู้วิจัยได้พบตัวบ่งชี้ที่จะนำไปเป็นตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร ดังต่อไปนี้

1. ด้านการเรียนการสอน
 - 1.1 การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - 1.2 กระบวนการเรียนการสอน
 - 1.3 การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน
2. ด้านสนับสนุนการสอน
 - 2.1 งานปกครอง
 - 2.2 งานธุรการ
 - 2.3 งานบริการแนะแนว
3. ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ
 - 3.1 ความประพฤติ
 - 3.2 ความรับผิดชอบ
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

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

วิธีหรือเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สวัสดี สุคนธรังษี (2517 : 55) กล่าวถึง วิวัฒนาการของแนวความคิดในการประเมินว่า ได้มีวิวัฒนาการมาจากแบบอย่างของทหาร ซึ่งเป็นการรายงานอุปนิสัยและพฤติกรรมของบุคคลโดยย่อต่อมาระหว่างสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง ได้มีการคิดค้นการประเมินแบบเปรียบเทียบบุคคลและมุ่งเน้นการประเมินค่าผู้ทำงานในระดับขั้นต้นของหน่วยงาน ต่อมาในระยะสงครามโลกครั้งที่สอง จึงได้เพิ่มความสนใจในการประเมินผลงานของผู้บริหารงานระดับกลางและระดับสูง ตลอดจนผู้ทำงานทางเทคนิคและวิชาชีพ

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530: 25 - 48) ได้กล่าวถึง การประเมินผลผู้ปฏิบัติงานหลังสงครามโลกครั้งที่สองว่า มีรูปแบบที่เป็นธรรมและเป็นศาสตร์มากขึ้น ลักษณะของการพิจารณาอายุงานหรือความอาวุโส ได้เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งลักษณะรูปแบบ

การประเมินผลแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ลักษณะการประเมินผลในรูปแบบที่มุ่งเน้นการศึกษาคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Trait - Rating Instruments) ได้แก่ การเน้นการประเมินผลเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล (Characteristic) หรือบุคลิกภาพของบุคคล (Personality) คุณลักษณะดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผูกพันหรือมีผลกระทบต่อการทำงานและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น ๆ เช่น ความรู้ ประสบการณ์ สุขภาพ ความเป็นผู้ใหญ่ การปรับตัว ความคิดริเริ่ม ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น รูปแบบของการประเมินเหมาะสำหรับการให้ประเมินในองค์การที่มีขนาด เป้าหมายและจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันซึ่งแบ่งเป็น 7 รูปแบบคือ

1.1 Simple Ranking Method เป็นวิธีที่ง่ายที่สุด โดยใช้วิธีจัดเรียงลำดับรายชื่อผู้ถูกประเมินผลทั้งหมดตามลำดับคนดีที่สุดไปถึงคนที่เลวที่สุด (from the highest to the Lowest) วิธีนี้จะไม่ง่ายถ้าจำนวนผู้ปฏิบัติงานมีมาก

1.2 Checklists Method เป็นวิธีที่ผู้ประเมินผลต้องตอบคำถามรายการต่าง ๆ ในแบบประเมินเกี่ยวกับผู้ถูกประเมิน วิธีการนี้ต้องอาศัยผู้ประเมินที่มีความคุ้นเคย และรู้จักการทำงาน

ประเภทนั้น ๆ เป็นอย่างดีข้อเสียของวิธีนี้คือ แบบรายการประเมินต้องครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งทำได้ยากมาก

1.3 Man-to-Man Comparison Rating เป็นวิธีที่ผู้ประเมินจะนำองค์ประกอบหรือปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานแต่ละประเภท จากผู้ปฏิบัติงานบางคนที่มีองค์ประกอบนั้น ๆ (Key Man) มาแยกเป็นส่วน อันเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเมื่อเข้ามาอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งผู้ประเมินจะมาพิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีองค์ประกอบใดบ้างที่ใกล้เคียงกับองค์ประกอบนั้น ๆ แล้วให้คะแนน เมื่อรวมคะแนนครบทุกองค์ประกอบก็จะทราบว่า ใครอยู่ในระดับใด วิธีนี้นิยมใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งหรือคุณค่าของงาน (Job Evaluation) เรียกว่า Factor Rating ข้อเสียของการประเมินแบบนี้ คือ ความสับสนในการพิจารณาองค์ประกอบหรือปัจจัยในการประเมิน ผู้ประเมินต่างคนกันอาจให้ความหมายและคุณค่าของแต่ละองค์ประกอบไม่เท่ากัน และการเปรียบเทียบกับคนในลักษณะกลุ่มงานอื่น ๆ ที่แตกต่างกันกับกลุ่มงานที่ตั้งมาตรฐานไว้แล้วเป็นไปได้ยาก เพราะคุณลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มย่อยแตกต่างกันไปตามชนิดของงานที่ได้รับมอบหมาย

1.4 Grading or Force - Distribution Rating วิธีการประเมินแบบนี้ จะกำหนดคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้ชัดเจน และให้คำจำกัดความไว้อย่างแน่นอน ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะหรือองค์ประกอบผู้ปฏิบัติงาน จะแบ่งชั้นออกเป็น 3 ชั้นคือ ระดับดีเด่น (Outstanding) ระดับพอใจ (Satisfactory) ระดับไม่เป็นที่พอใจ (Unsatisfactory) ข้อดีคือง่ายต่อการประเมิน ข้อเสียถ้าผู้ประเมินผลไม่เข้าใจในความหมายของคำอธิบายเหมือน ๆ กันแล้ว ก็จะทำให้คะแนนแตกต่างกัน

1.5 Paired Comparison Rating เป็นวิธีการประเมินโดยแบ่งผู้ปฏิบัติออกเป็นกลุ่มแล้วใช้วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติในระดับเดียวกัน และตามกลุ่มของงาน

1.6 Graphic Rating-Scale เป็นวิธีที่เก่าและง่ายต่อการประเมิน จึงยังคงมีผู้นิยมใช้กันอยู่มากวิธีนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนคุณลักษณะของบุคคล (The number of Traits) ซึ่งแบ่งคุณลักษณะออกเป็น 2 ประเภทคือคุณลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นบุคลิกลักษณะ (Characteristics) เช่น การตรงต่อเวลา การร่วมมือ ความตั้งใจ ความคิดริเริ่ม ทัศนคติ การตัดสินใจ ฯลฯ และคุณลักษณะที่เป็นความสามารถในการทำงานให้แก่องค์กรมากน้อยแค่ไหน (Contribute) โดยคำนึงปริมาณและคุณภาพของงาน

1.7 Forced-Choice Method เป็นวิธีที่กำหนดคำอธิบายคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานของผู้ปฏิบัติงานไว้เป็นชุด ๆ มีจำนวนตั้งแต่ 25-40 ชุดขึ้นไป ในแต่ละชุดจะประกอบด้วยข้อความ 4 ประโยค เป็นข้อความที่อธิบายคุณลักษณะดี 2 ประโยคและไม่ดี 2 ประโยค หรือให้ผู้ประเมินเลือก

ข้อความที่ตรงกับลักษณะที่ดี 1 ประโยค และไม่ดี 1 ประโยค ที่ตรงกับลักษณะของผู้ถูกประเมิน ข้อความเหล่านี้จะมีค่าคะแนน ซึ่งผู้ไม่ทราบค่าคะแนน เมื่อรวมคะแนนก็จะสามารถเรียงลำดับ ผู้ปฏิบัติงานได้ ข้อเสียคือ ต้องมีการปกปิดคะแนนไว้เป็นความลับและมีความยุ่งยากในการประเมิน

2. ลักษณะการประเมินผล ในรูปแบบที่มุ่งเน้นศึกษาพฤติกรรมการทำงาน (Job Performance Instruments) เป็นรูปแบบที่ประเมินผลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ทำให้งานสำเร็จ ผลมีรูปแบบการประเมิน 7 รูปแบบคือ

2.1 Critical Incidents Method เป็นวิธีที่ผู้ประเมินเป็นผู้จดบันทึกเหตุการณ์ หรือ พฤติกรรมการทำงานของผู้ถูกประเมินไว้เป็นระยะ ๆ แล้วนำมาสรุปให้คะแนนเฉลี่ยรวมตอนท้ายที่จะ มีการพิจารณาตัดสินข้อดีคือ ช่วยให้การประเมินในสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนสามารถนำมาถกเถียงกันได้ ข้อเสียคือ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ยุติธรรม เลิกบันทึกเฉพาะส่วนดีหรือส่วนเสีย ก็จะก่อให้เกิดปัญหา

2.2 The Free-Written or Narrative Method เป็นวิธีที่ผู้ประเมินจะเขียนถึงสิ่งที่ผู้ถูก ประเมินควรจะมีอย่างกว้าง ๆ โดยที่ผู้ถูกประเมินเองได้สังเกตเห็นจากการทำงานของผู้ถูกประเมินแต่ ละคนมีจุดเด่นและจุดบกพร่องอะไรและมักจะเป็นไปในรูปของการตอบคำถาม ข้อเสียคือ ผู้ประเมิน อาจจะบันทึกข้อมูลที่เป็นจริงหรือไม่จริง และผู้ประเมินต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในงาน

2.3 The Field Review Method วิธีการนี้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้สัมภาษณ์ ผู้บังคับบัญชาของบุคคลที่ต้องการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อสัมภาษณ์แล้วกลับไปเขียนราย งานและนำกลับไปให้สัมภาษณ์อ่านทบทวนอีกครั้ง และประเมินแก้ไขเพิ่มเติมโดยอิสระเต็มที่ ข้อดี คือมีความเที่ยงธรรมมากขึ้น ข้อเสียคือสิ้นเปลืองเวลา และถ้าผู้สัมภาษณ์ไม่ชำนาญ ผลที่ได้ก็ไม่ชัดเจนพอที่จะประเมินได้

2.4 The Self-Appraisal Method เป็นวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งมัก ใช้กับระดับผู้บริหาร ให้ผู้บริหารพยายามทบทวนปรับปรุงการทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง ข้อเสียคือ ไม่ สามารถนำไปใช้เป็นวิธีหลักในการประเมินแทนวิธีอื่น ๆ เพราะการประเมินด้วยตนเองมีแนวโน้มที่จะ เป็นไปในทางดีเท่านั้น

2.5 Peer Rating เป็นวิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มเพื่อนร่วมงานเดียวกัน (Co Workers) เป็นผู้ประเมิน ข้อเสียกลุ่มจะประเมินบุคคลที่กลุ่มยอมรับดีกว่าบุคคลที่กลุ่มไม่ยอมรับ

2.6 Group Rating or Multiple Appraisal เป็นวิธีการประเมินผลงานโดยกลุ่มระดับ หัวหน้าต่าง ๆ เป็นผู้ประเมินตามลำดับชั้น แล้วร่วมประชุมปรึกษาหารือกันแล้วสรุปผลออกมา ข้อดี คือป้องกันอคติในการพิจารณา

2.7 Results Oriented Appraisal เป็นวิธีการประเมินผลงาน โดยอาศัยการกำหนด วัตถุประสงค์(Goal Setting) เป็นหลักในการพิจารณา ซึ่งบางครั้งเรียกว่าเป็น “การบริหารงานโดย วัตถุประสงค์(Management-by-Objective)” ข้อดีคือ เป็นวิธีที่เน้นการควบคุมผลการปฏิบัติงานที่จะ มาถึงและป้องกันการผิดพลาดได้ล่วงหน้า ข้อเสียคือ ถ้าตั้งวัตถุประสงค์ไว้สูงเกินไปหรือต่ำเกินไปจะ ทำให้เกิดความท้อถอยหรือเบื่อหน่ายได้

สรุปได้ว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินเปรียบเทียบบุคคล และมุ่งเน้น การประเมินค่าของการทำงาน เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อการเลื่อนเงินเดือน เลื่อน ตำแหน่ง

ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ ซึ่งมีนักวิชาการได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ได้รายละเอียด ต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความหมายของระบบ มีผู้ให้ความหมายของระบบในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังนี้คือ

ฮอลและฟาเกิน (Hall & Fagen 1956 : 60) ได้ให้ความหมายว่า เป็นองค์ประกอบ ของส่วนต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

บัคเคิล (Buckley 1968 : 38) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกลุ่มองค์ประกอบที่รวมตัว กันมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับส่วนต่าง ๆ ร่วมกับสภาพแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดการรวมตัวกันใน ส่วนต่าง ๆ ทั้งหมด

ชโรด และวอยซ์ (Chrode & Voich 1974 : 115) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกลุ่มที่ ประกอบขึ้นด้วยส่วนประกอบต่าง ๆ ที่มีลักษณะสัมพันธ์ เกาะเกี่ยวกัน ส่วนประกอบเหล่านั้นต่างทำ หน้าที่ของตนอย่างอิสระร่วมกัน ในสภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อน โดยที่ต่างมีจุดหมายของการทำ หน้าที่อยู่กับวัตถุประสงค์ร่วมกันของทุกส่วนประกอบ

คูเกอและคแนบ (Couger & Knapp 1974 : 40) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบ ว่า เป็นกลุ่มของหน่วยย่อยต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งจะต้องประกอบด้วยหน่วยย่อยตั้งแต่ 2 หน่วย ขึ้นไป โดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือเป็นการสัมพันธ์ในทิศทางเดียวเท่านั้น และแต่ละหน่วย ย่อยจะต้องต่อเนื่องกัน ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

สนานจิต สุคนธ์ทรัพย์ (2530 : 13) ได้ให้ความหมายของระบบคือ กลุ่มขององค์ ประกอบที่มีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำหน้าที่ เพื่อให้ภารกิจของระบบ บรรลุวัตถุประสงค์

จากความคิดเห็นของนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปความหมายของระบบได้ดังนี้ คือ ระบบ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยขึ้นต่อกันและกัน ความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ โดยองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นจะรวมกันเป็นระบบ ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

1.2 องค์ประกอบของระบบ ซึ่งหมายถึงภารกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเพื่อให้ระบบสามารถดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ โดยมีผู้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่ององค์ประกอบของระบบไว้ดังนี้

สมิท (Smith 1982 : 33) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบไว้ดังนี้คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง วัสดุแหล่งข้อมูลวัตถุดิบต่าง ๆ ที่จะนำเข้าไปในระบบ

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานของระบบเป็นการจัดกระทำกับตัวปัจจัยนำเข้า

3. ผลผลิต (Outputs) หมายถึง ผลที่ได้จากการจัดกระทำของกระบวนการในระบบก่อให้เกิดผลผลิตขึ้น

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลที่จะนำไปปรับปรุง เสนอแนะให้แก้ไขหรือพัฒนาในด้านปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม การเมือง สภาพภูมิศาสตร์ สภาพการสนองตอบต่อระบบสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบ ซึ่งจำเป็นจะต้องพิจารณาอย่างถ่องแท้

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

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เริ่มเข้าไปในระบบ เพื่อให้ระบบเกิดการทำงานขึ้นโดยมีองค์ประกอบย่อย ๆ คือ บุคลากร วัสดุ ปัจจัย พลังงาน ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินการในระบบ

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนที่จะทำให้ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ไปสู่ผลผลิต ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่เดินเครื่องอยู่และให้ผลผลิตออกมาตามที่ต้องการเป็นกระบวนการจัดกระทำกับปัจจัยนำเข้า เพื่อให้ได้ผลผลิตตามที่ต้องการ

3. ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่ได้จากกระบวนการจัดกระทำกับปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัสดุสิ่งของต่าง ๆ การให้บริการข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ และผลผลิตสามารถนำมา

เป็นปัจจัยนำเข้าของระบบอีกระบบหนึ่ง ซึ่งมีการเชื่อมโยงติดต่อสัมพันธ์กัน

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากผลผลิต เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงองค์ประกอบของปัจจัยนำเข้าและกระบวนการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ทั้งภายในและภายนอกของระบบซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับระบบเป็นอย่างมาก สามารถชักนำให้ระบบดำเนินไปได้อย่างดีหรือวิบัติประสงค์ หรือทำให้ระบบนั้นไม่สามารถก้าวเดินไปได้เกิดความล้มเหลวขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมของระบบ

ลูเนนเบิร์กและออสไตน์ (Lunenburg & Ornstein 1991 : 18) ได้ให้แนวคิดขององค์ประกอบของระบบไว้ 5 ประการคือ

1. ปัจจัยนำเข้า(Input) หมายถึง องค์ประกอบของระบบในด้านของวัสดุ อุปกรณ์ กำลังคน ปัจจัยต่างๆ เพื่อใช้ในการผลิต

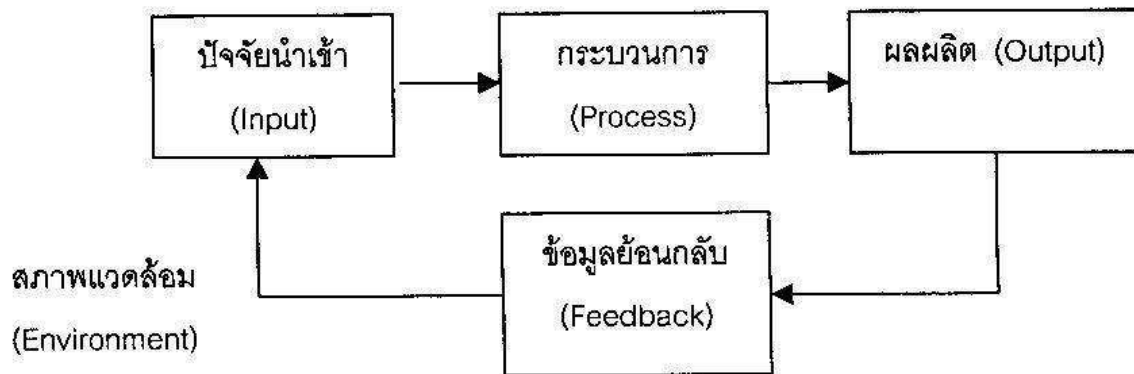
2. กระบวนการส่งต่อ (Transformation Precess) ซึ่งเป็นการนำเอาองค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยนำเข้าไปดำเนินการด้วยวิธีการขั้นตอนต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของระบบนั้น ๆ ซึ่งในระบบของ โรงเรียนก็จะมีระบบการเรียนการสอน

3. ผลผลิต (Output) ซึ่งประกอบไปด้วย ผลผลิตขององค์การ ซึ่งเกิดจากระบบและการรับใช้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งในระบบการเรียนการสอน ผลผลิต คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมต่างๆ ของนักเรียนที่แสดงออกมา

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้ข้อมูล ซึ่งเป็นผลมาจากผลผลิตที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยองค์การให้มีการปรับปรุงพัฒนาทางด้านปัจจัยนำเข้าและกระบวนการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

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

ดังนั้น จากความคิดของนักวิชาการที่ศึกษาในเรื่องของระบบ สามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ 5 ประการคือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)และสภาพแวดล้อม (Environment) ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 องค์ประกอบของระบบ

ที่มา : Schoderbek et al., 1990 : 22

จากแผนภูมิที่ 3 สามารถอธิบายองค์ประกอบของระบบได้ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นทรัพยากรหรือสิ่งที่จำเป็นเพื่อนำเข้าสู่ระบบ และก่อให้เกิดการทำงานทรัพยากรนี้อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ แล้วแต่ประเภทของระบบ เช่น ในระบบการผลิต ปัจจัยนำเข้า (Input) อาจจะประกอบด้วย ทรัพยากร บุคลากร เครื่องจักร วัตถุดิบ เช่น ทุน อาคารสถานที่ ในระบบการศึกษา ปัจจัยนำเข้า (Input) อาจจะประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูอาจารย์ นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ หลักสูตร ฯลฯ

กระบวนการ (Process) เป็นการทำหน้าที่แปรสภาพ หรือประมวลผล เพื่อแปรสภาพให้ไปเป็นผลผลิต (Output) กระบวนการก็มีลักษณะที่แตกต่างกันแล้วแต่ประเภทของระบบ เช่น ระบบการผลิต กระบวนการ (Process) ก็คือ กรรมวิธีหรือวิธีการในการผลิตสินค้า วิธีการจัดลำดับการผลิต การวางแผนในกระบวนการผลิต ในระบบการศึกษาในส่วนของกระบวนการก็คือ กระบวนการเรียนการสอน การจัดชั้นเรียนวิธีการทดสอบ การวัดผล ประเมินผลการเรียน

ผลผลิต (Output) เป็นสิ่งที่ต้องการจากระบบ ซึ่งจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระบบ ผลผลิตมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามประเภทของระบบ ในระบบการผลิต ผลผลิตที่ต้องการของระบบอาจจะเป็นสินค้าชนิดต่าง ๆ ในปริมาณ เวลา และคุณภาพที่ต้องการในระบบการศึกษา ผลผลิตที่ต้องการ คือ นักเรียนที่จบการศึกษาออกไป โดยมีความรู้ ความสามารถครบถ้วนตามที่หลักสูตรได้กำหนด

ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมในการทำงานของกระบวนการเพื่อให้การทำงานของระบบบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ข้อมูลป้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงส่วนที่ดีและข้อบกพร่องของการทำงานในระบบ หรือชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของการทำงานในระบบข้อมูลป้อนกลับ

จะช่วยควบคุมคุณภาพให้ตรงกับสภาพที่คาดหวังไว้ ซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การปรับปรุงจรรยาบรรณ หรือ กระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพตามที่ต้องการแต่ในส่วนของการศึกษา ข้อมูลเบื้องต้นกลับอาจจะ เป็นข้อมูลทางด้านผลการปฏิบัติงานของครู ผลการเรียนรู้ของนักเรียนเมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนจะ เห็นความแตกต่างกัน อาจจะไปทางด้านบวกหรือด้านลบ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนไปในทิศทางที่ถูกต้อง

สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นสภาพทั่ว ๆ ไปขององค์การไม่ว่าจะเป็นเรื่อง บรรยากาศขององค์การ สภาพของสถานที่ตั้ง ชุมชนที่องค์การนั้นตั้งอยู่ ในเรื่องสภาพแวดล้อมของ ระบบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จะหมายถึงสถานที่ตั้งของโรงเรียน สภาพบรรยากาศของโรงเรียน สภาพความสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งหมดภายในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งเป็น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในองค์การนั้น ๆ

2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ในเรื่องของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษากว้างเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้พอสมควร โดยผู้วิจัยจะนำเสนอในรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ความหมายของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยนักการศึกษาได้ ทำการศึกษาไว้ดังนี้

เฮอร์แมน (Herman 1973 : 201) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติของครูว่า หมายถึง ระบบที่โรงเรียนสร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินผลที่ชัดเจน เน้นการประเมินผลในเรื่องใดมีเนื้อหาอะไรที่จะประเมิน ใครเป็นผู้ทำการประเมิน จะเริ่มประเมินผล เมื่อไร จึงจะได้ข้อมูลที่ต้องการชัดเจน และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เลวิส (Lewis 1973 : 23) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติ งานของครูว่า หมายถึง ระบบที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู จะได้ทราบว่า ครูปฏิบัติหน้าที่ของตนในลักษณะใด มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

แฮร์ริส (Harris 1986 : 15) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติ งานของครูว่า เป็นกระบวนการที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อแสวงหาตรรกะที่บ่งชี้ภารกิจ หน้าที่ของครูที่ ชัดเจน แล้วสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู นำผลมา วิเคราะห์และตัดสินใจที่จะจัดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพขึ้น

เวสต์และบอลลิงตัน (West & Bollington 1991 : 113) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้ เป็นระบบที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อหาแนวทางที่จะพัฒนาและส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ของครูแต่ละคนให้มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อจะสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg & Ornstein 1991 : 513) ได้กล่าวถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ระบบที่โรงเรียนกำหนดหรือสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการตรวจสอบการทำงานของครูว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของครูได้อย่างถูกต้องตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้ว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติของครู หมายถึง การจัดระบบทางด้านการตรวจสอบผลการทำงานของครู เพื่อให้ผู้บริหารและครูทราบถึงผลการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินเนื้อหาที่จะใช้ในการประเมินบุคลากรที่ทำการประเมิน สถานที่ เวลา และวิธีการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้มีผู้ทำการศึกษาวิเคราะห์ไว้ดังนี้

เฮร์แมน (Herman 1973 : 201) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบดังนี้คือ

1. องค์ประกอบด้านข้อมูลในปัจจัยนำเข้า (Information inputs component) ซึ่งเป็นข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นผู้พิจารณาว่าข้อมูลใดจำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งควรจะประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1.1 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งสามารถนำมาตรวจสอบได้ว่า ผลการปฏิบัติงานของครูมีลักษณะเช่นไร

1.2 การพรรณนางาน (Job description) ซึ่งบ่งบอกถึงหน้าที่ภารกิจต่าง ๆ ของครูแต่ละคนที่จะต้องรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ

1.3 มาตรฐานของงาน (Job Standard) ในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ จำเป็นจะต้องมีระบบมาตรฐานของงานในแต่ละตำแหน่งนั้น ๆ ให้ชัดเจน

1.4 ตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน

รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

1.5 เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินการปฏิบัติงานของครูตามการพรรณนางาน (Job description) และตามมาตรฐานของงาน (Job standard)

1.6 ขั้นตอนและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Information analysis component) เมื่อได้ข้อมูลต่างๆที่ต้องการสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ก็นำมาวิเคราะห์ว่าข้อมูลต่าง ๆ นั้นเหมาะสมหรือไม่ ครอบคลุมในเนื้อหาสาระของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมากน้อยเพียงใด โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และครูผู้รับการประเมินผลซึ่งจะต้องเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้

3. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจสั่งการ (Decision making component) โดยที่ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการประเมินผล ซึ่งมีส่วนต่าง ๆ ดังนี้คือ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โดยคณะกรรมการจัดการศึกษาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ระยะเวลาในการประเมินผล เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผล บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนทุกขั้นตอน

4. องค์ประกอบด้านการดำเนินการประเมินผล (Implementation Component) ซึ่งเป็นขั้นตอน ของการดำเนินการประเมินผล โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามระยะเวลา วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้

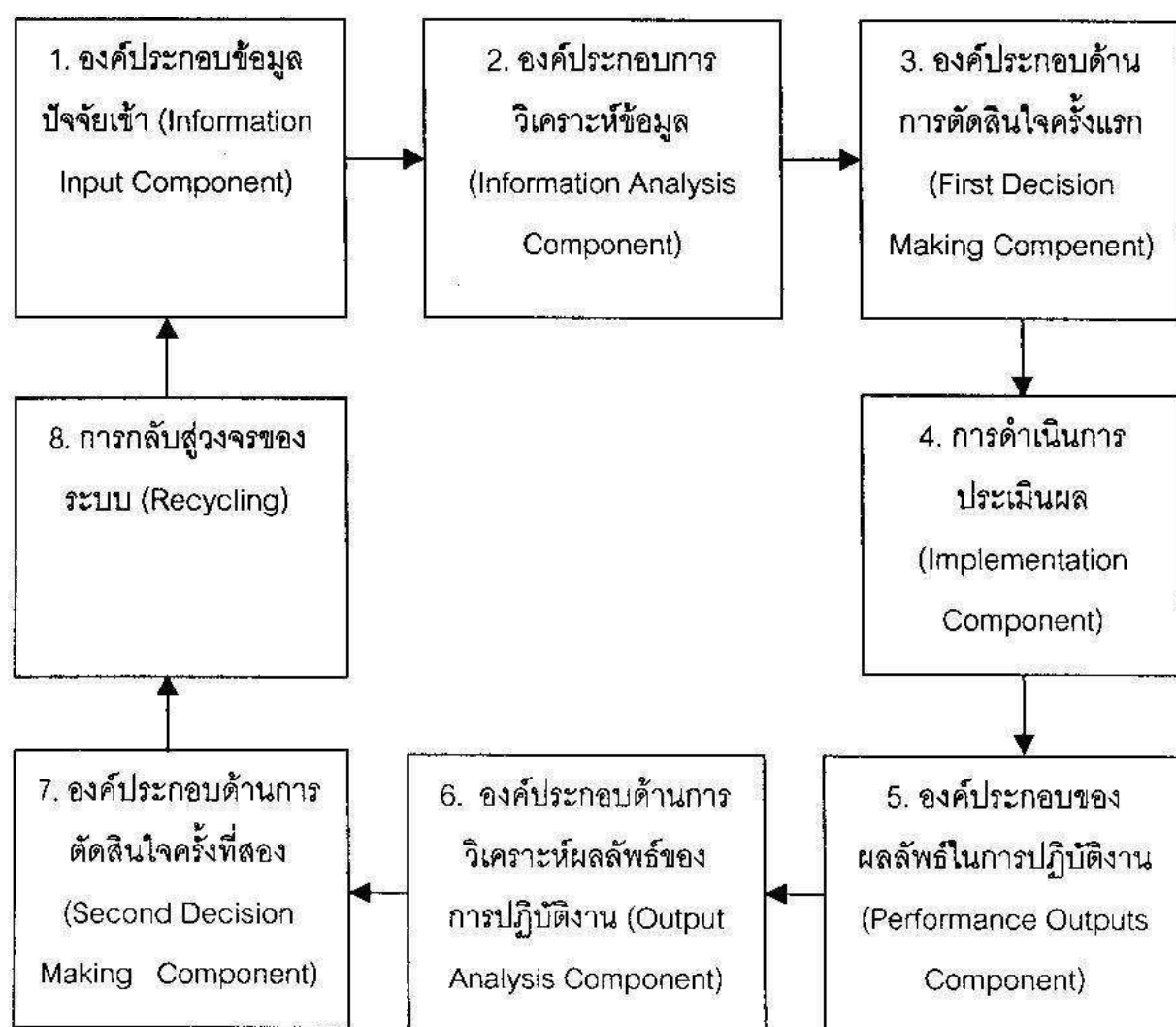
5. องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (Performance Output Component) เมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งแรกเสร็จสิ้นลงแล้ว ก็จะทราบถึงผลผลิตที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูว่ามีลักษณะเช่นไร ทั้งในด้านคุณภาพและในด้านปริมาณในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผลจะออกมาในรูปของคะแนน

6. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (Output Analysis Component) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ถึงผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าสอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามที่ได้รับมอบหมายไว้มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากการพรรณนางาน และจากเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู

7. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจสั่งการ ครั้งที่สอง (Second decision making component) ซึ่งเป็นการตัดสินใจสั่งการ โดยกลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อ

หาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ตามที่ได้ผลจากการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพราะเมื่อทราบถึงข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนในการปฏิบัติ งานก็จะสามารถหาวิธีการแก้ไข หรือพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น โดยวางแผนร่วมกันระหว่างครูผู้รับการประเมินและผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน

8. การกลับสู่วงจรของระบบ (Recycling) ซึ่งเป็นการกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การให้ข้อมูลในด้านปัจจัยนำเข้า (Information inputs component) เพื่อที่จะนำไปพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของเฮอร์แมน

ที่มา : Herman 1973 : 201

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

1. การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้ชัดเจน องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และตัวบ่งชี้ รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้วัดตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ที่มีประสิทธิผล

2. การออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการรวบรวมแหล่งข้อมูลที่จะทำการประเมินผล ออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การให้การอบรมแก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ

3. การนำเครื่องมือออกไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

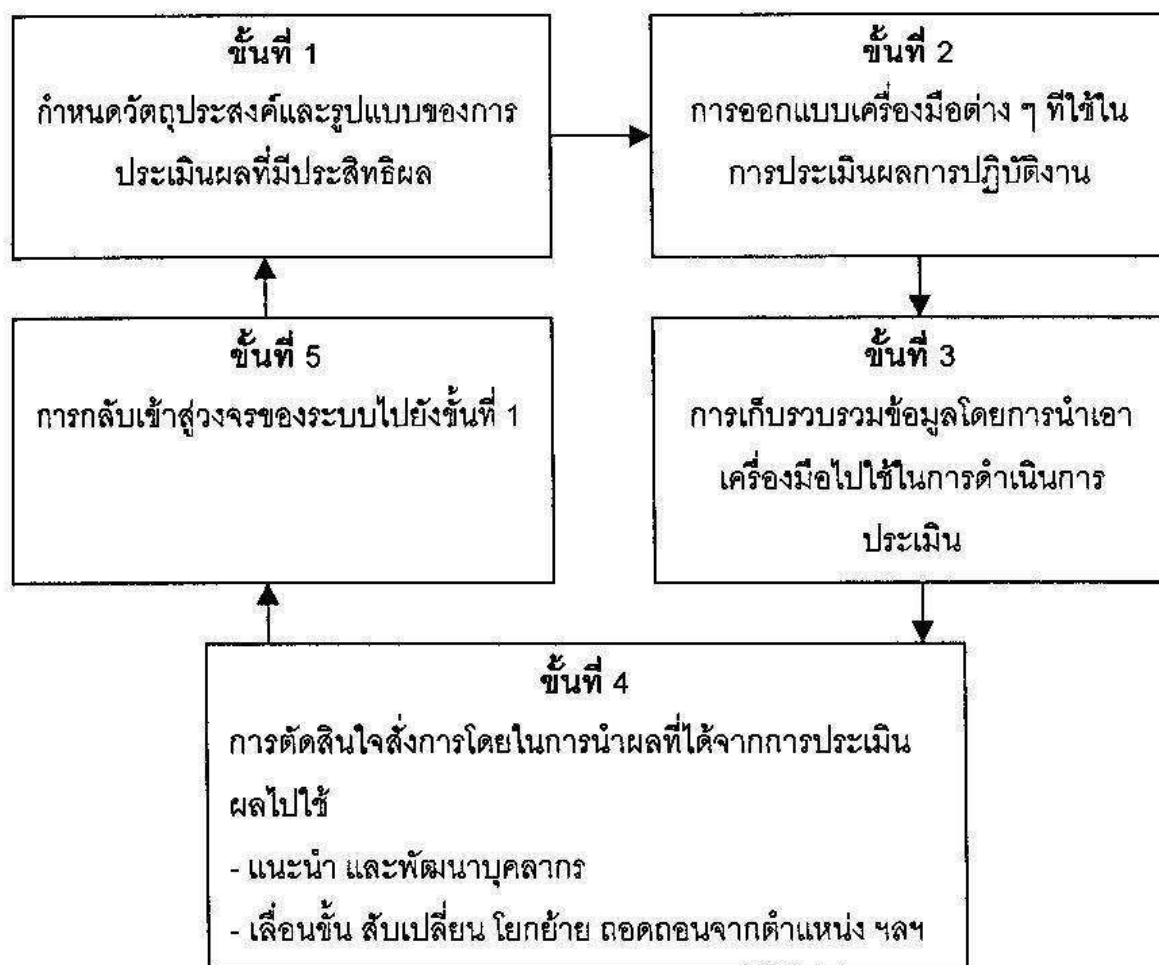
4. การตัดสินใจสั่งการเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ หลังจากที่ทำทำการประเมินผลแล้ว โดยผู้ประเมินผลทำการตัดสินใจสั่งการ โดยมีวิธีการดังนี้คือ

4.1 จัดให้มีโครงการพัฒนามูลกรในด้านที่เป็นจุดอ่อน หรือข้อบกพร่อง เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น

4.2 ให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

4.3 พิจารณาคอดดอนจากตำแหน่ง หรือลดขั้น ลดตำแหน่งลง

5. การกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในข้อ 1



แผนภูมิที่ 5 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของบอริช

ที่มา : Borich 1977 : 209

บอลตัน (Bolton 1980 : 18) ได้รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาจากโรงเรียนในรัฐต่าง ๆ ทั้งหมด 15 มลรัฐในสหรัฐอเมริกา เช่น St.Andrew, Texas; Berverton,Oregon; Bliomfield Hills, Michigan; Bloomington, Indeana; Hyde Park, New York;Washington; Madison, Wisconsin; Osccola, Indiana; Scattle, Washington. ซึ่งได้ผลสรุปดังนี้ คือ

1. มีลักษณะเป็นวงจรที่ต่อเนื่องกัน และทำกันอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เช่น เริ่มตั้งแต่หน้าร้อนเดือนเมษายน และจะทำการประเมินผลอีกครั้งในหน้าร้อนเดือนเมษายน ซึ่งถือว่าเป็น 1 ช่วงปีการศึกษา และกระทำต่อเนื่องกันทุกปี

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

3. มีการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งมีสอดคล้องกันอย่างมาก ถ้าผลผลิตออกมาสูง ก็ย่อมต้องขึ้นอยู่กับกระบวนการ (Process) สูงด้วยคือ จะต้องเอื้อต่อกันและกัน

4. ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะต้องมียุทธประสงค์ เพื่อการพัฒนาครูและพัฒนาองค์การไปพร้อมกัน

5. จำเป็นจะต้องมีการวางแผนในเรื่องของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ชัดเจนเพื่อสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ต้องการหรือตามที่ได้ตั้งไว้

6. การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถกระทำได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินโดยผู้บริหาร หรือในรูปของคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นรวมทั้งการตัดสินใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก็มีรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น ตัดสินโดยคณะกรรมการ หรือโดยผู้บริหารเท่านั้น

7. การประเมินผลควรที่จะให้ครูเป็นผู้ประเมินผลตนเองด้วย เพราะถือว่า ไม่มีใครจะทราบถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนอกจากตนเองเท่านั้นที่ทราบดีที่สุด แต่อาจจะไม่ยอมรับในบางประเด็น ซึ่งเน้นข้อบกพร่องของตนเองก็เป็นได้

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

9. จำเป็นจะต้องมีการชี้แจงรายละเอียดให้กับครูผู้รับการประเมินได้ทราบหลังจากที่ทำการประเมินผลแล้ว โดยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เพื่อครูจะได้นำไปพิจารณาได้อย่างถูกต้อง

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

1. กำหนดความต้องการของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. การเชื่อมโยงความคาดหวังของโครงการประเมินผล กับความรับผิดชอบในหน้าที่ของครู
3. คัดเลือกตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
4. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครู
5. เอกสารข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
6. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
7. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์ประกอบทั้ง 6 ประการ ที่ได้กล่าวไว้



แผนภูมิที่ 6 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของสตรองและเฮม
ที่มา : Stronge & Helm 1991 : 38

ฮอลเลย์และเจนนิงส์ (Holley & Jennings 1983 : 75) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำคัญ 6 ประการคือ

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินที่ชัดเจน เพื่อที่จะนำไปสู่การออกแบบระบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล ประเมินบนพื้นฐานของพฤติกรรมที่แสดงออกประเมินผลผลิตที่ได้ พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่การงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
3. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินผลซึ่งมีอยู่หลายวิธีการ เช่น แบบประเมินลักษณะมาตรฐานประมาณค่า การเขียนเป็นรายงาน การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน แบบวัดพฤติกรรมมาตรฐานประมาณค่า การประเมินโดยการตั้งวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน
4. การเลือกผู้ประเมิน เพื่อให้มีความเหมาะสมและสามารถประเมินให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงของผู้รับการประเมินมากที่สุด เพื่อให้ผลการประเมินออกมาใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งในการประเมินทั่ว ๆ ไป แล้วมักจะให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินตนเองด้วย (Self - appraisals)

5. จำนวนครั้งที่จะประเมิน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมว่าจะประเมินกี่ครั้งในรอบ 1 ปี เพื่อให้การประเมินผลนั้นเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

6. การควบคุมให้ระบบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีวิธีการที่จำเป็นคือ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้ที่ดูแลรับผิดชอบระบบแก่ผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงผลของการใช้ระบบ ความเป็นไปของระบบ การดำเนินงานของระบบว่ามีข้อบกพร่อง จุดอ่อน ควรปรับปรุงแก้ไขในด้านใด จะได้รับแก้ไขมากที่สุดดังนั้น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในระบบการประเมินผลคือ การควบคุมระบบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างแท้จริง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักการและแนวคิดของ ฮอลเล่และเจนนิงส์ (Holley & Jennings) เป็นพื้นฐานกรอบแนวคิดในการวิจัยเนื่องจาก

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้นต้องการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน
2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลเน้นที่ผลการปฏิบัติงานของครูและพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน
3. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินผล จะใช้แบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า
4. การเลือกผู้ประเมิน จะใช้ผู้ประเมินที่สามารถประเมินให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงของผู้รับการประเมินมากที่สุดคือ ผู้รับการประเมิน ผู้บริหาร เพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน นักเรียนที่ผู้รับการประเมินเป็นผู้สอน และผู้ปกครองของนักเรียนที่ผู้รับการประเมินเป็นผู้สอน
5. จำนวนครั้งที่จะประเมิน จะทำการประเมิน 2 ครั้งในรอบ 1 ปี ซึ่งจะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และเป็นประโยชน์ในการนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาความดีความชอบจะตรงกับหลักเกณฑ์ของก.พ.

6. การควบคุมให้ระบบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะมีการนำข้อมูลป้อนกลับให้แก่ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุงตนเอง และการนำข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียนเพื่อปรับปรุงการบริหารงานและวางแผนพัฒนานุเคราะห์ต่อไป

สรุปได้ว่าแนวคิดของฮอลเล่และเจนนิงส์นั้น ตรงกับหลักการและแนวคิดของการทำวิจัยในครั้งนี้ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนและยังได้รูปแบบการประเมินผลที่สอดคล้องตรงกับความต้องการของ โรงเรียนมากที่สุด

3. ปัญหา การแก้ปัญหา และข้อควรคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้ คือ

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 129 - 134) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเกิดจาก

1. ผู้บริหารชั้นสูงหรือเจ้าของกิจการ ขาดความรู้ความเข้าใจแนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่เห็นความสำคัญของการประเมินว่ามีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การหรือบริษัทของตนให้ดีขึ้นอย่างไร จึงไม่เอาใจใส่หรือให้การสนับสนุน

2. ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ และความรับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดความรู้และความเข้าใจในแนวความคิดที่ถูกต้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ หรือคุณค่าของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มักประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนอยู่ในระดับกลาง ส่วนมากแล้วผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมิน มักจะตีค่าผลการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานในการปฏิบัติงานเกินกว่าหรือต่ำกว่าผลการปฏิบัติงานที่พนักงานปฏิบัติได้จริง ผู้บังคับบัญชามีความประทับใจพิเศษ ซึ่งเรียกว่า "ฮาโล" (Halo) ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยตรรกวิทยา มีข้อสมมติฐานที่ผิดต่อพนักงาน ซึ่งเรียกว่าประเภทสเตอริโอ (Stereo type) และไม่แจ้งและหารือผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การ

3. ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดความศรัทธา ความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

4. ฝ่ายบุคคลไม่เข้าใจถึงบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตน ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการ เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมและทันสมัยที่จะพัฒนาและปรับปรุง ตลอดจนใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนในด้านนี้ ฝ่ายบุคคลไม่ได้รับความสนับสนุนจากฝ่ายบริหารชั้นสูงหรือเจ้าของ กิจการ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจของตนในด้านนี้ได้อย่างเต็มที่

ชลิดา ศรมณีและพูนศรี สงวนชีพ (2533 : 195 - 196) มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้คือ

1. ผู้บังคับบัญชา
2. ผู้ถูกประเมิน
3. มาตรฐานในการปฏิบัติงานอาจกำหนดไว้ไม่ดีหรือไม่ถูกต้อง
4. ความยากหรือความไม่แน่นอนในปัจจัยของการวัด
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่บ่อยครั้งจนเกินไป ก็เป็นปัญหาสำคัญอันจะทำให้เป็นภาระหนักเกินไปจนไม่มีเวลาปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ

6. ช่วงการประเมินผลนานเกินไปทำให้การประเมินคลาดเคลื่อนไปปัญหาเช่นนี้เรียกว่า

Recenoy Error

7. การประเมินแต่ละครั้ง มีจุดมุ่งหมายหลายอย่างเกินไป

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 47 - 49) กล่าวเกี่ยวกับปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดังนี้

1. ความผิดพลาดอันเกิดจากการปล่อยหรือกดคะแนน (Lenienoy or Striotness

Errsor)

2. ความผิดพลาดอันเกิดจาก "Hale Effect" หมายถึง ความยึดมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาเป็นหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

3. แนวโน้มเข้าหาศูนย์กลาง (Central Tendenoy) หัวหน้าหน่วยงานส่วนมากจึงให้คะแนนระดับปานกลาง

4. เกิดความลำเอียงเพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Inter-Personal Relation bias)

5. อิทธิพลของหน่วยงาน (Organization influence) หัวหน้าหน่วยงานบางคนต้องการให้หน่วยงานของตนเด่นกว่าหน่วยงานอื่น ก็เลยให้คะแนนบุคคลทุกคนสูง

6. ในกรณีที่ต้องใช้หน่วยงานกลางในการประเมินผลนั้น อาจทำให้ผู้บังคับบัญชาของ

คนงานไม่พอใจ

7. ปัญหาในเรื่องการต่อต้านจากบุคคลผู้ถูกประเมิน อันเป็นธรรมชาติของมนุษย์

8. ปัญหาเรื่องการรักษาความลับ ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เพราะว่าในระบบการเก็บไว้เป็นความลับนั้น ผู้ถูกประเมินจะไม่ทราบว่าเขาปฏิบัติงานได้

ผลหรือไม่ได้ผลจะไม่มีช่องทางปรับปรุงงาน ไม่ทราบโอกาสก้าวหน้าของงาน

การแก้ไขปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้ คือ

1. พยายามประเมินโดยอาศัยความคิดเห็นของบุคคลากรในการประเมิน โดยพรรณนา

ความให้น้อยที่สุด เพื่อป้องกันการเกิดอคติขึ้นในการประเมิน

2. ผู้ประเมินต้องทำความเข้าใจในหลักการและวิธีการประเมิน โดยการทำการชี้แจงทำความเข้าใจ การฝึกอบรม ซึ่งมีผลให้ผู้ประเมินสามารถประเมินโดยเข้าใจเรื่องที่จะประเมินได้อย่างแท้จริงและทำได้ถูกต้อง

3. ใช้แบบประเมินที่เน้นในด้านที่สามารถระบุออกมาได้โดยแน่ชัด

4. สนับสนุนให้มีการใช้วิธีการกำหนดแนวทางร่วมกันในการปฏิบัติงาน และกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชารู้จักกับผู้ใต้บังคับบัญชายิ่งขึ้น เพื่อผลประโยชน์

ในการประเมินที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องแม่นยำ

ข้อควรคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้ คือ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 160) ได้เสนอข้อควรคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคน เพราะหากผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เห็นด้วย แบบประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นก็ไม่มีผลอะไรนอกจากนี้ แม้จะมีผู้บังคับบัญชาบางคนไม่เห็นด้วย อาจเกิดการวิพากษ์วิจารณ์และก่อให้เกิดทัศนคติไม่ลงงามต่อการประเมินการปฏิบัติงานได้ในที่สุด

2. เมื่อทุกฝ่ายให้ความเห็นชอบ ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว จำต้องยึดนโยบายและปฏิบัติโดยเคร่งครัดและทั่วถึง มิฉะนั้น แบบประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นก็ไม่มีสัมฤทธิ์ผล

3. ก่อนที่จะนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับความคิดเห็นชอบมาใช้ ควรจะได้ชี้แจงให้ผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานได้เข้าใจถึงแบบและวิธีการโดยถ่องแท้ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปในแนวเดียวกัน

4. เจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การรวบรวมผลการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานนอกจากเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบแก่พนักงานเจ้าหน้าที่แล้วควรมีลักษณะเป็นไปในทางสอนแนะงานแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย เช่นในการดำเนินงานมีข้อบกพร่องผิดพลาดประการใดจนเป็นอุปสรรคต่อการพิจารณาความดีความชอบแล้ว ควรชี้แจงให้เจ้าตัวทราบเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

บุญทัน ดอกโธสง และเอ็ด สาระภูมิ (2528 : 185) ได้กล่าวถึง ข้อควรคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 5 ประการคือ

1. การคัดเลือกผู้ทำหน้าที่ประเมินผลงานให้เหมาะสม
2. ผู้ทำหน้าที่ในการพิจารณาควรมีความเข้าใจในหลักการวัตถุประสงค์
3. ต้องระลึกอยู่เสมอว่า การพิจารณาจะมีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของคนงาน โดยเฉพาะความยุติธรรมต่อคนงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง
4. วิธีการเสนอแนะใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ควรนำมาใช้ และปฏิบัติเพื่อศึกษาเรียนรู้พฤติกรรมของคนโดยตลอด

5. ควรยกเลิกระบบพวกพ้อง หรือขจัดความสัมพันธ์พิเศษ ผู้พิจารณาไม่สามารถแยกเรื่องส่วนตัวกับงานออกจากกันได้ ก็เป็นเรื่องยากที่จะให้การประเมินนั้นเป็นไปตามหลักการ

เสนาะ ตีเขวี่ (2534 : 164 - 165) ได้เสนอหลักการที่ดีที่ช่วยลดข้อผิดพลาดไว้ 5 ประการดังนี้

1. การแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงาน จะต้องคัดเลือกให้เหมาะสมอย่างน้อยประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้บังคับบัญชาของฝ่ายงานและหัวหน้าแผนกงาน

2. ผู้ทำหน้าที่พิจารณาการปฏิบัติงาน ควรจะมีความเข้าใจในหลักการ วัตถุประสงค์ และวิธีการโดยตลอด ด้วยการปรึกษาหารือก่อนว่าจะดำเนินการอย่างไร

3. ต้องระลึกอยู่เสมอว่า การพิจารณาประเมินผลจากผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน

4. ผู้ทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงาน ต้องมีความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

5. ผู้พิจารณาจะต้องขจัดความรู้สึกที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวเองกับพนักงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 134-142) กล่าวถึงข้อควรคำนึงถึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

1. ต้องกระทำเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง

1.1 ดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจอย่างชัดเจนถึงหน้าที่ การงานในตำแหน่งของตนพร้อมทั้งผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังจากเขาด้วย

1.2 ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง

1.3 ทำการแจ้งและหารือกับผู้ปฏิบัติงานบ่อย ๆ

2. ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการกำหนดและใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน

3. ข้อควรคำนึงเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ การขาดความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ มีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่เข้าใจถึงบทบาท การแก้ปัญหผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องทำความเข้าใจ ร่วมกันในการปฏิบัติงาน และกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน

สภาพโดยทั่วไปของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ เป็นสถานการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ให้การอบรมสั่งสอนเด็กนักเรียนให้เป็นบุคคลที่บรรลุถึงความสมบูรณ์ก่อปรด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อสังคมรวมทั้งหลักปรัชญาทางศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม และพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติให้มากที่สุด โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์มุ่งมั่นให้การศึกษอบรมเพื่อ

1. พัฒนาเด็กนักเรียนให้เป็นบุคคลทั้งครบคือพัฒนาร่างกายจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ตลอดจนเอกลักษณ์ และบุคลิภาพ (ตามแนวเจตนารมณ์ของแต่ละสถาบัน)
2. ปลูกฝังค่านิยมด้านจิตใจให้มีจริยธรรม และคุณธรรมมีความเคารพซึ่งกันและกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และฝึกกำลังกันรับผิดชอบเพื่อความดีของส่วนรวม มีความรักและกตัญญูรู้คุณต่อพ่อแม่ ครูอาจารย์ และต่อสถาบันของตน
3. ปลูกฝังให้เป็นพลเมืองดีในระบบประชาธิปไตยโดยเน้นให้มีความรักต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ อันเป็นวิถีชีวิตของคนไทยในระบบประชาธิปไตย รู้จักรักษาศิลปวัฒนธรรม ศีลธรรมและประเพณีที่ดั่งามของชาติ
4. ส่งเสริมด้านวิชาการและการปฏิบัติ โดยมุ่งให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นเพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพในอนาคต

ปัญหาของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

บทบาทหน้าที่ของครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาตัวนักเรียนโดยตรง เพราะครูเป็นผู้ที่ต้องติดต่อใกล้ชิดกับนักเรียนอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่อยู่ที่โรงเรียน จากการศึกษาพบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ มีดังนี้

1. ด้านการเรียนการสอน

1.1 การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอน

1.1.1 ครูผู้สอนบางท่านมักสอนโดยไม่ทำแผนการสอน และไม่ทำบันทึกการสอน ทั้งก่อนหน้าและหลังการสอน

1.2 กระบวนการเรียนการสอน

1.2.1 วิธีการสอนของครูยังไม่เป็นที่สนใจนักเรียนให้อยากเรียน และใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการสอนน้อยมาก

1.2.2 บรรยากาศในชั้นเรียนไม่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้

1.3 การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน

1.3.1 เทคนิควิธีการสอนก็ยังคงใช้แบบเดิมๆที่เคยสอนมาไม่มีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น

2. ด้านสนับสนุนการสอน

2.1 งานปกครอง

2.1.1 ไม่เอาใจใส่ควบคุมแถวให้เป็นระเบียบ การเดินแถวเข้าห้องเรียนไม่เป็นระเบียบ นักเรียนจะแย่งกันเดินเพื่ออยู่ข้างหน้า

2.2 งานธุรการ

2.2.1 งานเอกสารของครูประจำชั้นจะส่งไม่ตรงวันเวลาที่กำหนดไว้

2.3 งานบริการแนะแนว

2.3.1 นัดพบและปรึกษาหาหรือปัญหาของนักเรียนกับผู้ปกครองน้อยมากจึงไม่ค่อยรู้ปัญหาที่แท้จริงของนักเรียน

3. ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ

3.1 ความประพฤติ

3.1.1 การแต่งกายไม่สุภาพเรียบร้อย

3.2 ความรับผิดชอบ

3.2.1 การมาโรงเรียนและการเข้าสอนไม่ตรงเวลา

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

4.1 ความซื่อสัตย์และยุติธรรม

4.1.1 มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามความพอใจไม่มีหลักเกณฑ์

4.2 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

4.2.1 มีการสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนที่เรียนอ่อนน้อยมาก

4.3 ความประหยัดมัธยัสถ์

4.3.1 เมื่อใช้วัสดุอุปกรณ์แล้วมักไม่ค่อยนำมาเก็บให้เป็นที่ ทำให้วัสดุอุปกรณ์สูญหายเป็นจำนวนมาก

4.4 ความอดทนอดกลั้น

4.4.1 ขาดความอดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์

4.5 ความรักความสามัคคี

4.5.1 มีการเสริมสร้างกำลังใจแก่กันและกันน้อยมาก

การประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในระดับจังหวัดจะมีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ควบคุมดูแลโรงเรียนประถมศึกษาอีกชั้นหนึ่ง จากการศึกษาเอกสารพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษานี้ หน่วยงานเจ้าสังกัดได้กำหนดแบบและข้อกำหนดไว้เป็นบรรทัดฐานเดียวกันคือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูในโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กำหนดไว้ 3 แบบคือ

1.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอน

แบบดังกล่าวนี้ มีรายการประเมินไว้เป็น 2 ลักษณะคือ ผลงาน และคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ผลงานจะพิจารณาถึงคุณภาพของงานและปริมาณงาน ส่วนคุณลักษณะในการปฏิบัติงานจะพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย ความอดุสาหะ ความรับผิดชอบ และกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นต้นประเมินและรายงานผลการประเมินถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดปีละ 2 ครั้ง เมื่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดได้ประเมินผลขั้นสุดท้ายแล้ว จะนำผลการพิจารณาเป็นข้อมูลในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต่อไป และยังเก็บข้อมูลในแบบไว้เป็นข้อมูลในการพัฒนานุเคราะห์ต่อไปอีกด้วย

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูในโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนดแบบในการประเมินไว้ ดังนี้

2.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งในสายงาน บริหารโรงเรียน ก.ค.ได้กำหนดแบบซึ่งครอบคลุมเรื่องที่จะประเมิน โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงานและสภาพของงาน

คุณภาพของงานประเมินผลงานบริหารโรงเรียน 6 งานคือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานการเงินและบัญชี งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน

ปริมาณงานประเมินผลเกี่ยวกับ จำนวนห้องเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนตำแหน่งบุคลากร จำนวนสื่อการเรียนการสอน และจำนวนห้องของอาคารเรียน และอาคารเรียนชั่วคราว

สภาพของงานประเมินผลเกี่ยวกับ สภาพที่ตั้ง การคมนาคม การสาธารณูปโภค และสภาพแวดล้อม

ผู้มีหน้าที่ประเมิน ได้แก่ หัวหน้าการประเมินศึกษาอำเภอ ผู้อำนวยการการประเมิน ศึกษาจังหวัดและกรรมการซึ่ง อ.ก.ค.จังหวัด แต่งตั้งขึ้นตามความเหมาะสม

2.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

2.2.1 สำหรับให้ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งประเมินตนเอง

2.2.2 ผู้บังคับบัญชา หรือกรรมการที่ อ.ก.ค.จังหวัด แต่งตั้งเป็นผู้ประเมิน

ซึ่งแบบทั้งสองกำหนดงานที่จะต้องประเมินไว้ในเรื่องเกี่ยวกับ งานสอน งานบริการทางการศึกษา งานอบรมปกครองดูแล งานกิจกรรมนักเรียน งานศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองเพื่อ พัฒนางานในหน้าที่ งานรักษาวินัยและประพฤติตนหรือจรรยาบรรณของครู งานติดต่อกับผู้ปกครอง งานดีเด่น งานบริหารชุมชน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุเมธ วงศ์บุญยียง (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่าในปัจจุบันส่วนราชการต่าง ๆ ยังไม่มีระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นมาตรฐาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่มี ประสิทธิภาพ เพียงพอ ซึ่งสรุปได้ว่าปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. การที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยบริหารงานบุคคลกลาง และหน่วยราชการต่าง ๆ มิได้กำหนดมาตรฐานการทำงาน หรือเกณฑ์งานที่พอใจของแต่ละงานไว้ให้ชัดเจน ทำให้ขาด มาตรฐานงานที่จะใช้เปรียบเทียบในการประเมินผลงานข้าราชการ

2. การที่หน่วยงานต่าง ๆ ใช้ประโยชน์จากการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ เพื่อ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพียงอย่างเดียว เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน เป็นต้น

3. ปัญหาด้านผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ในฐานะผู้ประเมินผลงาน ยังไม่มีความรู้ ความ เข้าใจ ศรัทธาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเพียงพอ มีการใช้ทัศนคติส่วนตัวเป็นเกณฑ์ พิจารณามากกว่าที่จะยึดหลักเกณฑ์เป็นเกณฑ์

สุบิน ภูมิรินทร์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและ ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการประเมินผล

ตามระเบียบข้อกำหนดของทางราชการ มีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู ส่วนการนำผลไปใช้เพื่อประโยชน์อย่างอื่นมีน้อยมาก วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่ใช้ ได้แก่ วิธีการสังเกต การสอบถามและการตรวจสอบผลงาน ปัญหาสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรม และปัญหาข้อจำกัดด้านโควตา 2 ชั้น รวมถึงการแบ่งกลุ่มระดับของข้าราชการ

ประภิน วีระศิลป์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานครได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมิน โดยใน 5 ขั้นตอนนั้น มีส่วนที่ควรปรับปรุงดังนี้คือ

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

วิทยา คูวิรัตน์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอนคือ 1) การวิเคราะห์ระบบ 2) การสังเคราะห์ระบบ 3) การออกแบบระบบ 4) การตรวจสอบระบบ 5) การประเมินระบบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ คณะครู - อาจารย์โรงเรียนนักบุญเปโตรและโรงเรียนแม่พระประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ผลการวิจัยมีส่วนสำคัญในการสร้าง และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร และสามารถนำระบบการประเมินผลที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนคาทอลิก 2) วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งด้านการสนับสนุนการสอน 3) รูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการคือ บัณฑิตนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และ

สภาพแวดล้อม โดยเน้นการประเมินผลในด้านการสอนของครูเป็นหลัก 4) ปัจจัยนำเข้าของระบบ ประกอบด้วยผู้ประเมิน คือ หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนครูและครูประเมินตนเอง คณะกรรมการสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู เพื่อสรุปผลการประเมินให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 5) กระบวนการของระบบประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู การชี้แจงรายละเอียดของระบบการประเมินผล การดำเนินการประเมินผล การวิเคราะห์ผล การปฏิบัติงานของครู 6) ผลผลิตของระบบ ประกอบด้วย สรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล สรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละหมวดวิชาในภาพรวม สรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม 7) ข้อมูลป้อนกลับของระบบ ประกอบด้วย การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูแต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับของโรงเรียน

มิลเลอร์ (Miller 1975 : 134) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่ และครูในโรงเรียนของรัฐในเมืองซานฟรานซิสโก ผลจากงานวิจัยพบว่าครูใหญ่ และครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู ไม่ทราบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะช่วยให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูได้อย่างไร โดยครูส่วนใหญ่ทำการประเมินผลในลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ หรือประเมินผลไปตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้นและกลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อให้เกิดผลเสียต่อโรงเรียนมากกว่าผลดี

สโตนส์ และมอร์ริส (Stones & Morris 1972 : 146 – 155) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการประเมินผลการฝึกปฏิบัติการสอน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแบบของการประเมิน หลักฐานที่จะประเมิน ผู้ทำหน้าที่ประเมิน เกณฑ์การประเมิน และการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ถูกประเมิน ซึ่งปรากฏผลดังนี้

1. ด้านแบบฟอร์มการประเมิน เห็นว่า ควรใช้แบบประเมินที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 อันดับมากที่สุด รองลงมาเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 3 อันดับ
2. ด้านหลักฐานที่ใช้ประเมิน เห็นว่าควรใช้วิธีการแสดงความรู้สึกระบายใจบางส่วนเห็นว่าการใช้ร่วมกับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเสนอให้ทำการประเมินบนพื้นฐานการปฏิบัติงานของนักเรียน
3. ด้านผู้ประเมิน เห็นว่า ควรใช้สมาชิกของคณะทำงานร่วมกับผู้ตรวจสอบจากภายนอกเป็นผู้ประเมิน
4. ด้านเกณฑ์การประเมิน ควรประกอบด้วยกลุ่มของเกณฑ์ที่เรียงลำดับ คือการวางแผน

และการเตรียมบทเรียน การปฏิบัติการสอน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในตัวนักเรียน การเรียนรู้ของนักเรียน ความสามารถในการประเมินนักเรียน คุณลักษณะและพฤติกรรมทางด้านวิชาชีพ

5. ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ ส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ถูกประเมิน เมื่อการประเมินแต่ละบทเรียนได้ผ่านไป และมีบางส่วนที่เห็นว่าควรให้ข้อมูลแก่ผู้ประเมิน เมื่อการสอนได้สิ้นสุดลงในครั้งสุดท้าย

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและตัวแปร ที่เป็นองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้ดังนี้

1. ควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาศักยภาพ
2. ควรกำหนดวิธีการประเมิน ขั้นตอนการประเมิน และเกณฑ์ในการประเมินให้ชัดเจน
3. ควรกำหนดบุคลากรที่จะเป็นผู้ประเมิน ต้องเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้รับการประเมินมากที่สุด
4. ควรมีการนำผลการประเมินที่ได้ แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบ เพื่อนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในบทนี้ ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย โดยมีเนื้อหาสาระครอบคลุมประชากร เป้าหมาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ และรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2544 จำนวน 6 คน

2. ผู้บริหารโรงเรียนบ้านยกกระบัตร จำนวน 1 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่

1. นักเรียนทั้งหมด จำนวน 171 คน จะใช้กลุ่มตัวอย่างชั้นเรียนละ 5 คน ประเมิน 6 ชั้นเรียน รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 171 คน จะใช้กลุ่มตัวอย่างชั้นเรียนละ 5 คน ประเมิน 6 ชั้นเรียน รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยเลือกจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นลำดับแรกที่เหลือ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยข้าราชการครูทั้งหมดในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร
3. ชนิดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 3 ระดับ
ระดับ 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง
ระดับ 2 หมายถึง พอใช้/ปานกลาง
ระดับ 3 หมายถึง ดี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ
2. สร้างแบบประเมินผล ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยระบบของ โซเดอร์เบคและคณะ (Schoderbek et al., 1990 : 22) และองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ฮอลเล่และเจนนิง (Holley & Jennings 1983 : 75)
3. นำแบบประเมินผลเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณา ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และด้านสำนวนภาษาที่ใช้ จำนวน 5 ท่าน
4. นำข้อเสนอแนะการตรวจสอบแก้ไข จากผู้ทรงคุณวุฒิไปพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม แล้วนำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำพร้อมปรับปรุงอีกครั้ง
5. นำแบบประเมินผลที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ไปใช้ประเมินผล กับข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ เพื่อหา ความเที่ยงตรงของแบบประเมินผล
6. สอบถามความคิดเห็นจากข้าราชการครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ทั้งหมด เพื่อหาข้อบกพร่อง ความเหมาะสม ความครอบคลุม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของแบบประเมินผล แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อที่จะพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น เฮร์แมน (Herman 1973 : 201) บอริช (Borich 1977 : 209) ฮอลเล่และเจนนิงส์ (Holley & Jennings 1983 : 75) สตรองและเฮม (Stronge & Helm 1991 : 38) ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 47 - 49) รวมทั้งการวิเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ ขององค์ประกอบในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นอยู่ในปีการศึกษา 2544 ของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ โดยวิเคราะห์จากเอกสารรายงานของฝ่ายการศึกษาที่ได้จัดทำไว้รวมทั้งเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งจากการวิเคราะห์ในรายละเอียดขององค์ประกอบ ในระบบการ

ประเมินผลจะพบองค์ประกอบที่เหมือนกันและแตกต่างกัน

2. การสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยสังเคราะห์จากผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งสังเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ ขององค์ประกอบในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นอยู่ในปีการศึกษา 2544 ของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ โดยพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ของแต่ละองค์ประกอบในส่วนที่เหมือนกันและในส่วนที่แตกต่างกัน แล้วนำส่วนที่เหมือนกันและที่แตกต่างกันมาหล่อหลอมเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปสร้างเป็นระบบการประเมินผลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

3. การออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยการจัดความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และร่างเป็นรูปแบบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูรวมทั้งเสนอรายละเอียดต่าง ๆ ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

4. การตรวจสอบระบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยนำเอกสารร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พร้อมทั้งแบบตรวจสอบร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบในด้านความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง (Content and Construct Validity) แล้วรวบรวมข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อจะนำไปปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

5. การประเมินระบบ โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผ่านขั้นตอนการตรวจสอบระบบแล้ว นำระบบที่ปรับปรุงไปทดลองใช้ในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ หลังจากนั้นจึงทำการประเมินระบบ โดยใช้แบบประเมินเพื่อสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหารและคณะครู แบบประเมินมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 3 อันดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้คือ 1. วัตถุประสงค์ของการประเมิน 2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมิน 3. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมิน 4. บุคลากรที่ใช้ในการประเมิน 5. ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผล 6. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ

ต่อจากนั้น จึงนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่า ระบบการประเมินผลที่ได้พัฒนาขึ้นนั้นมีข้อบกพร่องประการใดหรือไม่ และนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปปรับปรุงระบบการประเมินต่อไป

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขั้นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis and Content Synthesis)
2. ขั้นการตรวจสอบระบบ ใช้การคำนวณค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการตรวจสอบระบบ
3. ขั้นตอนการประเมินผลระบบ ใช้ค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับการประเมินผลระบบ
4. เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ดังนี้
 - 4.1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.66 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 - 4.2 คะแนนเฉลี่ย 1.67 - 2.33 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 - 4.3 คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.00 หมายถึง เห็นด้วยมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สูตรหาค่าร้อยละ

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

2. สูตรหาค่าเฉลี่ยของประชากร (μ)

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

เมื่อ μ = ค่าเฉลี่ยประชากร

$\sum fx$ = ผลรวมคะแนนแต่ละรายการ

N = จำนวนประชากร

3. สูตรหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

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

เมื่อ $\sum fx$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum fx^2$ หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

บทที่ 4

รายงานผลการประเมินระบบและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
2. ผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
3. ผลการออกแบบร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
5. ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ซึ่งผลในแต่ละขั้นตอนนั้นสามารถอธิบายรายละเอียดต่าง ๆ ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผล โดยแยกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ ได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากการวิเคราะห์สรุปผลได้ดังนี้

ตาราง 1 สรุปผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ระบบการประเมินผลตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปีการศึกษา 2544 ของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์
1. เพื่อพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	1. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี
2. เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน	2. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
3. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี	3. เพื่อพิจารณาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	
5. เพื่อพิจารณาสมรรถภาพของครู เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขตัวเอง หรือให้พ้นจากหน้าที่	

2. เนื้อหาสาระที่ใช้ประเมินผลในการปฏิบัติงานของครู จากการวิเคราะห์สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระที่ใช้ในการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ระบบการประเมินผลตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปีการศึกษา 2544 ของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์
1. การจัดการเรียนการสอน	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
1.1 การเตรียมการสอน	1. การมาปฏิบัติราชการและการลา
1.2 การจัดทำแผนการสอน	2. การลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน
1.3 บันทึกการสอน	3. การถูกลงโทษทางวินัย
1.4 วิธีการสอนและอุปกรณ์ เทคนิคที่ใช้	4. การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งปี 2 ชั้น
1.5 สื่อการสอน	ครั้งสุดท้ายเมื่อใด
1.6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	ตอนที่ 2 คุณลักษณะการปฏิบัติงาน
1.7 การวัดและประเมินผล	1. ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. การปกครองดูแลเอาใจใส่นักเรียนในเรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยต่าง ๆ การให้คำแนะนำตักเตือน	2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. ความประพฤติ ระเบียบวินัยและจรรยา มารยาทของครู การอุทิศตน เสียสละ ความร่วมมือ การเป็นแบบอย่างที่ดี การรับผิดชอบต่อภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	3. ความอดุสสาหะ ความขยันหมั่นเพียร
4. งานด้านธุรการรวมทั้งการจัดทำเอกสาร และงานกิจการนักเรียน	4. การรักษาวินัย
	5. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
	6. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับส่วนรวม
	7. เสียสละ และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ
	8. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
	9. แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ
	ตอนที่ 3 ผลงาน
	1. ปริมาณผลงาน
	2. คุณภาพของผลงาน
	3. ความทันเวลา
	4. การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ระบบการประเมินผลตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปีการ ศึกษา 2544 ของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร
	5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ 6. ผลการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 6.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 6.2 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง 6.3 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ 6.4 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผล ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 6.5 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้ เรียนได้อย่างมีระบบ

3. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากการวิเคราะห์สรุปแยกได้เป็น 2 ตาราง คือ เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และ วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ระบบการประเมินผลตามหลักการแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปีการศึกษา 2544 ของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร
1. แบบประเมินผลมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 2. แบบตรวจสอบรายการ (Checklists) 3. แบบสัมภาษณ์ 4. แบบสังเกตการสอน 5. แบบประเมินผลมาตราประมาณค่าเชิงพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scales)	1. แบบตรวจสอบรายการ (Checklists) 2. แบบสังเกตการสอน

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ระบบการประเมินผลตามหลักการแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปีการศึกษา 2544 ของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร
1. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 2. จัดการประชุมชี้แจงโดยผู้บริหาร เพื่อแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และวิธีรายงานผลการประเมิน 3. ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ ความสามารถในการประเมินผล ก็จัดอบรมถึงวิธีการในการประเมิน วิธีใช้เครื่องมือ ให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นผู้ประเมินผล	1. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู 2. คณะกรรมการนำแบบประเมินผลไปประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามระยะเวลาที่กำหนด 3. รวบรวมผลการประเมินให้กับผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งต่อไป

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ระบบการประเมินผลตามหลักการ แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปีการ ศึกษา 2544 ของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร
4. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการ และขั้นตอน ที่ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วน 5. รวบรวมผลการปฏิบัติงานของครูโดยประมวล ผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ 6. นำเสนอผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมิน ได้ทราบ	

4. การเลือกผู้ประเมินผล หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของครู จากการวิเคราะห์สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของครู

ระบบการประเมินผลตามหลักการ แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปีการ ศึกษา 2544 ของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร
1. ผู้ประเมินผล คือ 1.1 คณะกรรมการการประเมินผลที่โรงเรียน แต่งตั้งขึ้นประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้นิเทศก์ เพื่อน ครู และนักเรียน 1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายต่าง ๆ ของ โรงเรียน 1.3 หัวหน้าหมวดวิชา หรือหัวหน้าระดับชั้น 1.4 เพื่อนครูที่ทำงานอยู่ด้วยกัน 1.5 นักเรียนที่เรียนอยู่ในชั้นเรียน 1.6 ผู้ปกครองของนักเรียน 1.7 ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง 2. ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนทุกคน	1. ผู้ประเมินผล คือ คณะกรรมการการประเมิน ผลที่โรงเรียนแต่งตั้งขึ้น ประกอบด้วย ผู้บริหาร และเพื่อนครู 2. ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนทุกคน

5. จำนวนครั้งที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากการวิเคราะห์สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ระบบการประเมินผลตามหลักการ แนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปีการ ศึกษา 2544 ของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร
1. ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	มีกำหนดไว้ 2 ช่วงคือ
2. ภาคเรียนละ 2 ครั้ง	1. ช่วงเดือนกันยายน
3. ปีละ 1 ครั้ง	2. ช่วงเดือนมีนาคม
4. เดือนละ 1 ครั้ง	
5. ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน	

6. การควบคุมให้ระบบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และการให้ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจากการวิเคราะห์ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 7 สรุปผลการวิเคราะห์การสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ระบบการประเมินผลตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปีการ ศึกษา 2544 ของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร
1. สรุปผลและรายงานผลการประเมินของครูแต่ละบุคคล	1. สรุปผลและรายงานผลการประเมินของครูแต่ละบุคคล
2. สรุปผลและรายงานผลการประเมินของครูแต่ละหมวดวิชาในภาพรวม	
3. สรุปผลและรายงานผลการประเมินของครูทั้งหมดในโรงเรียนในภาพรวม	

ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ระบบการประเมินตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษา	ระบบการประเมินผลที่เป็นอยู่ในปีการศึกษา 2544 ของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์
1. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้รับการประเมินทั้งในแง่บวกและแง่ลบคือด้านที่ดี เป็นที่ยอมรับ และด้านที่ควรปรับปรุงแก้ไข 2. การชี้แจงผลการประเมินควรเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนว่า จะปรับปรุงในด้านใด 3. การให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อพัฒนาการบริหารของโรงเรียน หรือเพื่อวางแผนในการพัฒนาบุคลากรครูให้พัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง	1. การชี้แจงผลการประเมินให้ครูผู้รับการประเมินได้ทราบ โดยเป็นลายลักษณ์อักษร

ผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยสรุปผลการสังเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามกรอบ แนวคิดที่วางไว้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีรายละเอียดในองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลการสังเคราะห์สรุปได้คือ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้น

2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลการสังเคราะห์สรุปได้ดังนี้

- 2.1 การปฏิบัติงานในด้านการเรียนการสอน
- 2.2 การปฏิบัติงานในด้านสนับสนุนการสอน
- 2.3 ด้านความประพฤติ และความรับผิดชอบ
- 2.4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

3. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผลการสังเคราะห์ สรุปได้ 2 ประการ คือ

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

3.1.1 แบบประเมินผลมาตรฐานค่า (Rating Scales)

3.2 วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

3.2.1 โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

3.2.2 ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

3.2.3 ดำเนินการประเมินผล โดยผู้ประเมินผลมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้เครื่องมือการประเมินผลที่มีอยู่ในระบบ

3.2.4 ผู้บริหารรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู และสรุปเป็นเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล และในภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียน

3.2.5 ผู้บริหารนำเอาข้อมูลของผลการประเมินไปแจ้งให้กับครูทราบเป็นรายบุคคล โดยในรูปของเอกสาร และการพบปะสนทนากัน และนำเอาข้อมูลของผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม ชี้แจงให้กับครูทั้งในโรงเรียนได้ทราบเพื่อวางแผนการพัฒนาในส่วนที่ยังบกพร่อง หรือควรปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4. การเลือกผู้ประเมิน หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปผลการสังเคราะห์ได้เป็น 2 ประเภท คือ ผู้ประเมินผล และผู้รับการประเมินผล

4.1 ผู้ประเมินผล ประกอบด้วย

4.1.1 ตนเอง หรือผู้รับการประเมิน

4.1.2 ผู้บริหาร

4.1.3 เพื่อนครู

4.1.4 นักเรียน

4.1.5 ผู้ปกครอง

4.2 ผู้รับการประเมินผล คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน

5. จำนวนครั้งที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 การประเมินผลจัดให้มีภาคเรียนละ 1 ครั้ง

5.2 ระยะเวลาคือ เดือนกันยายน ในภาคเรียนที่ 1 และเดือนมีนาคม ในภาคเรียน ที่ 2

6. การควบคุมให้ระบบดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการสังเคราะห์สรุปได้เป็น 2 ประการคือ

6.1 ผลการประเมินผล สามารถสรุปได้เป็น 2 ระดับคือ

6.1.1 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูในระดับบุคคล

6.1.2 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน

6.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับ สามารถสรุปได้เป็น 2 ระดับ คือ

6.2.1 การให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล โดยให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้รับการประเมิน

6.2.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน โดยนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนานุเคราะห์

ผลการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

จากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยนำมาปรับปรุง เพื่อออกแบบเป็นร่างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผลการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้วางไว้ดูได้จากภาคผนวก ก. หน้า 99 - 107

ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู รายละเอียดของผลการตรวจสอบระบบ มีดังนี้

ในการตรวจสอบระบบการประเมินผล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยได้ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงระบบการประเมินผลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยนำเสนอผลดังนี้

ตารางที่ 9 ผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
(คิดคะแนนเป็นร้อยละ)

รายละเอียดในการประเมิน	ดีมาก	ปานกลาง	ปรับปรุง
1. ขั้นตอนในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	80	20	
2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาระบบ	80	20	
3. การกำหนดองค์ประกอบของระบบ (ภาพรวม)	100		
4. การกำหนดรูปแบบของระบบโดยแสดงในรูปของแผนภูมิ	100		
5. ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ บุคลากร และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	100		
6. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	60	40	
7. ผู้รับการประเมิน	100		
8. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	40	60	
9. การกำหนดขั้นตอนในกระบวนการ (Process)	100		
10. ขั้นที่ 1 ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบการประเมินผล	80	20	
11. ขั้นที่ 2 ดำเนินการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง	60	40	
12. ขั้นที่ 3 รวบรวมวิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน	60	40	
13. ผลผลิต (Output) คือ ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และในภาพรวม	100		
14. การกำหนดองค์ประกอบย่อยในข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)	100		
15. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงเนื้อหาอย่างชัดเจนเป็นขั้นตอน ถูกต้อง	60	40	
16. การเรียงลำดับแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน	80	20	

จากตารางที่ 9 แสดงผลการตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปผลได้ดังนี้ คือ

1. ขั้นตอนของการพัฒนาระบบ พบว่า มีขั้นตอนของการพัฒนาระบบที่ชัดเจน และเหมาะสมในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 80
2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาระบบ คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนใหญ่เห็นว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 80
3. การกำหนดองค์ประกอบของระบบ คือ 1. ปัจจัยนำเข้า (Input) 2. กระบวนการ (Process) 3. ผลผลิต (Output) 4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) พบว่าทุกท่านเห็นด้วยเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 100
4. การกำหนดรูปแบบของระบบการประเมินผล โดยมีลักษณะตามแผนภูมิที่ระบุไว้ พบว่าทุกท่านเห็นด้วย เหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 100
5. ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลในระบบ พบว่า ทุกท่านเห็นด้วย เหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 100
6. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 60 และเหมาะสมในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40 โดยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นผู้ปกครองอาจไม่มีเวลาเพียงพอในการประเมิน ควรใช้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนที่ไม่ใช่ข้าราชการครูเป็นผู้ประเมิน
7. ผู้รับการประเมิน พบว่าทุกท่านเห็นด้วย เหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 100
8. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน พบว่า มีผู้เห็นด้วยเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 40 และเหมาะสมในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 60 โดยมีข้อเสนอแนะว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ให้เด็กนักเรียนเป็นผู้ประเมิน มีเนื้อหาที่ยากเกินไปสำหรับเด็กนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และปีที่ 2 ควรปรับปรุงให้มีเนื้อหาที่ง่ายขึ้น และจำนวนข้อให้ลดน้อยลงไปจากเดิมอีก แบบรายงานผลควรปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากขึ้น สะดวกในการคิด และนำไปใช้ในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น
9. การกำหนดขั้นตอนของกระบวนการในระบบการประเมินผล พบว่า ทุกท่านเห็นด้วยเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 100
10. ขั้นที่ 1 ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบการประเมินผล พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 80 และอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20

11. ขั้นที่ 2 ดำเนินการประเมินผล โดยกำหนดปีละ 2 ครั้ง พบว่า มีความเหมาะสมดีมาก คิดเป็นร้อยละ 60 และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40

12. ขั้นที่ 3 การรวบรวมผลการวิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์การประเมินผล พบว่า มีความเหมาะสมดีมาก คิดเป็นร้อยละ 60 และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40

13. ผลผลิต (Output) คือ ผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน และผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในภาพรวมของโรงเรียน พบว่ามีความเหมาะสมดีมาก คิดเป็นร้อยละ 100

14. การกำหนดองค์ประกอบย่อยในข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) พบว่ามีความเหมาะสมในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 100 โดยให้ความเห็นว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้กำหนดไว้ในระบบการประเมินผลมีความเหมาะสมดีมาก เพราะเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเป็นรายบุคคล เพื่อจะได้ทราบผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล และการให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน เพื่อจะได้ข้อมูลสำหรับวางแผนพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนต่อไป

15. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงเนื้อหา มีความชัดเจน เป็นขั้นตอนและถูกต้อง พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากคิดเป็นร้อยละ 60 และในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 40

16. การเรียงลำดับแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง และสัมพันธ์กัน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 80 และเหมาะสมในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20

การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ โดยเสนอผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้คือ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความประพฤติ ความรับผิดชอบ

2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการเรียนการสอน 24 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 34.29

2.2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม 19 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 27.14

2.3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ 15 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 21.43

2.4 ด้านสนับสนุนการสอน 12 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 17.14

3. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ 2 ประการ คือ

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

3.1.1 ใช้แบบประเมินผลมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scales) 3 ระดับคือ

1 = ต้องปรับปรุงแก้ไข

2 = ปานกลาง / พอใช้

3 = ดี

3.1.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มี 3 ชุด ได้แก่

3.1.2.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบประเมินโดยตนเอง โดยผู้บริหาร และโดยเพื่อนครู (เอกสาร ป.1) มีจำนวน 70 ข้อ

3.1.2.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยนักเรียนมีจำนวน 40 ข้อ

3.1.2.3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้ปกครองมีจำนวน 30 ข้อ

3.2 วิธีดำเนินการ ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

3.2.1 โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

3.2.2 ผู้บริหาร ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ขั้นตอนการประเมิน วิธีการประเมิน ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

3.2.3 ดำเนินการประเมินผล โดยผู้ประเมินดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด และใช้เครื่องมือการประเมินผลที่มีอยู่ในระบบ

3.2.4 ผู้บริหารรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู สรุปเป็นเอกสาร รายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล และในภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียน

3.2.5 ผู้บริหารนำเอาข้อมูลของผลการประเมิน แจ้งให้ครูทราบเป็นรายบุคคลในรูปแบบของเอกสาร และการพบปะสนทนากัน แล้วนำเอาข้อมูลของผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม ชี้แจงให้กับครูทั้งโรงเรียนได้ทราบ เพื่อวางแผนการพัฒนาในส่วนที่ยังบกพร่อง หรือควรปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4. การเลือกผู้ประเมิน หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ 3 ประการดังนี้

4.1 ผู้ประเมินผล ในแต่ละบุคคล ประกอบด้วย

4.1.1 ตนเอง หรือ ผู้รับการประเมิน จำนวน 1 คน

4.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน

4.1.3 เพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน จำนวน 5 คน

4.1.4 นักเรียนในชั้นที่ผู้รับการประเมินสอนจำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย

4.1.5 ผู้ปกครองนักเรียนในชั้นที่ผู้รับการประเมินสอน จำนวน 5 คน โดยเลือกจากกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นลำดับแรกที่เหลือใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

4.2 ผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร

4.3 ผู้สรุปผลการประเมินผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

5. จำนวนครั้งที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้ การประเมินผลจัดให้มีเรียนละ 1 ครั้ง คือ ภาคเรียนที่ 1 ช่วงเดือนกันยายน และภาคเรียนที่ 2 ช่วงเดือนมีนาคม

6. การควบคุมให้ระบบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ 2 ประการคือ

6.1 ผลการประเมิน สามารถสรุปได้เป็น 2 ระดับ คือ

6.1.1 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูในระดับบุคคล

6.1.2 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน

6.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับ สามารถสรุปได้เป็น 2 ระดับคือ

6.2.1 การให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล โดยให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้รับการประเมิน เป็นเอกสารอย่างชัดเจนเพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง จะได้หาวิธีการในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

6.2.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน โดยนำเอาผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครู รวมทั้งนำไปวิเคราะห์ ระบบการบริหารของโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เช่น ด้านขวัญและกำลังใจของครู แรงจูงใจในปฏิบัติงาน ฯลฯ ระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นได้จากภาคผนวก ข หน้า 109 - 152

ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

โดยผู้วิจัยได้นำระบบการประเมินผลไปใช้ในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร ผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนบ้านยกกระบัตรทั้งหมด จำนวน 7 ท่าน

ตารางที่ 10 แสดงผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
บ้านยกกระบัตร

รายการประเมิน	ข้าราชการครูทั้งหมด (n = 7)		
	μ	σ	การแปลผล
1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู			
1.1 ความเหมาะสม	2.43	0.73	ดี
1.2 ครอบคลุม	2.28	0.70	ปานกลาง
2. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู			
2.1 ความเหมาะสม	2.43	0.73	ดี
2.2 ครอบคลุม	2.43	0.73	ดี
3. การพิจารณาตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู			
3.1 ความเหมาะสม	2.14	0.36	ปานกลาง
3.2 ครอบคลุม	2.14	0.36	ปานกลาง
4. กลุ่มผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู			
4.1 ความเหมาะสม	2.71	0.47	ดี
4.2 ครอบคลุม	2.57	0.91	ดี
5. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู			
5.1 ความเหมาะสม	2.57	0.91	ดี
5.2 ครอบคลุม	2.71	0.47	ดี
6. กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ในการประเมินผล			
6.1 ความเหมาะสม	2.43	0.73	ดี
6.2 ครอบคลุม	2.28	0.70	ปานกลาง
6.3 ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ	2.28	0.89	ปานกลาง
7. แบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน			
7.1 ความเหมาะสม	2.71	0.47	ดี
7.2 ครอบคลุม	2.71	0.47	ดี
7.3 ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ	2.57	0.73	ดี

ตารางที่ 10 (ต่อ)

รายการประเมิน	ข้าราชการครูทั้งหมด (n = 7)		
	μ	σ	การแปลผล
8. ข้อมูลย้อนกลับของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู			
8.1 ความเหมาะสม	2.57	0.91	ดี
8.2 ความครอบคลุม	2.43	0.50	ดี
8.3 ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ	2.57	0.91	ดี

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นผลของการประเมินระบบ โดยการนำระบบการประเมินผลที่พัฒนาขึ้นไปใช้ พบว่า

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลที่กำหนดไว้คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งในด้านการสนับสนุนการสอน ความประพฤติ ความรับผิดชอบ ครูทั้งหมดให้ความเห็นว่ามี ความเหมาะสมในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.43 และมีความครอบคลุมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.28

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล คือ กลุ่มผู้ประเมินผล กลุ่มผู้รับการประเมิน และกลุ่มผู้สรุปผลการประเมินนั้น ครูทั้งหมดมีความเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.43 และมีความครอบคลุมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.43 เช่นกัน

3. การพิจารณาตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยฝ่ายผู้บริหารสถานศึกษา ครูทั้งหมดมีความเห็นว่า เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.14 และมีความครอบคลุมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.14 เช่นเดียวกัน

4. กลุ่มผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย ตนเอง ผู้บริหาร เพื่อนครูทั้งหมด นักเรียนในชั้นที่ผู้รับการประเมินสอน ผู้ปกครองนักเรียนในชั้นที่ผู้รับการประเมินสอน ครูทั้งหมดมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม และครอบคลุมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.71 และ 2.57 ตามลำดับ

5. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วยแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 = ต้องปรับปรุง ระดับ 2 = ปานกลาง/พอใช้ ระดับ 3 = ดี ครูทั้งหมดมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมและครอบคลุมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.57 และ 2.71 ตามลำดับ

6. กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการนำระบบการประเมินผลไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การประชุมชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินการประเมิน ผลจนถึงสิ้นสุดกระบวนการประเมินผลนั้น ครูทั้งหมดมีความเห็นว่าอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.43 มีความครอบคลุม และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.28 เท่ากัน

7. แบบรายงาน และสรุปผลการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบไว้ นั้น ครูทั้งหมดมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมและครอบคลุมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.71 เท่ากัน ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.57

8. ข้อมูลป้อนกลับของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูมี 2 ระดับคือ ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล และข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียนนั้น ครูทั้งหมดมีความเห็นว่า มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.57 เท่ากัน มีความครอบคลุมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.43

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่สำคัญ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตรที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยกกระบัตร
2. เพื่อประเมินผลการใช้การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตรที่ได้พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอนที่สำคัญคือ

1. การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) ประกอบด้วย
 - 1.1 ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดหลักการทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 - 1.2 ศึกษาวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
2. การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) โดยการเปรียบเทียบระบบการประเมินผลตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎีกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะรวบรวมเอาส่วนที่เหมือนและที่ต่างขององค์ประกอบย่อย ๆ มารวมกันและจัดองค์ประกอบของระบบให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น
3. การออกแบบระบบ (System Design) ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนในการร่างรูปแบบระบบให้เป็นรูปเป็นร่างขึ้นมาตามแนวคิด หลักการทฤษฎีของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร
4. การตรวจสอบระบบ (System Verification) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง (Content and Construct Validity) แล้วปรับปรุงระบบการประเมินผลในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำระบบการประเมินผลไปใช้ปฏิบัติจริงในโรงเรียน

5. การประเมินระบบ (System Evaluation) โดยการนำเอาระบบที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำไปใช้จริงในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร แล้วทำการประเมินผลโดยสอบถามความคิดเห็นจากข้าราชการครูทั้งหมดในโรงเรียน เพื่อหาข้อบกพร่องหรือควรปรับปรุงแก้ไขประการใด เพื่อช่วยให้ระบบมีคุณภาพมากขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสรุปผลการวิจัยใน 2 ส่วนดังนี้

1. สรุปผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยกกระบัตร ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนโรงเรียนบ้านยกกระบัตร สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ สามารถปรับปรุงให้เห็นเป็นระบบที่ชัดเจนโดยมีรายละเอียดต่างๆของระบบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

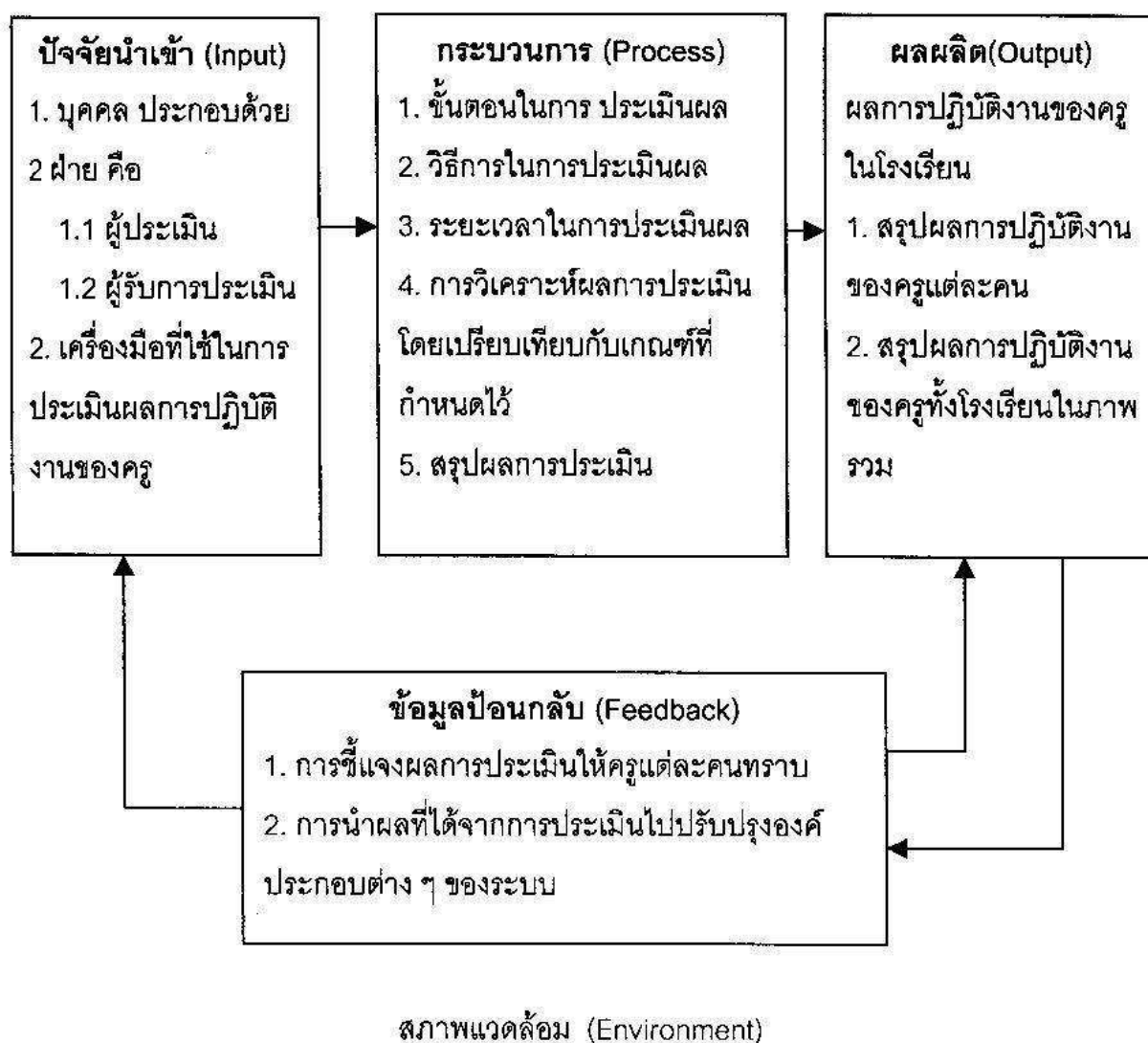
1.1. องค์ประกอบและขั้นตอนของระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบของการประเมินผล วัตถุประสงค์ของระบบ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) รวมทั้งวิธีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

1.2 การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ผลจากแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูวิธีการแปลผลการรายงานผลและการสรุปประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน ผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนในภาพรวม

1.3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบบรายงานและแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งออกเป็นแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน และแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนในภาพรวม

รายละเอียดของการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยกกระบัตร ดูในภาคผนวก ข. หน้า 109 - 152

องค์ประกอบและขั้นตอนของระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ ในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยเสนอรูปแบบดังนี้



แผนภูมิที่ 7 รูปแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบและขั้นตอนต่าง ๆ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อพัฒนาปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอนด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านความประพฤติความรับผิดชอบ

2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จัดแบ่งเนื้อหาการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็นด้านต่าง ๆ โดยแบ่งได้เป็น 4 ด้านดังนี้

- 2.1 ด้านการเรียนการสอน
- 2.2 ด้านสนับสนุนการสอน
- 2.3 ด้านความประพฤติ ความรับผิดชอบ
- 2.4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

3. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ 2 ประการคือ

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

3.1.1 ลักษณะของแบบประเมินผล มี 3 ประเภท ได้แก่

3.1.1.1 แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยเป็นแบบประเมิน ตนเอง โดยผู้บริหาร และโดยเพื่อนครูเป็นผู้ประเมิน (เอกสาร ป1)

3.1.1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยนักเรียนเป็นผู้ประเมิน (เอกสาร ป2)

3.1.1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้ปกครองเป็นผู้ประเมิน (เอกสาร ป3)

3.1.2 ชนิดของเครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผล เป็นแบบประเมินผลมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scales) 3 ระดับ

3.1.3 เกณฑ์ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินไว้ดังนี้

3.1.3.1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.66 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงแก้ไขโดยด่วน

3.1.3.2 คะแนนเฉลี่ย 1.66 – 2.33 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่พอใช้ เป็นที่ยอมรับได้

3.1.3.3 คะแนนเฉลี่ย 2.33 – 3.00 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

3.2 วิธีดำเนินการและขั้นตอนต่าง ๆ ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

3.2.1 โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

3.2.2 ผู้บริหาร ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ทราบ

3.2.3 ดำเนินการประเมินผล โดยผู้ประเมินดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด และใช้เครื่องมือในการประเมินผลที่มีอยู่ในระบบ

3.2.4 ผู้บริหารรวบรวมผลการประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และสรุปเป็นเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคล และในภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียน

3.2.5 ผู้บริหารนำเอาข้อมูลของการประเมินแจ้งให้ครูทราบเป็นรายบุคคลในรูปแบบของเอกสารและการพบปะสนทนากันเพื่อแก้ไขส่วยที่บกพร่องอยู่ นำเอาข้อมูลของประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้งในโรงเรียน ในภาพรวม ชี้แจงให้ครูทั้งโรงเรียนได้ทราบ เพื่อวางแผนการพัฒนาส่วนที่บกพร่อง หรือควรปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

4. การเลือกผู้ประเมิน หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

4.1 ผู้ประเมินผล ประกอบด้วย

4.1.1 ตนเองหรือผู้รับการประเมิน จำนวน 1 คน

4.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน

4.1.3 เพื่อนครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน จำนวน 5 คน

4.1.4 นักเรียนที่อยู่ในชั้นที่ผู้รับการประเมินสอน จำนวน 5 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

4.1.5 ผู้ปกครองนักเรียนในชั้นที่ผู้รับการประเมินสอน จำนวน 5 คน โดยการเลือกจากกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นลำดับแรก ที่เหลือใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

4.2 ผู้รับการประเมินผล หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียน

4.3 ผู้สรุปผลการประเมิน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา

5. ระยะเวลาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ออกเป็นภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยภาคเรียนที่ 1 ช่วงเดือนกันยายน และภาคเรียนที่ 2 ช่วงเดือนมีนาคม

6. การควบคุมให้ระบบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ แยกได้ 2 ประการ คือ

6.1 ผลผลิตที่ได้จากการระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้เป็น

2 ระดับคือ

6.1.1 ผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้ครูแต่ละคนทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนอยู่ในระดับใด การปฏิบัติงานในด้านใดที่ยอมรับ ดี พอใช้ หรือว่าควรปรับปรุงแก้ไขในด้านใดให้ดียิ่งขึ้น

6.1.2 ผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวมว่า อยู่ในระดับใดครูทั้งโรงเรียนควรจะได้การพัฒนาในด้านใดเป็นพิเศษ หรือควรส่งเสริมในด้านที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการมองภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียน ซึ่งผลผลิตทั้งหมดนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูในโรงเรียนให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

6.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น สรุปได้เป็น 2 ระดับ ดังนี้คือ

6.2.1 การให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล คือ การแจ้งการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน คือ ผู้บริหารนำเอารูปแบบสรุปผล การแจ้งการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน ไปชี้แจงให้กับครู ผู้รับการประเมินเพื่อทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนมีลักษณะอย่างไร การปฏิบัติงานในด้านในบ้างที่ยอมรับ อยู่ในเกณฑ์ดีหรือพอใช้และการปฏิบัติงานในด้านในบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไขรวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนให้ดียิ่งขึ้น

6.2.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน คือ การแจ้งการปฏิบัติงานของครูทั้งหมด ให้ที่ประชุมครูทั้งหมดรับทราบว่า การปฏิบัติงานในด้านใดบ้างเป็นที่ยอมรับ อยู่ในเกณฑ์ดีหรือพอใช้และการปฏิบัติงานในด้านในบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูรวมทั้งนำไปวิเคราะห์ระบบการบริหารงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

7. วิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการ ปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยนำเสนอแบบติดตามผลการปฏิบัติงานของครู (เอกสาร ป.9.) โดยมีรายละเอียดดังนี้

7.1 เนื้อหาสาระที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนา

7.2 สาเหตุที่จะต้องได้รับการพัฒนา

7.3 ปัจจัยส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนา

7.4 ตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนา

7.5 บุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดตามผลการประเมิน

รายละเอียดต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้ครูแต่ละคน สามารถพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง

ส่วนผลผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องนำการประเมินการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน มาวิเคราะห์ว่าการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนนั้นเป็นอย่างไร มีจุดอ่อนหรือควรปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง เพื่อจะพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารจะนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผนในการพัฒนาครูในด้านที่จำเป็น หรือที่ควรปรับปรุงแก้ไข เช่น การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดอบรมในด้านวิธีการสอน การจัดค่ายอบรมคุณธรรม จริยธรรม ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสนใจและดำเนินการ เพื่อช่วยให้ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนาไปในทางที่ถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการมากยิ่งขึ้น

2. สรุปผลการประเมินผล ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ ผู้วิจัยได้นำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปใช้ในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ และสรุปผลการประเมินผลระบบได้ดังนี้คือ

2.1 คณะครูทั้งหมดของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ ได้ให้เห็นสอดคล้องกันว่า ระบบที่นำไปใช้นั้นมีความเหมาะสมและครอบคลุม ในเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน รวมทั้งสามารถนำไปใช้ได้โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

2.2 กลุ่มผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบไปด้วย บุคคล 5 ฝ่ายคือ 1. ผู้ประเมินตนเอง ซึ่งถือว่าไม่มีใครรู้จักตนเองดีไปกว่าตัวของตนเอง 2. ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งใกล้ชิดกับครูผู้รับการประเมินมากที่สุด 3. เพื่อนครูทั้งหมดที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันซึ่งถือว่า จะให้ข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีความใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด 4. นักเรียนที่อยู่ในชั้นเรียนของผู้รับการประเมิน ซึ่งถือว่าเป็นผลผลิตของผู้รับการประเมิน ย่อมมองเห็นพฤติกรรมด้านการเรียนการสอนได้ชัดเจนมากที่สุด 5. ผู้ปกครองของนักเรียนที่อยู่ในชั้นเรียนของผู้รับการประเมิน ซึ่งถือว่าเป็นผู้รับผลผลิตย่อมรู้ถึงคุณภาพของครูผู้สอน และมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ต่อผลผลิตที่ได้รับมา มีความเหมาะสมมากที่สุด เท่ากับแบบรายงานสรุปการปฏิบัติงานของครู รองลงมาเป็นเครื่องมือการประเมินและข้อมูลป้อนกลับ

2.3 ข้อดีของระบบการประเมินผลที่ได้พัฒนาขึ้นมีดังนี้

2.3.1 ทำให้ผู้บริหารและครูมีการตื่นตัวมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่มีการพัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียน

2.3.2 ทำให้ครูแต่ละคนรู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น มองตนเองได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการยอมรับตนเองมากยิ่งขึ้น

2.3.3 ทำให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองมีความสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้นก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี ไม่มองผู้อื่นในแง่ร้าย แต่จะมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

2.4 ข้อบกพร่องที่เป็นอุปสรรคของระบบประเมินผลที่ได้พัฒนาขึ้น

2.4.1 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังขาดประสบการณ์และความชำนาญในการประเมินผล ซึ่งทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคขึ้นในระหว่างการทำเนิการประเมินผล ผู้วิจัยต้องดำเนินการอธิบายขั้นตอนการประเมินผล และวิธีการประเมินผลทีละกลุ่ม โดยเริ่มจากข้าราชการครู นักเรียนและผู้ปกครอง

2.4.2 ผู้ประเมินผล ที่เป็นนักเรียนต้องใช้เวลาในการประเมินผลมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เพราะต้องทำให้นักเรียนเข้าใจในข้อคำถามตรงกัน เพื่อผลการประเมินจะได้ไม่เบี่ยงเบน

2.4.3 การนำผลการประเมินไปชี้แจงให้กับครูแต่ละคนได้ทราบ และอธิบายวิธีการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ในจุดที่บกพร่องอยู่จะต้องใช้เวลามาก เพื่อที่จะให้ครูทุกคนเข้าใจยอมรับผลการประเมินและหันมาปรับปรุงตนเอง ในส่วนที่ยังบกพร่องอยู่

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มีข้อแตกต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ที่เป็นอยู่ในปีการศึกษา 2544 ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นเน้นการประเมินผล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เวสและบอลลิงตัน (West & Bollington 1991 : 113) และ ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg & Ornstein 1991 : 513) ที่ได้ให้แนวคิดว่ ระบบการประเมินผลจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งเสริมทักษะต่างๆของครูแต่ละคนให้มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยไม่ควรนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาตัดสิน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เพราะจะทำให้การประเมินผลเกิดการเบี่ยงเบนไป

ดังนั้น โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์จึงควรกำหนดวัตถุประสงค์ของระบบการประเมิน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีความเหมาะสมอย่างยิ่งและจะสามารถช่วยลดความเบี่ยงเบนของผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูได้

2. กระบวนการและขั้นตอนการนำระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น มีรายละเอียดต่างๆดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนนั้น ๆ

2.2 ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการประเมินผลให้แก่คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดได้รับทราบให้เข้าใจอย่างชัดเจน

2.3 ดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

2.4 รวบรวมผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยรายงานลงในเอกสารที่จัดเตรียมไว้

2.5 สรุปผลการประเมิน

2.6 ผู้บริหารนำผลการประเมินไปชี้แจงให้ครูแต่ละคนได้รับทราบและนำผลการประเมินในภาพรวมของทั้งโรงเรียน ไปชี้แจงให้ครูทั้งหมดในโรงเรียนได้รับทราบ

กระบวนการที่กำหนดไว้นี้ สอดคล้องกับความคิดของ เฮอร์แมน (Herman 1973 : 201) บอริช (Borich 1997 : 209) บอลตัน (Borton 1980 : 18) และ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องกำหนดกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน ซึ่งถ้ากระบวนการไม่มีความชัดเจนแล้ว การประเมินผลก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ ดังที่งานวิจัยของมิลเลอร์ (Miller 1975 : 134) ที่พบว่า ครูใหญ่และครูไม่เข้าใจขั้นตอนของการดำเนินงานการประเมินผล จึงทำเป็นตามระเบียบกฎเกณฑ์นั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลดีแก่ครูและแก่โรงเรียน

ดังนั้น จึงขอเสนอแนะให้โรงเรียนบ้านยกกระบัตรได้กำหนดกระบวนการ ขั้นตอนของการประเมินผลให้ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่ในปีการศึกษา 2544 โดยนำกระบวนการและขั้นตอนที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

3. การเลือกผู้ประเมินหรือบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ในด้านของผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียน ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปมีความเห็นสอดคล้องกัน ทั้งผู้ทรงคุณวุฒิบริหาร และครูทั้งหมดในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร

ส่วนกลุ่มผู้ประเมิน ผู้วิจัยมีความคิดที่แตกต่างไปจาก การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่เป็นอยู่ในปีการศึกษา 2544 ซึ่งให้ผู้บริหารประเมินผลเพียงกลุ่มเดียว แต่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น กำหนดไว้ดังนี้ ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลมี 5 กลุ่มด้วยกัน คือ 1. ตัวครูควรเป็นผู้ประเมินตนเอง 2. ผู้บริหารที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้รับการประเมินมากที่สุด

3. เพื่อนครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน 4. นักเรียนที่อยู่ในชั้นเรียนของผู้รับการประเมินเป็นผู้สอนประมาณ 5 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและ 5. ผู้ปกครองที่อยู่ในชั้นเรียนของผู้รับการประเมินเป็นผู้สอน ประมาณ 5 คน โดยเลือกจากกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อน แล้วจึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บอลตัน (Bolton 1980 : 18) ฮอลเลย์ และ เจนนิงส์ (Holley & Jennigs 1983 : 75) ที่กล่าวว่า “ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลจะต้องมีความใกล้ชิด กับผู้รับการประเมินผลมากที่สุด และเสนอให้ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น” และ ยังสอดคล้องกับแนวความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ คือ ในส่วนของผู้ประเมินที่เป็นผู้ปกครองควรคัดเลือกจากกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนเป็นลำดับแรก เพราะมีความใกล้ชิดกับคณะครูทั้งหมดมากกว่าผู้ปกครองท่านอื่นๆ

ส่วนในด้านของผู้สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะสามารถชี้แจงผลการประเมินได้อย่างชัดเจนเป็นที่เข้าใจอย่างถ่องแท้

ดังนั้น โรงเรียนบ้านยกกระบัตรจึงควรเน้นบุคคลซึ่งทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับครูมากที่สุด คือ ตนเอง ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียนและผู้ปกครอง ส่วนการสรุปผลการประเมินควรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องทำให้ความเป็นกลางมากที่สุดในการตัดสินการประเมิน

4. ผลผลิต (Output) ของระบบการประเมินผลของผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น ได้กำหนดผลผลิตไว้ 2 ประการ คือ 1. ผลสรุปผลการปฏิบัติงานของครูในด้านต่างๆเป็นรายบุคคล 2. ผลสรุปการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนในภาพรวม ซึ่งผลผลิตทั้ง 2 ประการที่เกิดขึ้นนั้นจะสามารถนำไป วิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาครู ได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้วย รวมทั้งเอาผลผลิตที่ได้ไปวางแผนในการพัฒนานุเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้นด้วย และยังช่วยประหยัดกำลังคนและปัจจัยต่าง ๆ ที่จะต้องสูญเสียไป เพราะขาดการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ เลวิส (Lewis 1973 : 23) และแฮร์ริส (Harris 1986 : 15) โดยเน้นในเรื่อง การนำเอาผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการวางแผนพัฒนานุเคราะห์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในโรงเรียน

ในการประเมินผลของโรงเรียนบ้านยกกระบัตรนั้น มิได้นำเอาผลการประเมินมาใช้เท่าที่ควร ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ กัญญะปริญญ์ โมแรล (2543) ที่พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มากกว่าการมุ่งพัฒนาตัวบุคคล

ดังนั้นจึงขอเสนอแนะให้โรงเรียนบ้านยกกระบัตร นำผลที่ได้จากการประเมินการปฏิบัติงานของครูไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวครู และต่อโรงเรียนให้มากที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งนำไปใช้ใน

การวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีคุณภาพมากที่สุด

5. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ของระบบการประเมินผลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น มีขั้นตอนของการให้ข้อมูลป้อนกลับใน 2 ระดับ คือ

5.1 ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล คือ นำผลการประเมินที่ผ่านการสรุปผลเรียบร้อยแล้ว ไปชี้แจงให้ครูผู้รับการประเมินได้รับทราบ โดยการสร้างความใกล้ชิดและความเป็นกันเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดการยอมรับผลการประเมินได้ง่ายขึ้น โดยเริ่มต้นชี้แจงผลการปฏิบัติงานในด้านที่ดีก่อนแล้ว จึงพูดถึงข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข โดยพิจารณาร่วมกันว่า ผลการประเมินนั้นตรงกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ สมิท (Smith 1982 :33) โชเดอร์เบคและคณะ (Schoderbek et al., 1990 : 22) ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein 1991 : 513) เกี่ยวกับการนำข้อมูลป้อนกลับไปชี้แจงให้กับผู้รับการประเมิน โดยควรชี้แจงในเรื่องที่ดีก่อนแล้วจึงสอบถามในส่วนที่บกพร่องว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่ จะได้มีโอกาสสอบถามความคิดเห็นของผู้รับการประเมินก่อน ซึ่งมีไม่ใช่เป็นการตัดสิน แต่เป็นการยอมรับสภาพที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อครูผู้รับการประเมินจะได้ทราบถึงผลการประเมินอย่างชัดเจนและแนวทางการพัฒนาตนเองด้วย

ดังนั้น โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ จึงควรมีการติดตามผลการประเมินด้วย โดยใช้แบบติดตามผลการประเมิน เอกสาร ป.9 ซึ่งมีเนื้อหาดังนี้ คือ

1. เนื้อหาสาระที่ครูผู้รับการประเมินจะต้องได้รับการพัฒนา
2. สาเหตุที่จะต้องได้รับการพัฒนา
3. ปัจจัยส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนา
4. ตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนา
5. บุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดตามผลการประเมิน

รูปแบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้พัฒนาขึ้น สามารถช่วยในการติดตามผลการประเมินสำหรับครูผู้รับการประเมินทุกคน

5.2 ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนควรนำเอา ผลการประเมินในภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียนมาพิจารณาและชี้แจงให้กับครูทั้งหมดได้รับทราบ แล้วจึงวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน ในส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน เพื่อจะช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง สำหรับครูทั้งหมดในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการนำระบบไปใช้

1. ควรจัดให้การฝึกอบรมการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้น เพราะเป็นเรื่องใหญ่ที่ผู้บริหารและคณะครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ยังขาดประสบการณ์ จึงจำเป็นจะต้องมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินการประเมินผล เพื่อจะสามารถนำระบบการประเมินผลไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง
2. ควรนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ เพื่อพัฒนาครูในส่วนที่ควรปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้า วิจัยเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของครู มีความครอบคลุมและชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น
2. ศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับเครื่องมือ ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ

๑๖

๑๗

บรรณานุกรม

๑๘

บรรณานุกรม

- กัญญปริญญา โมแรล. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2543.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. "การประเมินบุคลากร," วารสารครูปริทัศน์. 1 (2519) : 14.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง. ม.ป.ท., 2540.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2530.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน. ม.ป.ท.,
2530.
- จำเนียร จวงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.
- โจเซฟ ปุตติ. หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน. กรุงเทพฯ : เอช - เอนการพิมพ์, 2523.
- ชลิดา ศรมณี และพูนศรี สงวนชีพ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์, 2533.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," เอกสารทางวิชาการ หมายเลข 19.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- ถนนม มาเกะจันทร์. ทฤษฎีการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- ธนชัย ยมจินดา. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการ
บริหารงานบุคคล หน่วยที่ 7 - 15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2534.
- บวร ประพุดดี. การวัดและประเมินผลบุคคล. กรุงเทพฯ : สหบุรุษสารการพิมพ์, 2526.
- บุญทัน ดอกไธสงและเอ็ด สาระภูมิ. ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในองค์การ.
กรุงเทพฯ : รัชดา 84 แมเนจเม้นท์, 2528.
- ประภิน วีระศิลป์. การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2536.
- ประยูร บุญประเสริฐ. "การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายแต่ละคน," วารสารบริหาร
ธุรกิจ 2, (2520) : 153.

- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ปราโมทย์ โชติมงคล. การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครู.
เอกสารประกอบการบรรยาย ณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
กระทรวงศึกษาธิการ, 9 พฤษภาคม 2539 : 3.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2535.
- ปิญญู สารว. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526.
- มาแตร์เดอีวิทยาลัย, โรงเรียน. เอกสารประเมินผลการการปฏิบัติงานของครู. กรุงเทพฯ :
โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย, 2535.
- เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- บ้านยกกระบัตร, โรงเรียน. เอกสารแผนการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนบ้านยกกระบัตร.
โรงเรียนบ้านยกกระบัตร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร, 2544
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. การพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภา, 2541.
- วิทยา คูวิรัตน์. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก
อัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. ลับ - เฉพาะผู้ที่เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ :
การพิมพ์พระนคร, 2526.
- สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์. "การวางแผนงานและการทำงานอย่างเป็นระบบ," ใน เอกสารประกอบ
การสอนวิชาวางแผนการศึกษา. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สมิต ลัษณกร. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," วารสารบริหารคน. 4 (2526) : 47 - 102.
- สวัสดิ์ สุนทรังษี. การวัดในการจัดงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- สุบิน ภูมิรินทร์. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถม
ศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2532.

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

เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2535.

อนันต์ แจ่มกลีบ. หลักเบื้องต้นทางการบริหาร. ธนบุรี : รุ่งเรืองการพิมพ์, 2514.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พีรพัธนา, 2523.

Bollington, Rob & Hopkins, David & West, Mel. An Introduction to Teacher Appraisal. London: Cassell Educational Limited, 1993.

Bolton, Dale L. Evaluation Administrative Personnel in School System. New York : Teachers College Press, 1980.

Borich, Gary D. The Appraisal of Teaching Concepts and Process. Philippines : Addison Puvlishing, 1977.

Buckley, K. Modern Systems Research for the Behavioral Scientist. Chicago : Aldine Publishing, 1968.

Castetter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. New York : Macmillan Co., 1976.

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

Chruden, Herbert J ., and Sherman Jr ., Arther W. Personnel Management. 3d ed. Ohio : Ohio Western Publishing Co ., 1968.

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

Gibson, Oliver R. and Harlod C. Hunt. The School Personnel Administration. Boston : Houghton Mifflin Co., 1965.

Hall, A.D. & Fagen R.E. "Definition of Systems," General Systems Yearbook 1. Chicago : Aldine Publishing, 1956.

Harris, Ben M. Developmental Teacher Evaluation. Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc., 1986.

- Herman, Jerry J. **Developing An Effective School Staff Evaluation Program**. New York : Parker Publishing Co., 1973.
- Holley, William H. & Jennings, Kenneth M. **Personnel Management**. New York : CBC College Publishing, 1983.
- Koontz, Harold. **Appraising Managers as Managers**. New York : McGraw - Hill Book Co., 1971.
- Lewis, James, Sr. **Appraising Teacher Performance**. New York : Parker Publishing Co., 1973.
- Lunenburg, Fred C. & Ornstein, Allan C. **Educational Administration: concepts and Practices**. California : Wadsworth Inc., 1991.
- Miller, Mary Michaelle. "The Evaluation Systems, Method and Modes Preferred by Middle School Teachers and Administrators in an urban setting," **Dissertation Abstracts International**. 4 November 1982 - A, 1981.
- Millman, Jason. **The New Handbook of Teacher Evaluation**. London : Sage Publications, 1990.
- Schoderbek, Peter P. & Schoderbek, Charles G. & Kefalas, Asterios G. **Management Systems : Conceptual Considerations**. Boston, MA : Richard D. Irwin, Inc., 1990.
- Seyfarth, John T. **Personnel Management for Effective Schools**. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Smith, August W. **Management Systems: Analyses and Application**. New York : The Dryden Press, 1982.
- Stones, E. & Morris, S., eds. **Teaching Practice : Problems and Perspectives**. London : Methuen & Co. Ltd., 1972.
- Stronge, James H. & Helm, Virginia M. **Evaluation Professional Support Personnel in Education**. California : Sage Publications Inc., 1991.
- Walker, W.G. and Others. **Exploration in Educational Administration**. New York : Orane & Russale Co., 1973.
- West, Mel. and Bollington, Rob. **An Introduction to Teacher Appraisal**. London : David Fulton Publishers, Ltd., 1991.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นายอนันต์	รุ่งประพันธ์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
2. นายสุวิทย์	เถาธิโป	หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร
3. นางทัศนีย์	สุวรรณพงษ์	หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สปอ.เมืองสมุทรสาคร
4. นายสมควร	กุลวิวัฒน์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท
5. นายสถิตย์ชัย	วรานนท์วนิช	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์



โครง 147/2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

18 มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมควร กุลวิวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหญ่จอมปราสาท

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายวิชาญ น้อยภรา อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านยกกระบัตร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร” ตามหลักสูตร มาตรฐานนาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

คณะครุศาสตร์

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

โทรสาร 0-2472-5712



ที่บัณฑิตศึกษา 001/2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

18 กันยายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสถิตย์ชัย วรรณท้วนิช ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชบุรณรังสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายวิชาญ น้อยภรา อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านยกกระบัตร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร" ตามหลักสูตร
ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| 1. ดร.ปัญญา แก้วก้อย | ประธานกรรมการ |
| 2. นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ | กรรมการ |
| 3. นายไพรัช อรรถกमानนท์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ
ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว
ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

คณะครุศาสตร์

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

โทรสาร 0-2472-5712



บันทึกศึกษา 002/2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

18 กันยายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางทัศนีย์ สุวรรณพงษ์ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สปอ.เมืองสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

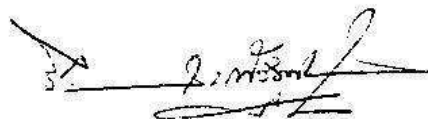
ด้วย นายวิชาญ น้อยภารา อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านยกกระบัตร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร” ตามหลักสูตร
ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ
ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว
ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วาระ ประเสริฐศิลป์)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

คณะครุศาสตร์

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

โทรสาร 0-2472-5712



ครุฑ ๒๕/2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

/๑ มิถุนายน 2545

ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

นายอนันต์ รุ่งประพันธ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายวิชาญ น้อยภาร่า อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านยกกระบัตร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร" ตามหลักสูตร
ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ
ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว
ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

คณะครุศาสตร์

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

โทรสาร 0-2472-5712



ครุ.128/2545

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงนิรยุรจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

18 มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุวิธ เถลิโป้ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมืองสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายวิชาญ น้อยภรา อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านยกกระบัตร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร" ตามหลักสูตร
ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ
ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว
ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

คณะครุศาสตร์

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

โทรสาร 0-2472-5712

(ฉบับร่าง)
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบ้านยกกระบัตร

(ฉบับร่าง)

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยกกระบัตร

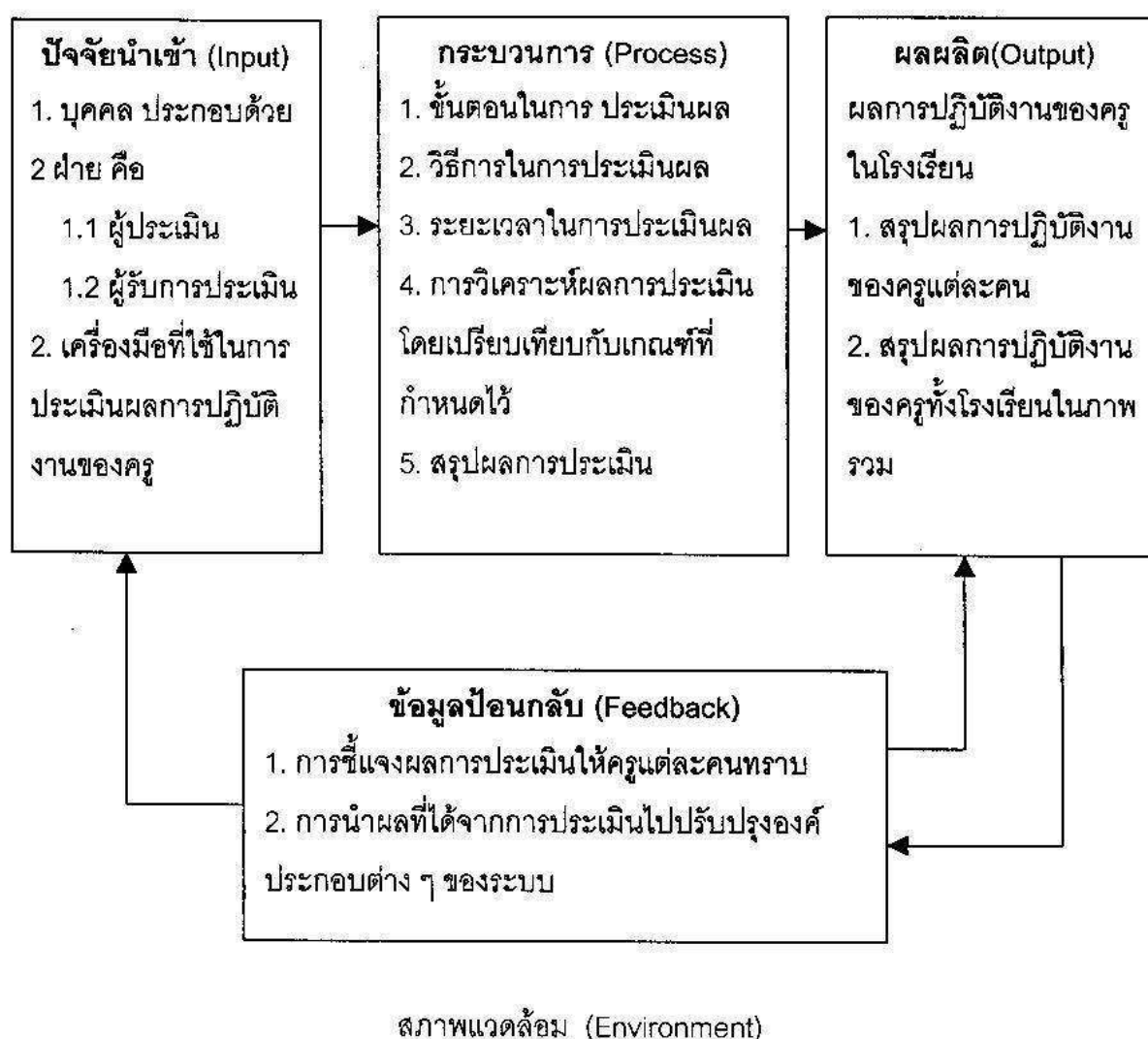
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปให้เห็นเป็นระบบที่ชัดเจนโดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ของระบบ ดังนี้

1. องค์ประกอบและขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบของระบบการประเมินผล วัตถุประสงค์ของระบบ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) รวมทั้งวิธีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

2. การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ผลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู วิธีการแปรผล การรายงานผล และการสรุปการประเมินการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน ผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนในภาพรวม

3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบบรายงานและแบบสรุปผล การปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งออกเป็นแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน และแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

องค์ประกอบและขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติของครู โรงเรียนบ้านยกกระบัตร ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้วิจัย ได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยเสนอรูปแบบดังนี้



แผนภูมิที่ 7 รูปแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร

หมวดที่ 1

รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านยกกระบัตรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความประพฤติ ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้า (Input) ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 2

ส่วนที่สำคัญคือ บุคคลและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.1 บุคคล ประกอบด้วย บุคคล 2 กลุ่ม คือ

2.1.1 กลุ่มผู้ประเมินผล

2.1.2 กลุ่มผู้รับการประเมิน

2.1.2.1 กลุ่มผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

- ตนเอง (ผู้รับการประเมิน)
- ผู้บริหารสถานศึกษา
- เพื่อนครูทั้งหมด จำนวน 5 คน
- นักเรียนในชั้นที่ผู้รับการประเมินสอนประจำชั้น จำนวน 5 คน โดย

ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

- ผู้ปกครอง นักเรียนในชั้นที่ผู้รับการประเมินสอนประจำชั้นจำนวน

5 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2.1.2.2 กลุ่มผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอน
อยู่ในโรงเรียนบ้านยกกระบัตรทั้งหมด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย

2.2.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมี 3 ชุด ได้แก่

2.2.1.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบประเมินโดยตนเอง
โดยผู้บริหาร และโดยเพื่อนครู (เอกสาร ป.1)

2.2.1.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยนักเรียน (เอกสาร ป.2)

2.2.1.3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้ปกครอง (เอกสาร ป.3)

2.2.2 ชนิดของเครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ
ค่า (Rating Scales) 3 ระดับ

2.2.3 เนื้อหาที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.2.3.1 ด้านการเรียนการสอนประกอบด้วยหัวข้อใหญ่ ดังนี้

- การจัดเตรียมการเรียนการสอน 4 ข้อย่อย
- กระบวนการเรียนการสอน 17 ข้อย่อย
- การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน 3 ข้อย่อย
- รวมเป็น 24 ข้อย่อย

2.2.3.2 ด้านสนับสนุนการสอนประกอบด้วยหัวข้อใหญ่ ๆ ดังนี้

- งานปกครอง	4	ข้อย่อย
- งานธุรการ	3	ข้อย่อย
- งานบริการแนะแนว	5	ข้อย่อย
- รวมเป็น	12	ข้อย่อย

2.2.3.3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ ประกอบด้วยหัวข้อใหญ่ ๗

ดังนี้

- ความประพฤติ	5	ข้อย่อย
- ความรับผิดชอบ	10	ข้อย่อย
- รวมเป็น	15	ข้อย่อย

2.2.3.4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วยหัวข้อใหญ่ ดังนี้

- ความซื่อสัตย์และยุติธรรม	4	ข้อย่อย
- ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4	ข้อย่อย
- ความประหยัดมัธยัสถ์	4	ข้อย่อย
- ความอดทนอดกลั้น	4	ข้อย่อย
- ความรักและสามัคคี	3	ข้อย่อย
- รวมเป็น	19	ข้อย่อย

รวมเป็นหัวข้อย่อยทั้งหมด 70 ข้อ คิดเป็นคะแนนเต็มและร้อยละของแต่ละตอนแต่ละหมวด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 11 เนื้อหาที่ประเมิน จำนวนข้อ จำนวนคะแนน และร้อยละของเนื้อหาในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

เนื้อหาที่ประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนเต็ม	คิดเป็นร้อยละ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป			
ตอนที่ 2			
1. ด้านการเรียนการสอน	24 ข้อ	48	34.29
2. ด้านสนับสนุนการสอน	12 ข้อ	24	17.14
3. ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ	15 ข้อ	30	21.43
4. คุณธรรมจริยธรรม	19 ข้อ	38	27.14
รวมทั้งหมด	70 ข้อ	140	100

เมื่อพิจารณาโดยคิดเป็นร้อยละในแต่ละด้านของเนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยเน้นความสำคัญหรือให้น้ำหนักในแต่ละด้าน โดยจัดเป็นอันดับได้ ดังนี้

อันดับที่ 1 ด้านการเรียนการสอน	24 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 34.29
อันดับที่ 2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม	19 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 27.14
อันดับที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ	15 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 21.43
อันดับที่ 4 ด้านสนับสนุนการสอน	12 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 17.14

2.2.4 เกณฑ์ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้วิจัยได้

กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินไว้ ดังนี้

2.2.4.1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.66 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

2.2.4.2 คะแนนเฉลี่ย 1.67 – 2.33 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์พอใช้เป็นที่ยอมรับได้

2.2.4.3 คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.00 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

3. กระบวนการ (Process)

กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามที่ผู้วิจัยนำเสนอ มีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้คือ

3.1 โรงเรียนสุมหาผู้ประเมินในกลุ่มนักเรียนจำนวนชั้นละ 5 คน ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวมทั้งสิ้น 30 คน และสุมหาผู้ประเมินในกลุ่มผู้ปกครอง จำนวนชั้นเรียนละ 5 คนเช่นกัน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลทั้ง 5 กลุ่ม

3.2 ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการประเมินผลการสรุปผลการประเมินและการจัดทำรายงานการประเมินผล รวมทั้งการนำผลที่ได้จากการประเมินไปชี้แจงให้กับครูแต่ละคนได้ทราบ เพื่อนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้จากการประเมินผลไปพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น รวมทั้งทางโรงเรียนจะเป็นผู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครูในด้านที่บกพร่องหรือควรปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 เริ่มดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ โดย

3.3.1 ครูเป็นผู้ประเมินตนเองใช้แบบประเมิน เอกสาร ป.1

3.3.2 ผู้บริหารและเพื่อนครูเป็นผู้ประเมิน โดยใช้แบบประเมิน เอกสาร ป.1

3.3.3 นักเรียนเป็นผู้ประเมิน ครูประจำชั้นของตนเอง โดยใช้แบบประเมิน

เอกสาร ป.2

3.3.4 ผู้ปกครองเป็นผู้ประเมิน ครูประจำชั้นของบุตร โดยใช้แบบประเมิน

เอกสาร ป.3

3.4 เมื่อทุกฝ่ายได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เสร็จสิ้นแล้วผู้บริหารเป็นผู้รวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน และบันทึกคะแนนเฉลี่ยของผู้ประเมินแต่ละกลุ่มลงในแบบแสดงผลการปฏิบัติงานของครู (เอกสาร ป.4) จากนั้นจึงสรุปผลคะแนนลงในแบบสรุปการประเมินผล (เอกสาร ป.5) ซึ่งเป็นแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลในแต่ละด้าน หลังจากนั้นนำคะแนนที่รวบรวมจากผลการประเมินมาหาค่าเฉลี่ย

3.5 เมื่อได้คะแนนรวมเฉลี่ยของครูแต่ละคนในแต่ละด้าน แล้วจึงนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บันทึกลงในแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครู (เอกสาร ป.6) จึงจะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนว่าอยู่ระดับใดบ้าง ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขในด้านใดบ้าง เพื่อจะพัฒนาครูในด้านนั้น ๆ ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (เอกสาร ป.7)

3.6 เมื่อได้ผลการปฏิบัติงานของครูในแต่ละคนแล้ว นำผลการประเมินมารวมกันหาค่าเฉลี่ยทั้งโรงเรียน (เอกสาร ป.8) แล้วสรุปเป็นภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน แล้วบันทึกลงในแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียน (เอกสาร ป.9) ซึ่งจะทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูทั้งโรงเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าอย่างแท้จริง

4. ผลผลิต (Output)

ผลผลิตที่ได้จากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นจะได้ผลผลิต 2 ประการคือ

4.1 ผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นการบันทึกผลการปฏิบัติงานของครูลงในแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครู (เอกสาร ป.6) ทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนว่าอยู่ในระดับใด การปฏิบัติงานในด้านใดเป็นที่พอใจ ยอมรับได้ หรือว่าควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขในด้านใดให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

4.2 ผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม โดยนำเอาคะแนนของครูในแต่ละด้านมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียน แล้วนำผลไปบันทึกใน (เอกสาร ป.9) ซึ่งเป็นแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียน ทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวมว่าอยู่ในระดับใด ครูทั้งโรงเรียนควรจะได้รับพัฒนาในด้านใดเป็นพิเศษ หรือควรจะ

ส่งเสริมในด้านที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ซึ่งจะเป็นการมองภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียน

จากผลผลิตทั้งหมดนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูในโรงเรียนให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

ข้อมูลป้อนกลับของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นมี 2 ระดับ ดังนี้คือ

5.1 ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล คือ การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูไปชี้แจงให้กับครูแต่ละคนได้ทราบ ผู้วิจัยเป็นผู้นำแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครู (เอกสาร ป.7) ไปชี้แจง ให้กับครูผู้รับการประเมิน เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานว่าเป็นเช่นไร ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขในด้านใด รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้วิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนต่อไป

5.2 ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการของครูทั้งหมดในโรงเรียนด้วย นอกจากนี้การให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู อาจจะมีข้อมูลบางประการที่ยังไม่ชัดเจน มีความคลุมเครือ ซึ่งผู้วิจัยจะเป็นผู้พิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ว่าเพียงพอและชัดเจนที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของครู หรือความต้องการของโรงเรียนหรือไม่ ถ้ายังมีข้อมูลไม่เพียงพอก็จำเป็นจะต้องหาข้อมูลมาเพิ่มเติมมากขึ้น โดยการสอบถามครูในแต่ละคนถึงความต้องการที่แท้จริงในการพัฒนา เพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริง

6. วิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยนำเสนอแบบติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู เอกสาร ป.10 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 6.1 เนื้อหาสาระที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนา
- 6.2 สาเหตุที่จะต้องได้รับการพัฒนา
- 6.3 ปัจจัยส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนา
- 6.4 ตัวบ่งชี้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนา
- 6.5 บุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดตามผลการประเมิน

รายละเอียดต่าง ๆ เหล่านี้ จะสามารถช่วยให้ครูแต่ละคนพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของครู เพื่อให้เกิดการพัฒนางานของครู โดยพิจารณาจากเอกสาร ป.10 ที่ครูผู้รับการประเมินเป็นผู้บันทึก

สำหรับผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนมาวิเคราะห์ว่า การปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนนั้นเป็นเช่นไร มีจุดอ่อนหรือควรปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง เพื่อที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารจะนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น หรือที่ควรปรับปรุงแก้ไข เช่น การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดการอบรมในด้านวิธีการสอน การจัดค่ายอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและดำเนินการ เพื่อช่วยให้ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการมากยิ่งขึ้น

7. ระยะเวลาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็นภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยภาคเรียนที่ 1 เริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคมถึงเดือนตุลาคม ภาคเรียนที่ 2 เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนมกราคม

(ฉบับจริง)

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบ้านยกกระบัตร

(ฉบับจริง)

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยกกระบัตร

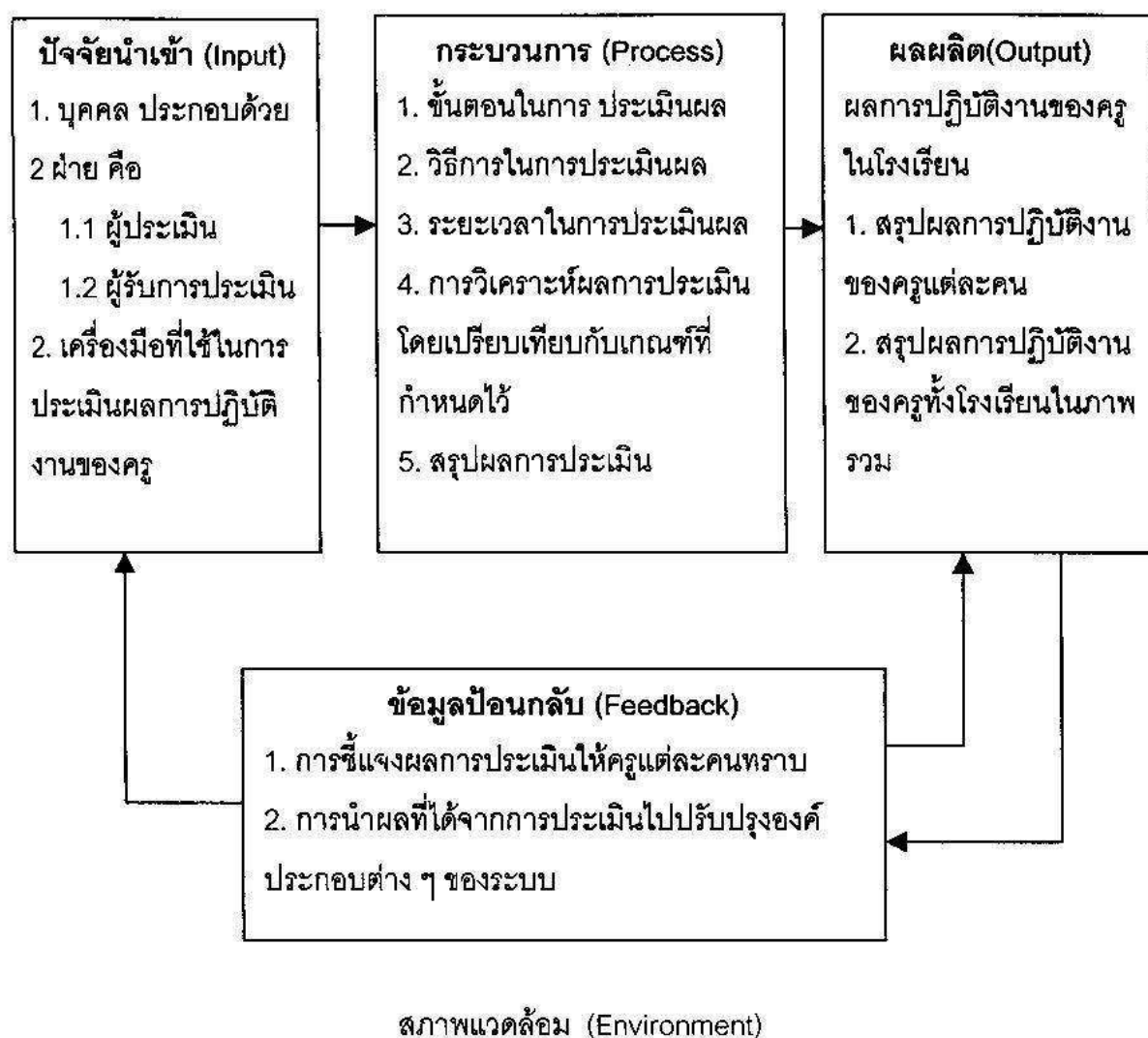
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปให้เห็นเป็นระบบที่ชัดเจนโดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ของระบบ ดังนี้

1. องค์ประกอบและขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบของระบบการประเมินผล วัตถุประสงค์ของระบบ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) รวมทั้งวิธีการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

2. การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ผลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู วิธีการแปรผล การรายงานผล และการสรุปการประเมินการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน ผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนในภาพรวม

3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบบรายงานและแบบสรุปผล การปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งออกเป็นแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน และแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม

องค์ประกอบและขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติของครู โรงเรียนบ้านยกกระบัตร ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้วิจัย ได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยเสนอรูปแบบดังนี้



แผนภูมิที่ 7 รูปแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

หมวดที่ 1

รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

1. วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสนับสนุนการสอน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความประพฤติ ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้า (Input) ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 2

ส่วนที่สำคัญคือ บุคคลและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2.1 บุคคล ประกอบด้วย บุคคล 2 กลุ่ม คือ

2.1.1 กลุ่มผู้ประเมินผล

2.1.2 กลุ่มผู้รับการประเมิน

2.1.2.1 กลุ่มผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

- ตนเอง (ผู้รับการประเมิน)
- ผู้บริหารสถานศึกษา
- เพื่อนครูทั้งหมด จำนวน 5 คน
- นักเรียนในชั้นที่ผู้รับการประเมินสอนประจำชั้น จำนวน 5 คน โดย

ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

- ผู้ปกครอง นักเรียนในชั้นที่ผู้รับการประเมินสอนประจำชั้นจำนวน

5 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2.1.2.2 กลุ่มผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอน
อยู่ในโรงเรียนบ้านยกกระบัตรทั้งหมด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย

2.2.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมี 3 ชุด ได้แก่

2.2.1.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบประเมินโดยตนเอง
โดยผู้บริหาร และโดยเพื่อนครู (เอกสาร ป.1)

2.2.1.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยนักเรียน (เอกสาร ป.2)

2.2.1.3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้ปกครอง (เอกสาร ป.3)

2.2.2 ชนิดของเครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ
ค่า (Rating Scales) 3 ระดับ

2.2.3 เนื้อหาที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.2.3.1 ด้านการเรียนการสอนประกอบด้วยหัวข้อใหญ่ ดังนี้

- | | | |
|----------------------------------|----|---------|
| - การจัดเตรียมการเรียนการสอน | 4 | ข้อย่อย |
| - กระบวนการเรียนการสอน | 17 | ข้อย่อย |
| - การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน | 3 | ข้อย่อย |
| - รวมเป็น | 24 | ข้อย่อย |

2.2.3.2 ด้านสนับสนุนการสอนประกอบด้วยหัวข้อใหญ่ ๗ ดังนี้

- งานปกครอง	4	ข้อย่อย
- งานธุรการ	3	ข้อย่อย
- งานบริการแนะแนว	5	ข้อย่อย
- รวมเป็น	12	ข้อย่อย

2.2.3.3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ ประกอบด้วยหัวข้อใหญ่ ๓

ดังนี้

- ความประพฤติ	5	ข้อย่อย
- ความรับผิดชอบ	10	ข้อย่อย
- รวมเป็น	15	ข้อย่อย

2.2.3.4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วยหัวข้อใหญ่ ดังนี้

- ความซื่อสัตย์และยุติธรรม	4	ข้อย่อย
- ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4	ข้อย่อย
- ความประหยัดมัธยัสถ์	4	ข้อย่อย
- ความอดทนอดกลั้น	4	ข้อย่อย
- ความรักและสามัคคี	3	ข้อย่อย
- รวมเป็น	19	ข้อย่อย

รวมเป็นหัวข้อย่อยทั้งหมด 70 ข้อ คิดเป็นคะแนนเต็มและร้อยละของแต่ละตอนแต่ละหมวด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 11 เนื้อหาที่ประเมิน จำนวนข้อ จำนวนคะแนน และร้อยละของเนื้อหาในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

เนื้อหาที่ประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนเต็ม	คิดเป็นร้อยละ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป			
ตอนที่ 2			
1. ด้านการเรียนการสอน	24 ข้อ	48	34.29
2. ด้านสนับสนุนการสอน	12 ข้อ	24	17.14
3. ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ	15 ข้อ	30	21.43
4. คุณธรรมจริยธรรม	19 ข้อ	38	27.14
รวมทั้งหมด	70 ข้อ	140	100

เมื่อพิจารณาโดยคิดเป็นร้อยละในแต่ละด้านของเนื้อหาที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยเน้นความสำคัญหรือให้น้ำหนักในแต่ละด้าน โดยจัดเป็นอันดับได้ ดังนี้

อันดับที่ 1 ด้านการเรียนการสอน	24 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 34.29
อันดับที่ 2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม	19 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 27.14
อันดับที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ	15 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 21.43
อันดับที่ 4 ด้านสนับสนุนการสอน	12 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 17.14

2.2.4 เกณฑ์ที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้วิจัยได้

กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินไว้ ดังนี้

2.2.4.1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.66 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

2.2.4.2 คะแนนเฉลี่ย 1.67 – 2.33 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์พอใช้เป็นที่ยอมรับได้

2.2.4.3 คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.00 หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

3. กระบวนการ (Process)

กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามที่ผู้วิจัยนำเสนอ มีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้คือ

3.1 โรงเรียนสุมหาผู้ประเมินในกลุ่มนักเรียนจำนวนชั้นละ 5 คน ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รวมทั้งสิ้น 30 คน และสุมหาผู้ประเมินในกลุ่มผู้ปกครอง จำนวนชั้นเรียนละ 5 คนเช่นกัน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลทั้ง 5 กลุ่ม

3.2 ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการประเมินผลสรุปผลการประเมินและการจัดทำรายงานการประเมินผล รวมทั้งการนำผลที่ได้จากการประเมินไปชี้แจงให้กับครูแต่ละคนได้ทราบ เพื่อนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้จากการประเมินผลไปพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น รวมทั้งทางโรงเรียนจะเป็นผู้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาครูในด้านที่บกพร่องหรือควรปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 เริ่มดำเนินการประเมินผลตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ โดย

3.3.1 ครูเป็นผู้ประเมินตนเองใช้แบบประเมิน เอกสาร ป.1

3.3.2 ผู้บริหารและเพื่อนครูเป็นผู้ประเมิน โดยใช้แบบประเมิน เอกสาร ป.1

3.3.3 นักเรียนเป็นผู้ประเมิน ครูประจำชั้นของตนเอง โดยใช้แบบประเมิน

เอกสาร ป.2

3.3.4 ผู้ปกครองเป็นผู้ประเมิน ครูประจำชั้นของบุตร โดยใช้แบบประเมิน

เอกสาร ป.3

3.4 เมื่อทุกฝ่ายได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เสร็จสิ้นแล้วผู้บริหาร เป็นผู้รวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนและบันทึกคะแนนเฉลี่ยของผู้ประเมินแต่ละกลุ่มลงใน แบบแสดงผลการปฏิบัติงานของครู (เอกสาร ป.4) จากนั้นจึงสรุปผลคะแนนลงในแบบสรุปการประเมินผล (เอกสาร ป.5) ซึ่งเป็นแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลในแต่ละด้าน ในแต่ละกลุ่มของผู้ประเมิน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.5 จึงจะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนว่าอยู่ในระดับใดบ้าง ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขในด้านใดบ้าง เพื่อจะพัฒนาครูในด้านนั้นๆ ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (เอกสาร ป.6)

3.6 เมื่อได้ผลการปฏิบัติงานของครูในแต่ละคนแล้ว นำผลการประเมินมารวมกันหาค่าเฉลี่ยทั้งโรงเรียน (เอกสาร ป.7) แล้วสรุปเป็นภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน แล้วบันทึกลงใน แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียน (เอกสาร ป.8) ซึ่งจะทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูทั้งโรงเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าอย่างแท้จริง

4. ผลผลิต (Output)

ผลผลิตที่ได้จากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นจะได้ผลผลิต 2 ประการคือ

4.1 ผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นการบันทึกผลการปฏิบัติงานของครูลงในแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครู (เอกสาร ป.5) ทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนว่าอยู่ในระดับใด การปฏิบัติงานในด้านใดเป็นที่พอใจ ยอมรับได้ หรือว่าควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขในด้านใดให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งข้อเสนอแนะของผู้วิจัย (เอกสาร ป.6)

4.2 ผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวม โดยนำเอาคะแนนของครูในแต่ละด้านมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียน แล้วนำผลไปบันทึกใน (เอกสาร ป.7) ซึ่งเป็นแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียน ทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียนในภาพรวมว่าอยู่ในระดับใด ครูทั้งโรงเรียนควรจะได้รับการพัฒนาในด้านใดเป็นพิเศษ หรือควรส่งเสริมในด้านที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ซึ่งจะเป็นการมองภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียน (เอกสาร ป.8)

จากผลผลิตทั้งหมดนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูในโรงเรียนให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

ข้อมูลป้อนกลับของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ผู้วิจัยได้พัฒนานั้น มี 2 ระดับ ดังนี้คือ

5.1 ข้อมูลป้อนกลับในระดับบุคคล คือ การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูไปชี้แจงให้กับครูแต่ละคนได้ทราบ ผู้วิจัยเป็นผู้นำแบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครู (เอกสาร ป.6) ไปชี้แจง ให้กับครูผู้รับการประเมิน เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานว่าเป็นเช่นไร ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขในด้านใด รวมทั้งข้อเสนอนะต่าง ๆ ของผู้วิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนต่อไป

5.2 ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการของครูทั้งหมดในโรงเรียนด้วย นอกจากนี้การให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับโรงเรียน โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู อาจจะมีข้อมูลบางประการที่ยังไม่ชัดเจน มีความคลุมเครือ ซึ่งผู้วิจัยจะเป็นผู้พิจารณา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ว่า เพียงพอและชัดเจนที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของครูหรือความต้องการของโรงเรียนหรือไม่ ถ้ายังมีข้อมูลไม่เพียงพอก็จำเป็นต้องหาข้อมูลมาเพิ่มเติมมากขึ้น โดยการสอบถามครูในแต่ละคนถึงความต้องการที่แท้จริงในการพัฒนา เพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริง

6. วิธีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยนำเสนอแบบติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู เอกสาร ป.9 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 6.1 เนื้อหาสาระที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนา
- 6.2 สาเหตุที่จะต้องได้รับการพัฒนา
- 6.3 ปัจจัยส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนา
- 6.4 ตัวบ่งชี้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนา
- 6.5 บุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดตามผลการประเมิน

รายละเอียดต่าง ๆ เหล่านี้ จะสามารถช่วยให้ครูแต่ละคนพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาของครู โดยพิจารณาจากเอกสาร ป.9 ที่ครูผู้รับการประเมินเป็นผู้บันทึก

สำหรับผลการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนมาวิเคราะห์ว่า การปฏิบัติงานของครูทั้งหมดในโรงเรียนนั้นเป็นเช่นไร มีจุดอ่อนหรือควรปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง เพื่อที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารจะนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น หรือที่ควรปรับปรุงแก้ไข เช่น การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดการอบรมในด้านวิธีการสอน การจัดค่ายอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและดำเนินการ เพื่อช่วยให้ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการมากยิ่งขึ้น

7. ระยะเวลาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็นภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยภาคเรียนที่ 1 เริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคมถึงเดือนตุลาคม ภาคเรียนที่ 2 เริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์

ประเมินผลและแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของครู

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
แบบประเมินตนเอง

โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ สปอ. เมืองสมุทรสาคร สปจ. สมุทรสาคร

ผู้ประเมิน..... ตำแหน่ง.....

ผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่ง.....

ทำหน้าที่เป็นครูในโรงเรียนมาเป็นเวลานาน.....ปี

วุฒิทางการศึกษาปัจจุบัน.....

ปัจจุบันสอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่.....จำนวนนักเรียน.....คน

จำนวนชั่วโมงที่สอนใน 1 สัปดาห์.....ชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริมใน 1 สัปดาห์.....ชั่วโมง จำนวนนักเรียน.....คน

หน้าที่พิเศษนอกจากการสอน 1.

2.

3.

4.

5.

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

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

เดือน.....พ.ศ.....รวมเวลาทั้งหมด.....วัน(ใน 1 ภาคเรียน)

รายการและเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

กรุณาอ่านรายการประเมินแล้วพิจารณาว่าคุณภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของท่านอยู่ในระดับใด ตามรายละเอียดที่กล่าวไว้ในแต่ละข้อ โดยขีดเครื่องหมายถูก (✓) ลงไปในช่องสี่เหลี่ยม ตามที่ท่านได้พิจารณา ซึ่งมีระดับคะแนนต่าง ๆ ดังนี้

1. คะแนน 1 = ควรปรับปรุงแก้ไข
2. คะแนน 2 = ปานกลาง/พอใช้
3. คะแนน 3 = ดี

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน					
	<u>การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอน</u>				
1.	การจัดทำแผนการสอน/โครงการสอน	☐	☐	☐	☐ 1
2.	การจัดทำบันทึกการสอนก่อน/หลังการสอน	☐	☐	☐	☐ 2
3.	การจัดทำเอกสารประกอบการสอน	☐	☐	☐	☐ 3
4.	การจัดทำแบบฝึกหัดสำหรับทดสอบ	☐	☐	☐	☐ 4
	<u>กระบวนการเรียนการสอน</u>				
5.	การแนะนำให้นักเรียนเห็นคุณค่าและประโยชน์ของวิชาที่เรียน	☐	☐	☐	☐ 5
6.	การนำเข้าสู่บทเรียน	☐	☐	☐	☐ 6
7.	การชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้	☐	☐	☐	☐ 7
8.	การใช้วิธีสอนหลายวิธีเพื่อจูงใจนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 8
9.	การใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน	☐	☐	☐	☐ 9
10.	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้	☐	☐	☐	☐ 10
11.	การปรับบรรยากาศในชั้นเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้	☐	☐	☐	☐ 11
12.	การเสริมสร้างความเป็นกันเองในชั้นเรียน	☐	☐	☐	☐ 12
13.	การใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อเสริมแรงแก่นักเรียน	☐	☐	☐	☐ 13
14.	การใช้ภาษาที่สื่อความหมายได้ถูกต้องเหมาะสม	☐	☐	☐	☐ 14

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
15.	ความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 15
16.	การสอดแทรกความรู้รอบตัวลงในวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 16
17.	การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมลงในวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 17
18.	การสรุปเนื้อหาสาระในวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 18
19.	การตรวจงานและแบบฝึกหัดต่าง ๆ ที่นักเรียนนำเสนอ	☐	☐	☐	☐ 19
20.	การใช้วิธีการประเมินผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ	☐	☐	☐	☐ 20
21.	การใช้วิธีการแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ	☐	☐	☐	☐ 21
<u>การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน</u>					
22.	การนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน	☐	☐	☐	☐ 22
23.	การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนเพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข	☐	☐	☐	☐ 23
24.	การเผยแพร่เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ให้แก่เพื่อนครู	☐	☐	☐	☐ 24
หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการสอน					
<u>งานปกครอง</u>					
1.	การดูแลเอาใจใส่ควบคุมแถวให้เป็นระเบียบเรียบร้อย	☐	☐	☐	☐ 25
2.	การดูแลเอาใจใส่ด้านความสะอาดภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน	☐	☐	☐	☐ 26
3.	การว่ากล่าวตักเตือนและลงโทษนักเรียนที่กระทำผิด	☐	☐	☐	☐ 27
4.	การทำหน้าที่ดูแลและเฝ้าตามที่ได้รับมอบหมาย	☐	☐	☐	☐ 28
<u>งานธุรการ</u>					
5.	การจัดทำเอกสารด้านธุรการต่าง ๆ อย่างถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	☐	☐	☐	☐ 29
6.	การดูแลเอาใจใส่เก็บรักษาอุปกรณ์และสื่อการสอนให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้	☐	☐	☐	☐ 30

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
7.	การใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัดและคุ้มค่า	☐	☐	☐	☐ 31
	<u>งานบริการแนะแนว</u>				
8.	การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง	☐	☐	☐	☐ 32
9.	การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล	☐	☐	☐	☐ 33
10.	การให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 34
11.	การนัดพบและปรึกษาหารือกับผู้ปกครองของนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 35
12.	การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	☐	☐	☐	☐ 36
หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ					
	<u>ความประพฤติ</u>				
1.	แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	☐	☐	☐	☐ 37
2.	มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส	☐	☐	☐	☐ 38
3.	มีกิริยาวาจาที่สุภาพและอ่อนโยน	☐	☐	☐	☐ 39
4.	วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	☐	☐	☐	☐ 40
5.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป	☐	☐	☐	☐ 41
	<u>ความรับผิดชอบ</u>				
6.	เข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา	☐	☐	☐	☐ 42
7.	เข้าร่วมประชุมและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	☐	☐	☐	☐ 43
8.	ทำงานอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน	☐	☐	☐	☐ 44
9.	ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและฝ่ายต่างๆ	☐	☐	☐	☐ 45
10.	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	☐	☐	☐	☐ 46
11.	รู้จักประเมินผลตนเอง เพื่อปรับปรุงแก้ไข	☐	☐	☐	☐ 47

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
12.	ยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องที่ตนได้ปฏิบัติ	☐	☐	☐	☐ 48
13.	ยอมรับคำตำหนิหรือการว่ากล่าวตักเตือน	☐	☐	☐	☐ 49
14.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	☐	☐	☐	☐ 50
15.	เฝหาความรู้ที่จะพัฒนาตนเอง	☐	☐	☐	☐ 51
หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม					
<u>ความซื่อสัตย์และยุติธรรม</u>					
1.	มีความซื่อสัตย์สุจริตในเรื่องเงินทองและทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อนครูและนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 52
2.	พูดในเรื่องที่เป็นจริง โดยไม่โกหกหลอกลวง	☐	☐	☐	☐ 53
3.	ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	☐	☐	☐	☐ 54
4.	ประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	☐	☐	☐	☐ 55
<u>ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</u>					
5.	ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริหาร เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ โดยไม่เรียกร้องการตอบแทน	☐	☐	☐	☐ 56
6.	ช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว	☐	☐	☐	☐ 57
7.	สอนซ่อมเสริมให้แก่ นักเรียน โดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน	☐	☐	☐	☐ 58
8.	แทนเยี่ยมนักเรียนที่บ้าน	☐	☐	☐	☐ 59
<u>ความประหยัดมัธยัสถ์</u>					
9.	ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัด	☐	☐	☐	☐ 60
10.	เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้	☐	☐	☐	☐ 61

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
11.	ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ด้วยความมัธยัสถ์	☐	☐	☐	☐ 62
12.	รู้จักเก็บออมทรัพย์สิน เพื่อความมั่นคงของฐานะ <u>ความอดทนอดกลั้น</u>	☐	☐	☐	☐ 63
13.	มีความอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก	☐	☐	☐	☐ 64
14.	มีความอดทนอดกลั้นต่อข้อบกพร่องของผู้อื่น	☐	☐	☐	☐ 65
15.	มีความอดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์	☐	☐	☐	☐ 66
16.	มีความอดทนในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของ นักเรียน <u>ความรักและสามัคคี</u>	☐	☐	☐	☐ 67
17.	มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ	☐	☐	☐	☐ 68
18.	เสริมสร้างกำลังใจแก่กันและกัน	☐	☐	☐	☐ 69
19.	ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	☐	☐	☐	☐ 70

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
แบบประเมินโดยผู้บริหาร

โรงเรียนบ้านยกกระบัตตร สปอ. เมืองสมุทรสาคร สปจ. สมุทรสาคร

ผู้ประเมิน..... ตำแหน่ง.....

ผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่ง.....

ทำหน้าที่เป็นครูในโรงเรียนมาเป็นเวลานาน.....ปี

วุฒิทางการศึกษาปัจจุบัน.....

ปัจจุบันสอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่.....จำนวนนักเรียน.....คน

จำนวนชั่วโมงที่สอนใน 1 สัปดาห์.....ชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริมใน 1 สัปดาห์.....ชั่วโมง จำนวนนักเรียน.....คน

หน้าที่พิเศษนอกจากการสอน 1.

2.

3.

4.

5.

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

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

เดือน.....พ.ศ.....รวมเวลาทั้งหมด.....วัน(ใน 1 ภาคเรียน)

รายการและเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

กรุณาค้นรายการประเมินแล้วพิจารณาว่าคุณภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของท่านอยู่ในระดับใด ตามรายละเอียดที่กล่าวไว้ในแต่ละข้อ โดยขีดเครื่องหมายถูก (✓) ลงไปในช่องสี่เหลี่ยม ตามที่ท่านได้พิจารณา ซึ่งมีระดับคะแนนต่าง ๆ ดังนี้

1. คะแนน 1 = ควรปรับปรุงแก้ไข
2. คะแนน 2 = ปานกลาง/พอใช้
3. คะแนน 3 = ดี

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน					
	<u>การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอน</u>				
1.	การจัดทำแผนการสอน/โครงการสอน	☐	☐	☐	☐ 1
2.	การจัดทำบันทึกการสอนก่อน/หลังการสอน	☐	☐	☐	☐ 2
3.	การจัดทำเอกสารประกอบการสอน	☐	☐	☐	☐ 3
4.	การจัดทำแบบฝึกหัดสำหรับทดสอบ	☐	☐	☐	☐ 4
	<u>กระบวนการเรียนการสอน</u>				
5.	การแนะนำให้นักเรียนเห็นคุณค่าและประโยชน์ของวิชาที่เรียน	☐	☐	☐	☐ 5
6.	การนำเข้าสูบทเรียน	☐	☐	☐	☐ 6
7.	การชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้	☐	☐	☐	☐ 7
8.	การใช้วิธีสอนหลายวิธีเพื่อจูงใจนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 8
9.	การใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน	☐	☐	☐	☐ 9
10.	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้	☐	☐	☐	☐ 10
11.	การรวบรวบรายการในชั้นเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้	☐	☐	☐	☐ 11
12.	การเสริมสร้างความเป็นกันเองในชั้นเรียน	☐	☐	☐	☐ 12
13.	การใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อเสริมแรงแก่นักเรียน	☐	☐	☐	☐ 13
14.	การใช้ภาษาที่สื่อความหมายได้ถูกต้องเหมาะสม	☐	☐	☐	☐ 14

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
15.	ความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 15
16.	การสอดแทรกความรู้รอบตัวลงในวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 16
17.	การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมลงในวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 17
18.	การสรุปเนื้อหาสาระในวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 18
19.	การตรวจงานและแบบฝึกหัดต่าง ๆ ที่นักเรียนนำเสนอ	☐	☐	☐	☐ 19
20.	การใช้วิธีการประเมินผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ	☐	☐	☐	☐ 20
21.	การใช้วิธีการแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ	☐	☐	☐	☐ 21
<u>การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน</u>					
22.	การนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน	☐	☐	☐	☐ 22
23.	การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนเพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข	☐	☐	☐	☐ 23
24.	การเผยแพร่เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ให้แก่เพื่อนครู	☐	☐	☐	☐ 24
หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการสอน					
<u>งานปกครอง</u>					
1.	การดูแลเอาใจใส่ควบคุมแถวให้เป็นระเบียบเรียบร้อย	☐	☐	☐	☐ 25
2.	การดูแลเอาใจใส่ด้านความสะอาดภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน	☐	☐	☐	☐ 26
3.	การว่ากล่าวตักเตือนและลงโทษนักเรียนที่กระทำผิด	☐	☐	☐	☐ 27
4.	การทำหน้าที่ดูแลและเฝ้าตามที่ได้รับมอบหมาย	☐	☐	☐	☐ 28
<u>งานธุรการ</u>					
5.	การจัดทำเอกสารด้านธุรการต่าง ๆ อย่างถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	☐	☐	☐	☐ 29
6.	การดูแลเอาใจใส่เก็บรักษาอุปกรณ์และสื่อการสอนให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้	☐	☐	☐	☐ 30

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
7.	การใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัดและคุ้มค่า <u>งานบริการแนะแนว</u>	☐	☐	☐	☐ 31
8.	การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง	☐	☐	☐	☐ 32
9.	การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล	☐	☐	☐	☐ 33
10.	การให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 34
11.	การนัดพบและปรึกษาหารือกับผู้ปกครองของนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 35
12.	การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	☐	☐	☐	☐ 36
หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ					
	<u>ความประพฤติ</u>				
1.	แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	☐	☐	☐	☐ 37
2.	มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส	☐	☐	☐	☐ 38
3.	มีกิริยาวาจาที่สุภาพและอ่อนโยน	☐	☐	☐	☐ 39
4.	วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	☐	☐	☐	☐ 40
5.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป	☐	☐	☐	☐ 41
	<u>ความรับผิดชอบ</u>				
6.	เข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา	☐	☐	☐	☐ 42
7.	เข้าร่วมประชุมและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	☐	☐	☐	☐ 43
8.	ทำงานอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน	☐	☐	☐	☐ 44
9.	ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและฝ่ายต่างๆ	☐	☐	☐	☐ 45
10.	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	☐	☐	☐	☐ 46
11.	รู้จักประเมินผลตนเอง เพื่อปรับปรุงแก้ไข	☐	☐	☐	☐ 47

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
12.	ยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องที่ตนได้ปฏิบัติ	☐	☐	☐	☐ 48
13.	ยอมรับคำตำหนิหรือการว่ากล่าวตักเตือน	☐	☐	☐	☐ 49
14.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	☐	☐	☐	☐ 50
15.	ใฝ่หาความรู้ที่จะพัฒนาตนเอง	☐	☐	☐	☐ 51
หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม					
<u>ความซื่อสัตย์และยุติธรรม</u>					
1.	มีความซื่อสัตย์สุจริตในเรื่องเงินทองและทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อนครูและนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 52
2.	พูดในเรื่องที่เป็นจริง โดยไม่โกหกหลอกลวง	☐	☐	☐	☐ 53
3.	ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	☐	☐	☐	☐ 54
4.	ประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	☐	☐	☐	☐ 55
<u>ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</u>					
5.	ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริหาร เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ โดยไม่เรียกร้องการตอบแทน	☐	☐	☐	☐ 56
6.	ช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว	☐	☐	☐	☐ 57
7.	สอนซ่อมเสริมให้แก่ นักเรียน โดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน	☐	☐	☐	☐ 58
8.	แทนเยียมเยียนนักเรียนที่บ้าน	☐	☐	☐	☐ 59
<u>ความประหยัดมัธยัสถ์</u>					
9.	ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัด	☐	☐	☐	☐ 60
10.	เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้	☐	☐	☐	☐ 61

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
11.	ให้ชีวิตความเป็นอยู่ด้วยความมั่งคั่ง	☐	☐	☐	☐ 62
12.	รู้จักเก็บออมทรัพย์สิน เพื่อความมั่นคงของฐานะ <u>ความอดทนอดกลั้น</u>	☐	☐	☐	☐ 63
13.	มีความอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก	☐	☐	☐	☐ 64
14.	มีความอดทนอดกลั้นต่อข้อบกพร่องของผู้อื่น	☐	☐	☐	☐ 65
15.	มีความอดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์	☐	☐	☐	☐ 66
16.	มีความอดทนในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของ นักเรียน <u>ความรักและสามัคคี</u>	☐	☐	☐	☐ 67
17.	มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ	☐	☐	☐	☐ 68
18.	เสริมสร้างกำลังใจแก่กันและกัน	☐	☐	☐	☐ 69
19.	ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	☐	☐	☐	☐ 70

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
แบบประเมินโดยเพื่อนครู

โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ สปอ. เมืองสมุทรสาคร สปจ. สมุทรสาคร

ผู้ประเมิน..... ตำแหน่ง.....

ผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่ง.....

ทำหน้าที่เป็นครูในโรงเรียนมาเป็นเวลานาน.....ปี

วุฒิทางการศึกษาปัจจุบัน.....

ปัจจุบันสอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่.....จำนวนนักเรียน.....คน

จำนวนชั่วโมงที่สอนใน 1 สัปดาห์.....ชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริมใน 1 สัปดาห์.....ชั่วโมง จำนวนนักเรียน.....คน

หน้าที่พิเศษนอกจากการสอน 1.

2.

3.

4.

5.

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

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

เดือน.....พ.ศ.....รวมเวลาทั้งหมด.....วัน (ใน 1 ภาคเรียน)

รายการและเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

กรุณาดำเนินการประเมินแล้วพิจารณาว่าคุณภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของท่านอยู่ในระดับใด ตามรายละเอียดที่กล่าวไว้ในแต่ละข้อ โดยขีดเครื่องหมายถูก (✓) ลงไปในช่องที่เลือก ตามที่ท่านได้พิจารณา ซึ่งมีระดับคะแนนต่าง ๆ ดังนี้

1. คะแนน 1 = ควรปรับปรุงแก้ไข
2. คะแนน 2 = ปานกลาง/พอใช้
3. คะแนน 3 = ดี

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน					
	<u>การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอน</u>				
1.	การจัดทำแผนการสอน/โครงการสอน	☐	☐	☐	☐ 1
2.	การจัดทำบันทึกการสอนก่อน/หลังการสอน	☐	☐	☐	☐ 2
3.	การจัดทำเอกสารประกอบการสอน	☐	☐	☐	☐ 3
4.	การจัดทำแบบฝึกหัดสำหรับทดสอบ	☐	☐	☐	☐ 4
	<u>กระบวนการเรียนการสอน</u>				
5.	การแนะนำให้นักเรียนเห็นคุณค่าและประโยชน์ของวิชาที่เรียน	☐	☐	☐	☐ 5
6.	การนำเข้าสูบทเรียน	☐	☐	☐	☐ 6
7.	การชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้	☐	☐	☐	☐ 7
8.	การใช้วิธีสอนหลายวิธีเพื่อจูงใจนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 8
9.	การใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน	☐	☐	☐	☐ 9
10.	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้	☐	☐	☐	☐ 10
11.	การปรับบรรยากาศในชั้นเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้	☐	☐	☐	☐ 11
12.	การเสริมสร้างความเป็นกันเองในชั้นเรียน	☐	☐	☐	☐ 12
13.	การใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อเสริมแรงแก่นักเรียน	☐	☐	☐	☐ 13
14.	การใช้ภาษาที่สื่อความหมายได้ถูกต้องเหมาะสม	☐	☐	☐	☐ 14

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
15.	ความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 15
16.	การสอดแทรกความรู้รอบตัวลงในวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 16
17.	การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมลงในวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 17
18.	การสรุปเนื้อหาสาระในวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 18
19.	การตรวจงานและแบบฝึกหัดต่าง ๆ ที่นักเรียนนำส่ง	☐	☐	☐	☐ 19
20.	การใช้วิธีการประเมินผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ	☐	☐	☐	☐ 20
21.	การใช้วิธีการแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ	☐	☐	☐	☐ 21
<u>การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน</u>					
22.	การนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน	☐	☐	☐	☐ 22
23.	การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอนเพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข	☐	☐	☐	☐ 23
24.	การเผยแพร่เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ให้แก่เพื่อนครู	☐	☐	☐	☐ 24
หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการสอน					
<u>งานปกครอง</u>					
1.	การดูแลเอาใจใส่ควบคุมแถวให้เป็นระเบียบเรียบร้อย	☐	☐	☐	☐ 25
2.	การดูแลเอาใจใส่ด้านความสะอาดภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน	☐	☐	☐	☐ 26
3.	การว่ากล่าวตักเตือนและลงโทษนักเรียนที่กระทำความผิด	☐	☐	☐	☐ 27
4.	การทำหน้าที่ดูแลและเฝ้าระวังที่ได้รับมอบหมาย	☐	☐	☐	☐ 28
<u>งานธุรการ</u>					
5.	การจัดทำเอกสารด้านธุรการต่าง ๆ อย่างถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	☐	☐	☐	☐ 29
6.	การดูแลเอาใจใส่เก็บรักษาอุปกรณ์และสื่อการสอนให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้	☐	☐	☐	☐ 30

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
7.	การใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัดและคุ้มค่า <u>งานบริการแนะแนว</u>	☐	☐	☐	☐ 31
8.	การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง	☐	☐	☐	☐ 32
9.	การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล	☐	☐	☐	☐ 33
10.	การให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 34
11.	การนัดพบและปรึกษาหารือกับผู้ปกครองของนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 35
12.	การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	☐	☐	☐	☐ 36
หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ					
	<u>ความประพฤติ</u>				
1.	แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	☐	☐	☐	☐ 37
2.	มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส	☐	☐	☐	☐ 38
3.	มีกิริยาวาจาที่สุภาพและอ่อนโยน	☐	☐	☐	☐ 39
4.	วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	☐	☐	☐	☐ 40
5.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป	☐	☐	☐	☐ 41
	<u>ความรับผิดชอบ</u>				
6.	เข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา	☐	☐	☐	☐ 42
7.	เข้าร่วมประชุมและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	☐	☐	☐	☐ 43
8.	ทำงานอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน	☐	☐	☐	☐ 44
9.	ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและฝ่ายต่างๆ	☐	☐	☐	☐ 45
10.	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	☐	☐	☐	☐ 46
11.	รู้จักประเมินผลตนเอง เพื่อปรับปรุงแก้ไข	☐	☐	☐	☐ 47

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
12.	ยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องที่ตนได้ปฏิบัติ	☐	☐	☐	☐ 48
13.	ยอมรับคำตำหนิหรือการว่ากล่าวตักเตือน	☐	☐	☐	☐ 49
14.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	☐	☐	☐	☐ 50
15.	เฝ้าหาความรู้ที่จะพัฒนาตนเอง	☐	☐	☐	☐ 51
หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม					
<u>ความซื่อสัตย์และยุติธรรม</u>					
1.	มีความซื่อสัตย์สุจริตในเรื่องเงินทองและทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อนครูและนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 52
2.	พูดในเรื่องที่เป็นจริง โดยไม่โกหกหลอกลวง	☐	☐	☐	☐ 53
3.	ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	☐	☐	☐	☐ 54
4.	ประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม	☐	☐	☐	☐ 55
<u>ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</u>					
5.	ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริหาร เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ โดยไม่เรียกร้องการตอบแทน	☐	☐	☐	☐ 56
6.	ช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว	☐	☐	☐	☐ 57
7.	สอนซ่อมเสริมให้แก่ นักเรียน โดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน	☐	☐	☐	☐ 58
8.	แทนเยี่ยมเยียนนักเรียนที่บ้าน	☐	☐	☐	☐ 59
<u>ความประหยัดมัธยัสถ์</u>					
9.	ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัด	☐	☐	☐	☐ 60
10.	เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้	☐	☐	☐	☐ 61

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
11.	ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ด้วยความมัธยัสถ์	☐	☐	☐	☐ 62
12.	รู้จักเก็บออมทรัพย์สิน เพื่อความมั่นคงของฐานะ <u>ความอดทนอดกลั้น</u>	☐	☐	☐	☐ 63
13.	มีความอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก	☐	☐	☐	☐ 64
14.	มีความอดทนอดกลั้นต่อข้อบกพร่องของผู้อื่น	☐	☐	☐	☐ 65
15.	มีความอดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์	☐	☐	☐	☐ 66
16.	มีความอดทนในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของ นักเรียน <u>ความรักและสามัคคี</u>	☐	☐	☐	☐ 67
17.	มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ	☐	☐	☐	☐ 68
18.	เสริมสร้างกำลังใจแก่กันและกัน	☐	☐	☐	☐ 69
19.	ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	☐	☐	☐	☐ 70

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
แบบประเมินโดยนักเรียน

โรงเรียน บ้านยกกระบัตร สบอ. เมืองสมุทรสาคร สบจ. สมุทรสาคร

ผู้ประเมินชื่อนามสกุล.....

เรียนอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่.....

ผู้รับการประเมิน ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

ปัจจุบันสอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่จำนวนนักเรียน.....คน

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

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

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

รายการและเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

กรุณาอ่านรายการประเมินแล้วพิจารณาว่าคุณภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของครู
ผู้รับการประเมินอยู่ในระดับใด ตามรายละเอียดที่กล่าวไว้ในแต่ละข้อ โดยขีดเครื่องหมายถูก (☐)
ลงในช่องสี่เหลี่ยมตามที่ท่านได้พิจารณา ซึ่งมีระดับคะแนนต่างๆ ดังนี้

1. คะแนน 1 = ควรปรับปรุงแก้ไข
2. คะแนน 2 = ปานกลาง / พอใช้
3. คะแนน 3 = ดี

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน					
	<u>การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอน</u>				
1.	การจัดทำเอกสารประกอบการสอน	☐	☐	☐	☐ 1
2.	การจัดทำแบบฝึกหัดสำหรับทดสอบ	☐	☐	☐	☐ 2
	<u>กระบวนการเรียนการสอน</u>				
3.	การนำเข้าสูบทเรียน	☐	☐	☐	☐ 3
4.	การใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน	☐	☐	☐	☐ 4
5.	การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้	☐	☐	☐	☐ 5
6.	การเสริมสร้างความเป็นกันเองในชั้นเรียน	☐	☐	☐	☐ 6
7.	การใช้ภาษาที่สื่อความหมายได้ถูกต้องเหมาะสมและชัดเจน	☐	☐	☐	☐ 7
8.	การสอดแทรกความรู้รอบตัวลงในวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 8
9.	การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมลงในวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 9
10.	การสรุปเนื้อหาสาระในวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 10
11.	การตรวจงานและแบบฝึกหัดต่างๆ ที่นักเรียนนำเสนอ	☐	☐	☐	☐ 11
12.	การใช้วิธีการประเมินผลการเรียนในรูปแบบต่างๆ	☐	☐	☐	☐ 12
13.	การใช้วิธีการแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่างๆ	☐	☐	☐	☐ 13

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการสอน					
	<u>งานปกครอง</u>				
1.	การดูแลเอาใจใส่ควบคุมแถวให้เป็นระเบียบเรียบร้อย	☐	☐	☐	☐ 14
2.	การดูแลเอาใจใส่ด้านความสะอาดภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน	☐	☐	☐	☐ 15
3.	การวากกล่าวตักเตือนและลงโทษนักเรียนที่กระทำผิด	☐	☐	☐	☐ 16
4.	การทำหน้าที่ดูแลเวรตามที่ได้รับมอบหมายงานธุรการ	☐	☐	☐	☐ 17
5.	การดูแลเอาใจใส่เก็บรักษาอุปกรณ์และสื่อการสอนให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้	☐	☐	☐	☐ 18
	<u>งานบริการแนะแนว</u>				
6.	การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง	☐	☐	☐	☐ 19
7.	การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล	☐	☐	☐	☐ 20
8.	การให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการจัดกิจกรรมต่างๆของนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 21
หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ					
	<u>ความประพฤติ</u>				
1.	แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	☐	☐	☐	☐ 22
2.	มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส	☐	☐	☐	☐ 23
3.	มีกิริยาวาจาที่สุภาพและอ่อนโยน	☐	☐	☐	☐ 24
4.	วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	☐	☐	☐	☐ 25
5.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป	☐	☐	☐	☐ 26

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
	<u>ความรับผิดชอบ</u>				
6.	เข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา	☐	☐	☐	☐ 27
7.	ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและฝ่ายต่างๆ	☐	☐	☐	☐ 28
8.	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	☐	☐	☐	☐ 29
9.	ยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องที่ตนได้ปฏิบัติ	☐	☐	☐	☐ 30
10.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	☐	☐	☐	☐ 31
หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม					
	<u>ความซื่อสัตย์ และยุติธรรม</u>				
1.	พูดในเรื่องที่เป็นจริง โดยไม่โกหกหลอกลวง	☐	☐	☐	☐ 32
2.	ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความ เสมอภาคและ ยุติธรรม	☐	☐	☐	☐ 33
	<u>ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</u>				
3.	ให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่ประสบกับปัญหา ต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว	☐	☐	☐	☐ 34
4.	สอนซ่อมเสริมให้แก่ นักเรียน โดยไม่เรียกร้องค่า ตอบแทน	☐	☐	☐	☐ 35
	<u>ความประหยัดมัธยัสถ์</u>				
5.	ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัด	☐	☐	☐	☐ 36
6.	เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพ ที่ใช้งานได้ดี	☐	☐	☐	☐ 37
	<u>ความอดทนอดกลั้น</u>				
7.	มีความอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก	☐	☐	☐	☐ 38
8.	มีความอดทนในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของ นักเรียน	☐	☐	☐	☐ 39
	<u>ความรักความสามัคคี</u>				
9.	มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ	☐	☐	☐	☐ 40

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
แบบประเมินโดยผู้ปกครอง

โรงเรียน บ้านยกกระบัตร สปอ. เมืองสมุทรสาคร สปจ. สมุทรสาคร

ผู้ประเมินชื่อ.....นามสกุล.....

ผู้ปกครองนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่

ผู้รับการประเมิน ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

ปัจจุบันสอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ จำนวนนักเรียน..... คน

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

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

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

รายการและเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

กรุณาอ่านรายการประเมินแล้วพิจารณาว่าคุณภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของครูผู้รับการประเมินอยู่ในระดับใด ตามรายละเอียดที่กล่าวไว้ในแต่ละข้อ โดยขีดเครื่องหมาย (☐) ลงในช่องสี่เหลี่ยมตามที่ท่านได้พิจารณา ซึ่งมีระดับคะแนนต่างๆ ดังนี้

1. คะแนน 1 = ควรปรับปรุงแก้ไข
2. คะแนน 2 = ปานกลาง / พอใช้
3. คะแนน 3 = ดี

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน					
1.	<u>การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอน</u> การจัดทำแบบฝึกหัดสำหรับทดสอบ	☐	☐	☐	☐ 1
2.	<u>กระบวนการเรียนการสอน</u> จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้	☐	☐	☐	☐ 2
3.	การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมลงในวิชาที่สอน	☐	☐	☐	☐ 3
4.	การตรวจงานและแบบฝึกหัดต่างๆ ที่นักเรียนนำเสนอ	☐	☐	☐	☐ 4
5.	การใช้วิธีการแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ	☐	☐	☐	☐ 5
หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการสอน					
1.	<u>งานปกครอง</u> การดูแลเอาใจใส่ควบคุมแถวให้เป็นระเบียบเรียบร้อย	☐	☐	☐	☐ 6
2.	การดูแลเอาใจใส่ด้านความสะอาดภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน	☐	☐	☐	☐ 7
3.	การทำหน้าที่ดูแลเวรตามที่ได้รับมอบหมาย	☐	☐	☐	☐ 8

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
	<u>งานบริการแนะแนว</u>				
4.	การนัดพบและปรึกษาหารือกับผู้ปกครองของนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 9
5.	การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	☐	☐	☐	☐ 10
หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ					
	<u>ความประพฤติ</u>				
1.	แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	☐	☐	☐	☐ 11
2.	มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส	☐	☐	☐	☐ 12
3.	มีกิริยาวาจาที่สุภาพและอ่อนโยน	☐	☐	☐	☐ 13
4.	วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	☐	☐	☐	☐ 14
5.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป	☐	☐	☐	☐ 15
	<u>ความรับผิดชอบ</u>				
6.	ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและฝ่ายต่างๆ	☐	☐	☐	☐ 16
7.	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่	☐	☐	☐	☐ 17
8.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	☐	☐	☐	☐ 18
หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม					
	<u>ความซื่อสัตย์และยุติธรรม</u>				
1.	มีความซื่อสัตย์สุจริตในเรื่องเงินทองและทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อนครูและนักเรียน	☐	☐	☐	☐ 19
2.	พูดในเรื่องที่เป็นจริง โดยไม่โกหกหลอกลวง	☐	☐	☐	☐ 20
3.	ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	☐	☐	☐	☐ 21

ข้อ	รายการประเมิน	คุณภาพ การปฏิบัติงาน			สำหรับ เจ้าหน้าที่
		3	2	1	
4.	<u>ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</u> ช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งใน ด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว	☐	☐	☐	☐ 22
5.	สอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนโดยไม่เรียกค่าธรรมเนียม	☐	☐	☐	☐ 23
6.	เยี่ยมเยียนนักเรียนที่บ้าน	☐	☐	☐	☐ 24
7.	<u>ความประหยัดมัธยัสถ์</u> ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ด้วยความมัธยัสถ์	☐	☐	☐	☐ 25
8.	รู้จักเก็บออมทรัพย์สิน เพื่อความมั่นคงของฐานะ	☐	☐	☐	☐ 26
9.	<u>ความอดทนอดกลั้น</u> มีความอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก	☐	☐	☐	☐ 27
10.	มีความอดทนในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของ นักเรียน	☐	☐	☐	☐ 28
11.	<u>ความรักความสามัคคี</u> มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ	☐	☐	☐	☐ 29
12.	ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น	☐	☐	☐	☐ 30

แบบแสดงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายข้อ

โรงเรียน บ้านยกกระบัตร สปอ. เมืองสมุทรสาคร สปจ. สมุทรสาคร

แบบแสดงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูชื่อ.....นามสกุล.....

ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

หมายเหตุ ผู้ประเมินคนที่ 1 = ครูประเมินตนเอง

ผู้ประเมินคนที่ 2 = ผู้บริหาร

ผู้ประเมินคนที่ 3 = เพื่อนครูที่อยู่ในโรงเรียนนั้น

ผู้ประเมินคนที่ 4 = นักเรียนในชั้นเรียนที่สอน

ผู้ประเมินคนที่ 5 = ผู้ปกครองในชั้นเรียนที่สอน

ข้อ	รายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของผู้ประเมินแต่ละกลุ่ม				
		1	2	3	4	5
หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน						
	<u>การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอน</u>					
1.	การจัดทำแผนการสอน/โครงการสอน					
2.	การจัดทำบันทึกการสอนก่อน/หลังการสอน					
3.	การจัดทำเอกสารประกอบการสอน					
4.	การจัดทำแบบฝึกหัดสำหรับทดสอบ					
	<u>กระบวนการเรียนการสอน</u>					
5.	การแนะนำให้นักเรียนเห็นคุณค่าและประโยชน์ของวิชาที่เรียน					
6.	การนำเข้าสู่บทเรียน					
7.	การชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้					
8.	การใช้วิธีสอนหลายวิธีเพื่อจูงใจนักเรียน					
9.	การใช้สื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอน					
10.	การจัดกิจกรรมเสริมทักษะการเรียนรู้					
11.	การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เหมาะกับการเรียนรู้					
12.	การเสริมสร้างความเป็นกันเองในชั้นเรียน					

ข้อ	รายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของผู้ประเมินแต่ละกลุ่ม				
		1	2	3	4	5
13.	การใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อเสริมแรงแก่นักเรียน					
14.	การใช้ภาษาที่สื่อความหมายได้ถูกต้องเหมาะสมและชัดเจน					
15.	ความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน					
16.	การสอดแทรกความรู้รอบตัวลงในวิชาที่สอน					
17.	การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมลงในวิชาที่สอน					
18.	การสรุปเนื้อหาสาระในวิชาที่สอน					
19.	การตรวจงานและแบบฝึกหัดต่าง ๆ ที่นักเรียนนำส่ง					
20.	การใช้วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ					
21.	การใช้วิธีการแจ้งผลการเรียนในรูปแบบต่าง ๆ					
22.	<u>การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน</u> การนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน					
23.	การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข					
24.	การเผยแพร่เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ให้แก่เพื่อนครู					
หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการสอน						
<u>งานปกครอง</u>						
1.	การดูแลเอาใจใส่ควบคุมแถวให้เป็นระเบียบเรียบร้อย					
2.	การดูแลเอาใจใส่ด้านความสะอาดภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน					

ข้อ	รายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของผู้ประเมินแต่ละกลุ่ม				
		1	2	3	4	5
3.	การว่ากล่าวตักเตือนและลงโทษนักเรียนที่กระทำผิด					
4.	การทำหน้าที่ดูแลเวรตามที่ได้รับมอบหมายงาน					
5.	<u>งานธุรการ</u> การจัดทำเอกสารด้านธุรการต่าง ๆ อย่างถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน					
6.	การดูแลเอาใจใส่เก็บรักษาอุปกรณ์และสื่อการสอนให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้					
7.	การไว้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
8.	<u>งานบริการแนะแนว</u> การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง					
9.	การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล					
10.	การให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน					
11.	การนัดพบและปรึกษานานหรือกับผู้ปกครองของนักเรียน					
หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ						
	<u>ความประพฤติ</u>					
1.	แต่งกายสุภาพเรียบร้อย					
2.	มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส					
3.	มีกิริยาวาจาที่สุภาพและอ่อนโยน					
4.	วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ					
5.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป					

ข้อ	รายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของผู้ประเมินแต่ละกลุ่ม				
		1	2	3	4	5
	<u>ความรับผิดชอบ</u>					
6.	เข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา					
7.	เข้าร่วมประชุมและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
8.	ทำงานอย่างมีระบบระเบียบ แบบแผน					
9.	ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและฝ่ายต่าง ๆ					
10.	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่					
11.	รู้จักประเมินผลตนเอง เพื่อปรับปรุงแก้ไข					
12.	ยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องที่ตนได้ปฏิบัติ					
13.	ยอมรับคำตำหนิหรือการว่ากล่าวตักเตือน					
14.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน					
15.	ใฝ่หาความรู้ที่จะพัฒนาตนเอง					
หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม						
	<u>ความซื่อสัตย์และยุติธรรม</u>					
1.	มีความซื่อสัตย์สุจริตในเรื่องเงินทองและทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อนครู และนักเรียน					
2.	พูดในเรื่องที่เป็นจริง โดยไม่โกหกหลอกลวง					
3.	ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเสมอภาค และยุติธรรม					
4.	ประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม					
	<u>ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</u>					
5.	ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บริหาร เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ โดยไม่เรียกร้องการตอบแทน					
6.	ช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียน และปัญหาส่วนตัว					
7.	สอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียน โดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทน					

ข้อ	รายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของผู้ประเมินแต่ละกลุ่ม				
		1	2	3	4	5
8.	เยี่ยมเยียนนักเรียนที่บ้าน					
9.	<u>ความประหยัดมัธยัสถ์</u> ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัด					
10.	เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพ ที่ใช้การได้					
11.	ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ด้วยความมัธยัสถ์					
12.	รู้จักเก็บออมทรัพย์สิน เพื่อความมั่นคงของฐานะ					
13.	<u>ความอดทนอดกลั้น</u> มีความอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก					
14.	มีความอดทนอดกลั้นต่อข้อบกพร่องของผู้อื่น					
15.	มีความอดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์					
16.	มีความอดทนในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรม ของนักเรียน					
17.	<u>ความรักและสามัคคี</u> มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ					
18.	เสริมสร้างกำลังใจแก่กันและกัน					
19.	ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					

โรงเรียน บ้านยกกระบัตร สปอ. เมืองสมุทรสาคร สปจ. สมุทรสาคร

ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

หมายเหตุ	ผู้ประเมินคนที่ 1 =	ครูประเมินตนเอง	เกณฑ์การปฏิบัติงาน
	ผู้ประเมินคนที่ 2 =	ผู้บริหาร	1.00 - 1.66 ต้องปรับปรุง
	ผู้ประเมินคนที่ 3 =	เพื่อนครู	1.66 – 2.33 พอใช้
	ผู้ประเมินคนที่ 4 =	เด็กนักเรียน	2.33 – 3.00 ดี
	ผู้ประเมินคนที่ 5 =	ผู้ปกครอง	

[illegible]

รายละเอียดที่ประเมิน	ข้อ	คะแนนเฉลี่ยของผู้ประเมินการปฏิบัติงานของครูใน แต่ละกลุ่ม									
		1		2		3		4		5	
		X	ผล	X	ผล	X	ผล	X	ผล	X	ผล
หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ											
1. ความประพฤติ	1-5										
2. ความรับผิดชอบ	5 – 15										
รวมคะแนนหมวดที่ 3	15 ข้อ										
ค่าเฉลี่ย											
หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม											
1. ความซื่อสัตย์และ ยุติธรรม	1 – 4										
2. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	5 - 8										
3. ความประหยัดมัธยัสถ์	9-12										
4. ความอดทน	13-16										
5. ความรักและสามัคคี	17-19										
รวมคะแนนหมวดที่ 4	19 ข้อ										
ค่าเฉลี่ย											
ภาพรวมของ การปฏิบัติงาน											
ค่าเฉลี่ย											

ลงชื่อ.....

อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบสรุปผลการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียน จังหวัด เขต

ชื่อครูผู้รับการประเมิน นามสกุล

สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ ภาคเรียนที่ ปีการศึกษา

1. การปฏิบัติงานในด้านที่เป็นที่ยอมรับ มีดังนี้

- 1.1.....
- 1.2.....
- 1.3.....
- 1.4.....
- 1.5.....

2. การปฏิบัติงานในด้านที่ต้องปรับปรุงแก้ไข มีดังนี้

- 2.1.....
- 2.2.....
- 2.3.....
- 2.4.....
- 2.5.....

3. ข้อเสนอแนะ

- 3.1.....
- 3.2.....
- 3.3.....
- 3.4.....
- 3.5.....

ลงชื่อ.....

อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านยกกระบัตร

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้งโรงเรียน

โรงเรียน บ้านยกกระบัตร์ สปอ. เมืองสมุทรสาคร สปจ. สมุทรสาคร

หมายเหตุ ผู้ประเมินคนที่ 1 = ครูประเมินตนเอง
 ผู้ประเมินคนที่ 2 = ผู้บริหาร
 ผู้ประเมินคนที่ 3 = เพื่อนครู
 ผู้ประเมินคนที่ 4 = นักเรียนในชั้นที่สอน
 ผู้ประเมินคนที่ 5 = ผู้ปกครองในชั้นเรียนที่สอน

รายละเอียดที่ประเมิน	ข้อ	คะแนนเฉลี่ยของผู้ประเมินการปฏิบัติงาน ในแต่ละกลุ่ม				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน						
1. การจัดทำเอกสาร						
2. กระบวนการเรียนการสอน						
3.การพัฒนาปรับปรุงการเรียน การสอน						
รวมคะแนนหน่วยที่ 1						
ค่าเฉลี่ย						
หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน						
1. งานปกครอง						
2. งานธุรการ						
3. งานบริการแนะแนว						
รวมคะแนนหมวดที่ 2						
ค่าเฉลี่ย						
หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ						
1. ความประพฤติ						
2. ความรับผิดชอบ						
รวมคะแนนหมวดที่ 3						
ค่าเฉลี่ย						

รายละเอียดที่ประเมิน	ข้อ	คะแนนเฉลี่ยของผู้ประเมินการปฏิบัติงาน ในแต่ละกลุ่ม				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5
หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม						
1. ความซื่อสัตย์และยุติธรรม						
2. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่						
3. ความประหยัดมัธยัสถ์						
4. ความอดทน						
5. ความรักและสามัคคี						
รวมคะแนนหมวดที่ 4						
ค่าเฉลี่ย						
ภาพรวมของการปฏิบัติงาน ทั้งหมด						

ลงชื่อ.....

อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

โรงเรียน บ้านยกกระบัตร สปอ. เมืองสมุทรสาคร สปจ. สมุทรสาคร

หมายเหตุ	ผู้ประเมินคนที่ 1 =	ครูประเมินตนเอง	เกณฑ์การปฏิบัติงาน
	ผู้ประเมินคนที่ 2 =	ผู้บริหาร	1.00 – 1.66 ต้องปรับปรุง
	ผู้ประเมินคนที่ 3 =	เพื่อนครู	1.66 – 2.33 พอใช้
	ผู้ประเมินคนที่ 4 =	เด็กนักเรียน	2.33 – 3.00 ดี
	ผู้ประเมินคนที่ 5 =	ผู้ปกครอง	

ครุฑทั้งหมดในโรงเรียนปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดังนี้

[illegible]

สรุปครูทั้งโรงเรียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.
2.
3.
4.
5.

ลงชื่อ.....

อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านยกกระบัตร

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียน บ้านยกกระบัตร สปอ. เมืองสมุทรสาคร สปจ. สมุทรสาคร

ชื่อผู้รับการประเมินผล.....นามสกุล.....
 สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....
 การติดตามผลการประเมินครั้งที่.....ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.
 ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. เนื้อหาที่จะต้องได้รับการพัฒนา

1.
2.
3.

2. สาเหตุที่ต้องรับการพัฒนา มีดังนี้

1.
2.
3.

3. ปัจจัยส่งเสริมให้พัฒนานั้นเกิดผล มีดังนี้

1.
2.
3.

4. ตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงการได้รับการพัฒนา มีดังนี้

1.
2.
3.

5. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการติดตามประเมินผล ประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

1.
2.
3.

**แบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์**

**แบบตรวจสอบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ สปอ. เมืองสมุทรสาคร สปจ. สมุทรสาคร**

คำชี้แจง

แบบตรวจสอบคุณภาพระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ สปอ.เมืองสมุทรสาคร สปอ.สมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยทำขึ้น สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร์ ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

วิธีตรวจสอบ

แบบตรวจสอบระบบมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 3 ระดับ คือ

- | | | |
|---|---------|---------------|
| 3 | หมายถึง | ดีมาก |
| 2 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 1 | หมายถึง | ปรับปรุงแก้ไข |

ขอให้ท่านพิจารณาส่วนต่าง ๆ ตามรายการแบบตรวจสอบที่ได้กำหนดไว้ แล้วทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และได้โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลงในช่องว่างท้ายรายการในแต่ละข้อ ทั้งนี้เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

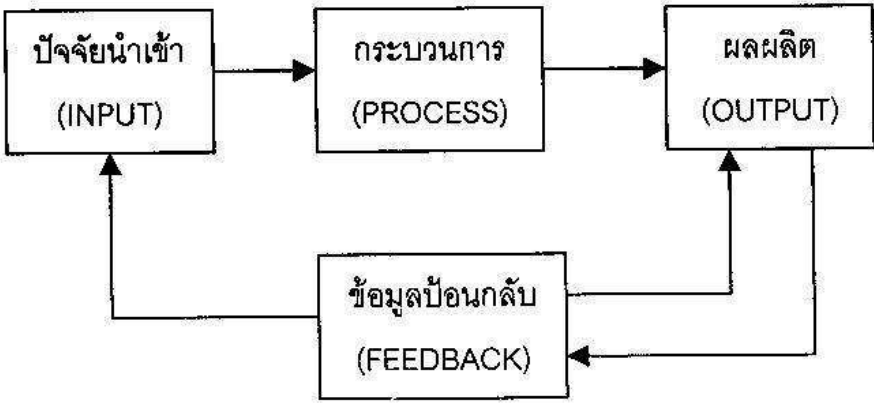
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

นายวิชาญ น้อยภารา

ผู้วิจัย

กรุณาขีดเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องสี่เหลี่ยมโดยพิจารณาเนื้อหาต่าง ๆ ในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด ตามความคิดเห็นของท่าน

รายการตรวจสอบ	คะแนน		
	3	2	1
1. ขั้นตอนในการพัฒนาระบบ การพัฒนาระบบประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) 2) การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) 3) การออกแบบระบบ (System Modeling/Design) 4) การตรวจสอบระบบ (System Verification) 5) การประเมินระบบ (System Evaluation) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	☐	☐	☐
2. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาระบบ 1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู 2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจพิจารณาคำตอบแทนเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	☐	☐	☐
3. การกำหนดองค์ประกอบของระบบ (ภาพรวม) 1. ปัจจัยนำเข้า (Input) 2. กระบวนการ (Process) 3. ผลผลิต (Output) 4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	☐	☐	☐

รายการตรวจสอบ	คะแนน		
4. การกำหนดรูปแบบ (แผนภูมิ) ของระบบ (ภาพรวม) แสดงออกในรูปแผนภูมิดังนี้(ดังแผนภูมิจากเอกสารระบบหน้าประกอบ)  <pre> graph LR A[ป้อนข้อมูลเข้า (INPUT)] --> B[กระบวนการ (PROCESS)] B --> C[ผลผลิต (OUTPUT)] C --> D[ข้อมูลป้อนกลับ (FEEDBACK)] D --> A </pre> ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	3	2	1
5. ป้อนข้อมูลเข้า (Input) ประกอบด้วยบุคลากรที่เกี่ยวข้องและเครื่องมือที่ใช้ในระบบ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	3	2	1
6. ผู้ประเมินผล คือ คณะกรรมการประเมินผลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครูในโรงเรียน เด็กนักเรียนในชั้นเรียน และผู้ปกครอง รวมทั้งครูเป็นผู้ประเมินผลตนเอง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	3	2	1
7. ผู้รับการประเมินคือ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน โดยมีได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารใด ๆ ของโรงเรียน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	3	2	1

รายการตรวจสอบ	คะแนน		
8. เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผล 1. มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า (Rating Scales) 3 ระดับ เพื่อเป็นการประเมินการปฏิบัติงานของครู 2. แบ่งออกเป็น 5 หมวด คือ หมวดที่ 1 ด้านการเรียนการสอน 24 ข้อความ หมวดที่ 2 ด้านสนับสนุนการสอน 12 ข้อ หมวดที่ 3 ด้านความประพฤติและความรับผิดชอบ 15 ข้อ หมวดที่ 4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม 19 ข้อ รวมทั้งหมด 70 ข้อ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	3	2	1
	☐	☐	☐
9. การกำหนดองค์ประกอบส่วนย่อยในกระบวนการ (Process) แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล ขั้นที่ 2 ดำเนินการประเมินผล ขั้นที่ 3 วิเคราะห์และสรุปการประเมิน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	3	2	1
	☐	☐	☐
10. ขั้นที่ 1 ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับ 1. วัตถุประสงค์ของกระบวนการประเมินผล 2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล 3. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล 4. วิธีการที่ใช้ในการประเมินผล 5. ระยะเวลาที่ทำการประเมินผล (ภาคเรียนละ 1 ครั้ง) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 	3	2	1
	☐	☐	☐

รายการตรวจสอบ	คะแนน		
11. ขั้นที่ 2 ดำเนินการประเมินผล ตามระยะเวลาที่กำหนด คือ ช่วงเดือน กันยายนของภาคเรียนที่ 1 และเดือนกุมภาพันธ์ของภาคเรียนที่ 2 โดยใช้เครื่องมือที่จัดเตรียมไว้นำไปประเมินผล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	3 ☐	2 ☐	1 ☐
12. ขั้นที่ 3 รวบรวมวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยนำคะแนนประเมินที่ได้จากผู้บริหาร ครู นักเรียน หาค่าเฉลี่ยในรายชื่อรายด้าน ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้การสอนและบุคลิกลักษณะ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	3 ☐	2 ☐	1 ☐
13. การกำหนดองค์ประกอบย่อยในผลผลิต (Output) ซึ่งประกอบด้วยผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคลและภาพรวมของครูทั้งหมดในโรงเรียนในแต่ละด้าน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	3 ☐	2 ☐	1 ☐
14. การกำหนดองค์ประกอบย่อยในข้อมูลป้อนกลับ(Feedback) 1. วิเคราะห์ผลการประเมินว่าชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่จริงมากน้อยเพียงใด หรือไม่ อย่างไร 2. วิเคราะห์กระบวนการว่ามีข้อบกพร่องในด้านใด เช่น การชี้แจงวัตถุประสงค์ การดำเนินการประเมิน การวิเคราะห์ผล ที่ได้จากการประเมิน 3. วิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าว่ามีข้อบกพร่องในด้านใด เช่น บุคลากรที่เกี่ยวข้องเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขเมื่อพิจารณาใน 3 ส่วนแล้วจึงจะหาวิธีการพัฒนาองค์ประกอบใหญ่ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	3 ☐	2 ☐	1 ☐

รายการตรวจสอบ	คะแนน		
15. การใช้ภาษาและการเรียบเรียงเนื้อหาที่เกี่ยวกับระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	3	2	1
	☐	☐	☐
16. การเรียงลำดับแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์สอดคล้องกันทำให้เข้าใจง่าย ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	3	2	1
	☐	☐	☐

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนบ้านยกกระบัตร สปอ. เมืองสมุทรสาคร สปจ. สมุทรสาคร**

คำชี้แจง

1. จุดมุ่งหมายของแบบสอบถาม เพื่อให้ท่านพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนยกกระบัตร
2. การตอบแบบสอบถาม ให้ท่านศึกษาคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยกกระบัตร แล้วตอบคำถามที่ให้ไว้
 - 2.1 เขียนเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องสี่เหลี่ยม ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดตัวเลขแทนน้ำหนักของความคิดเห็น โดยมีความหมายดังนี้
 - 3 หมายถึง มาก
 - 2 หมายถึง ปานกลาง
 - 1 หมายถึง น้อย
 - 2.2 หากมีข้อเสนอแนะอื่นใด โปรดระบุเพิ่มเติม

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
นายวิชาญ น้อยภารา

6. เครื่องมือที่ใช้ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท แบบประเมินตนเอง (เอกสาร ป.1) แบบผู้บริหารประเมิน(เอกสาร ป. 2) แบบเพื่อนครูประเมิน (เอกสาร ป.3) แบบนักเรียนประเมิน (เอกสาร ป.4) แบบผู้ปกครองประเมิน (เอกสาร ป. 5)

6.1 มีความเหมาะสม.....

6.2 มีความครอบคลุม.....

6.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

3	2	1

7. กระบวนการขั้นตอนต่างๆ ในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

7.1 มีความเหมาะสม.....

7.2 มีความครอบคลุม.....

7.3 มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติงาน.....

7.4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....

3	2	1

8. แบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของครู

8.1 มีความเหมาะสม.....

8.2 มีความครอบคลุม.....

8.3 มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติงาน.....

3	2	1

9. ข้อมูลป้อนกลับของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

9.1 มีความเหมาะสม.....

9.2 มีความครอบคลุม.....

9.3 มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติงาน.....

3	2	1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นายวิชาญ น้อยภารา

วัน/เดือน/ปีเกิด วันที่ 27 กันยายน 2501

ตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่ ระดับ 7

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบ้านยกกระบัตร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง
สมุทรสาคร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2526 การศึกษาระดับปริญญาตรี การศึกษามัธยมศึกษา
วิชาเอกวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

สำนักวิทยบริการ
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา