

V 42916

การศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

THE PERFORMANCE APPRAISAL FOR DEVELOPMENT OF THE TEACHERS
AT WAT BANGSAKAENAI SCHOOL, KHET THON BURI, BANGKOK

วิทยานิพนธ์
ของ
นางอรุณ พงษ์สิทธิผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วัน เดือน ปี..... 27 ส.ย. 2548

เลขทะเบียน..... 00137561

เลขเรียกหนังสือ

201
224.12
624.12
333
5-8

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2547

ISBN 374-373-398-1

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วิทยานิพนธ์ การศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

โดย นางอรุณ พงษ์สิทธิผล

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.วาสนา รัชอินทร์
กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.สรยุทธ์ เศรษฐจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ดร.สายหยุด จำปาทอง)

กรรมการ

(ดร.วาสนา รัชอินทร์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)

กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา
รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ให้การสนับสนุนการศึกษาและวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.วาสนา รัชอินทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลัมบริบูรณ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ดูแลเอาใจใส่ให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนวิธีการทำวิจัยจนสำเร็จ
ลุล่วง โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. สายหยุด จำปาทอง ประธาน
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี
เหมทานนท์ และอาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ให้
สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผอ.ประนอม ทวีกาญจน์ อาจารย์อุดมศักดิ์ นาดี อาจารย์เพชรราวี
จงประดับเกียรติ ผอ.ศิริรัตน์ กมลวานนท์ และผอ.สุทธาสินี ภคมาศ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณา
ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแก้ไขเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกชุดให้มี
คุณภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง รองศาสตราจารย์ ดร. สุนันทา
เลาหันทน์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือแนะนำในการใช้ภาษาอังกฤษในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคุณคณะครู นักเรียน ผู้ปกครองโรงเรียนวัดเวฬุราชิน สำนักงานเขตธนบุรี ที่ได้
ให้ความกรุณาทดลองใช้เครื่องมือการประเมิน และขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน
ผู้ปกครองและนักเรียนโรงเรียนวัดบางสะแกใน ที่ได้ตอบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อ
การพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ผู้วิจัยมีความรู้ เพื่อจะ
ได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษากลุ่ม DAA ทุกคน โดยเฉพาะ
ผอ.สมภูมิ ไวยธรรม ที่เป็นกำลังใจและให้ความห่วงใยเพื่อให้งานวิจัยสำเร็จ ขอขอบคุณสมาชิก
ในครอบครัวที่เป็นกำลังใจในการศึกษามาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางอรุณ พงษ์สิทธิผล

การศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

THE PERFORMANCE APPRAISAL FOR DEVELOPMENT OF THE TEACHERS
AT WAT BANGSAKAENAI SCHOOL, KHET THON BURI, BANGKOK

วิทยานิพนธ์

ของ

นางอรุณ พงษ์สิทธิผล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2547

อรุณ พงษ์สิทธิผล (2547). การศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. คณะกรรมการควบคุม :
ดร. วาสนา รัชอินทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน และศึกษาผลการ
ปฏิบัติงานหลังการให้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี
กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546 ประชากรที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มี 5 กลุ่ม
ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ครูหัวหน้าสายชั้น ครูประเมินตนเอง ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน
โรงเรียนวัดบางสะแกใน จำนวนทั้งสิ้น 862 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบประเมิน 5 ชุด
เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินผลโดยฝ่ายบริหาร พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
และมาก พฤติกรรมในระดับปานกลางมี 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียน
การสอน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ

2. การประเมินผลโดยครูหัวหน้าสายชั้น พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติ
งานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
มากที่สุดและมาก พฤติกรรมในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความ
เสียสละ

3. การประเมินตนเองของครู พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
และมาก พฤติกรรมในระดับปานกลางมี 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียน
การสอน ด้านความรับผิดชอบและด้านความเสียสละ

4. การประเมินผลโดยผู้ปกครองนักเรียน พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติ
งานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
มากที่สุดและมาก พฤติกรรมในระดับปานกลางคือ ด้านความรับผิดชอบ

5. การประเมินผลโดยนักเรียน พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและ
ปานกลาง พฤติกรรมในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความเสียสละ

6. ผลการปฏิบัติงานหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู พบว่า ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาต่อไป คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ แต่หลังจากได้ใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และดำเนินการพัฒนาเป็นเวลา 6 เดือนแล้ว ผลการประเมินพบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

THE PERFORMANCE APPRAISAL FOR DEVELOPMENT OF THE TEACHERS
AT WAT BANGSAKAENAI SCHOOL, KHET THON BURI, BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
MRS.AROON PHONGSITTHIPHOL

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

2004

MRS.AROON PHONGSITTHIPHOL (2004). THE PERFORMANCE APPRAISAL FOR
DEVELOPMENT OF THE TEACHERS AT WAT BANGSAKAENAI SCHOOL,
KHET THON BURI, BANGKOK. Bangkok : School, Bansomdejchaopraya
Rajabhat University. Advisors Committee : Dr.Wasna Racha – intra;
Assistant Professor Suporn Limboriboon

The purposes of this research were to study the performance appraisal of teachers and to compare the performance before and after the use of teacher development plan during 2003 academic year at Bangsakaenai School, Khet Thon Buri. The population used in the research study consisted of five groups : the administrators, heads of classes, teachers, parents and pupils. Questionnaire was the instrument used to collect data which, in turn, were analyzed by means of μ and σ . Research findings revealed the following :

1. The overall performance appraisal by the administrators was rated at high level. However, while taking each item into consideration, it was found that teaching preparation, classroom management, teachers' responsibility and self sacrifice were rated at moderate level.
2. The overall performance appraisal by the class heads was rated at high level. Nevertheless if was found that teachers' responsibility and self sacrifice were rated at moderate level.
3. The teacher' self evaluation revealed that the overall teacher' performance was rated at high level and that teaching preparation, classroom management, teachers' responsibility and self sacrifice were rated at moderate level.
4. The overall performance appraisal by the parents was rated at high level. Considering each item, it was found that teachers' responsibility was rated at moderate level.
5. The overall performance of teachers was rated at high level by the pupils. However, teachers' responsibility and self sacrifice were rated at moderate level.
6. Comparison of performance of teachers before and after the use of teachers' development plan showed that there was marked improvement of the performance in four

areas : teaching preparation, Classroom management, teachers' responsibility and self sacrifice.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข-ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ-ช
สารบัญ.....	ช-ณ
สารบัญตาราง.....	ณ-ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
สมมุติฐานในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	9
องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	15
ตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	27
การพัฒนาการปฏิบัติงานของครู.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน.....	54
	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน.....	60
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
	สรุปผลการวิจัย.....	67
	อภิปรายผล.....	69
	ข้อเสนอแนะ.....	71
	บรรณานุกรม.....	73
	ภาคผนวก.....	78
	รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	78
	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	84
	แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู.....	106
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	120

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยฝ่ายบริหาร (N = 4 คน).....	55
2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยครูหัวหน้าสายชั้น (N = 8 คน).....	56
3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยครูประเมินตนเอง (N = 40 คน).....	57
4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยผู้ปกครองนักเรียน (N = 300 คน).....	58
5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยนักเรียน (N = 510 คน).....	59
6 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยฝ่ายบริหาร (N = 4 คน)	60
7 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยครูหัวหน้าสายชั้น (N = 8).....	61
8 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยครูประเมินตนเอง (N = 40).....	63
9 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยผู้ปกครองนักเรียน (N = 300 คน).....	65
10 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยนักเรียน (N = 510 คน).....	66
11 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านเตรียมการสอน.....	106
12 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนการสอน.....	107
13 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านจัดทำสื่อประกอบการสอน	108
14 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านการวัดและประเมินผล.....	109
15 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านกิจกรรมส่งเสริมการสอน.....	110

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านงานธุรการในชั้นเรียน.....	111
17 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านความประพฤติ.....	112
18 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ.....	113
19 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านความซื่อสัตย์.....	114
20 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านความเสียสละ.....	115
21 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านความขยันอดทน.....	116
22 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านความรักความสามัคคี.....	117
23 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านความประหยัดมัธยัสถ์.....	118
24 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูด้านความยุติธรรม.....	119

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
---	---------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2542 แสดงให้เห็นว่าได้มีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติขึ้นใช้แล้ว จากผลแห่งบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในการจัดการศึกษาไทย โดยเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้สังคมไทยเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีการกำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครู - คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ 2543 : 27)

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 1 ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 8 ให้มีการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการศึกษาไทย คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชนทั่วไป โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งมั่นพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทางสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษา หมวดที่ 4 มาตรา 22 - 23 ซึ่งกล่าวว่า สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาและฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญ ทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 : 13)

การจะพัฒนาเยาวชนไทยให้บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าวได้นั้น ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะพัฒนาให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี แต่ครูใน 2 - 3 ทศวรรษที่ผ่านมาถึงปัจจุบัน ประชาชนจำนวนไม่น้อยรู้สึกว่าคุณครูไม่สามารถเป็นที่พึ่งพิงได้เท่าที่ควร คุณภาพการศึกษาเด็กไทยด้อยลงไม่สามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้ ผู้คนเสื่อมศรัทธาวิชาชีพครูลงไปเรื่อย ๆ ครูสอนอย่างไม่มีวิญญาณความเป็นครู ขาดภูมิรู้ในการสร้างเสริมประสบการณ์ให้ศิษย์อันเป็นที่รักของตน คุณภาพครูที่ย่อยหย่อนกำลังกัดกร่อนคุณภาพเด็กไทย และสังคมไทยลงไปทุกขณะ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2544 : 11) ขณะนี้โลกในยุคโลกาภิวัตน์มี

วิทยาการที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก โลกใบนี้แลดูแคบลงด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความรู้มากมาย ในแหล่งต่าง ๆ ทุกคนสามารถศึกษาค้นคว้าได้จากแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย ครูผู้สอนคือ แหล่งเรียนรู้ดั้งเดิมแหล่งหนึ่งที่มีความสำคัญมาแต่อดีต แต่ด้วยความเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วนี้เอง ครูจึงไม่สามารถที่จะเป็นศูนย์กลางถ่ายทอดสรรพวิชาได้อีกต่อไป การสอนที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง โดยครูสอนด้วยการบรรยายให้นักเรียนฟัง นักเรียนต้องฟังครูคนเดียวทำกิจกรรมเหมือนกันทั้งห้อง นอกจากจะได้ความรู้เพียงน้อยนิดแล้ว ยังไม่สามารถสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ เด็กยังคง คิดไม่เป็น ทำไม่เป็น แก้ปัญหาไม่ได้ เราจึงได้เด็กที่ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรหลังจบการศึกษา (เนาวรัตน์ ลิขิตวัฒนเศรษฐ์ อ้างถึงใน วารสารวิชาการ 2544 : 26 – 33)

การศึกษาที่เป็นรากฐานของคนไทยไม่อาจวางรากฐานชีวิตที่ดีให้แก่เด็กไทยได้ ดังนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงต้อง ปฏิรูปครูให้มีมาตรฐานโดยหมวด 7 ว่าด้วยเรื่อง ครู คุนอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามาตรา 52 และ 57 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คุนอาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานงานให้ สถาบันทำหน้าที่ผลิตครูและพัฒนาครู คุนอาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และเข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 2544 : 7 - 8) ดังนั้นครูจึงเป็นผู้มีบทบาทอย่างมากในการปฏิรูปการศึกษา ด้วยการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ซึ่งครูควรเป็นผู้ชี้แนะให้นักเรียนเกิดความรู้ด้วยตนเองมากกว่าการเป็นผู้สอน ด้วยวิธีการกระตุ้นให้นัก ฟังให้คิด สะกิดให้ปฏิบัติ ฝึกหัดจนชำนาญ จัดการอย่างเป็นระบบ ครูที่ จะเป็นผู้ชี้แนะให้นักเรียนคล้อยตามด้วยความเชื่อมั่นและศรัทธาได้ ต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม (สายสมร ยุวนิมิ อ้างถึงใน วารสารวิชาการ 2544 : 13 – 15)

การประเมินการปฏิบัติงานของครูในอดีตที่ผ่านมา มุ่งเน้นการประเมินเพื่อกำหนด และ ปรับปรุงตำแหน่งโดยมีนโยบายการพัฒนาครูและพัฒนาระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงาน บุคคล เพื่อมุ่งสู่การยกระดับมาตรฐานข้าราชการครู ในปัจจุบันมีการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา มากขึ้น และพยายามที่จะนำวิธีการประเมินที่เน้นระดับคุณภาพครู (NTQ : National Teacher Qualification) ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของครูมีระดับ คุณภาพ 4 ระดับได้แก่ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งส่งผลให้เกิดการปรับปรุงระบบการประเมินครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2543 : 19 - 22)

โรงเรียนวัดบางสะแกใน เป็นโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ในเขตธนบุรี ในปีการ ศึกษา 2546 จัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีห้องเรียน 33

ห้อง มีครู 44 คน (รวมทั้งฝ่ายบริหาร 4 คนด้วย) มีบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา 17 คน มีนักเรียน 1,105 คน โรงเรียนจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูทุกคนต้องปฏิรูปตนเองตามนโยบายในเรื่องการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน แต่จากผลการนิเทศการสอนตามโครงการนิเทศการเรียนการสอนของโรงเรียน พบว่า ครูยังคงปฏิบัติงานเหมือนเดิม รวมทั้งการปฏิบัติตนในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความรักและเมตตาต่อศิษย์ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความสามัคคี เป็นต้น ยังไม่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนของครูเป็นอุปสรรคต่อการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างยิ่ง

สภาพปัจจุบันยังคงพบว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่เกิดผลในการปฏิบัติเท่าใดนัก สาเหตุหนึ่งที่คุณสอนยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอน เป็นเพราะผู้สอนขาดแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการเรียนการสอนนั่นเอง ดังที่ พนม พงษ์ไพบูลย์ (2543) กล่าวว่า การศึกษาในปัจจุบันและอนาคตจะต้องเป็นการศึกษาตลอดชีวิต ที่กล่าวถึงผู้เรียน (Learner) ไม่ใช่ นักเรียน กล่าวถึง ศูนย์การเรียนรู้ (Resource Center) ไม่ใช่โรงเรียน กล่าวถึงครูในฐานะแหล่งความรู้ (Personnel Resouce) และผู้อำนวยความสะดวก (The Teacher Facilitator of Development) ไม่ใช่ผู้สอน จากแนวคิดนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู และนักเรียนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาท และวิธีการจัดการศึกษาที่เอื้อประโยชน์ให้เกิดกับผู้เรียนสูงสุด นั่นคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Center) แต่ในความเป็นจริงครูก็ยังมีบทบาทสำคัญอยู่มาก การให้ผู้เรียนมีบทบาทนำหรือเป็นผู้กระทำได้มิได้หมายถึงการปล่อยให้ผู้เรียนดำเนินการเองทั้งหมดโดยที่ครูไม่ต้องเอาใจใส่ ครูยังต้องเป็นผู้ดูแลให้ความรัก ความเอ็นดูลูกศิษย์ คอยช่วยเหลือ ซึ่งมีความหมายว่า การเป็นผู้ให้ความรู้ให้คำแนะนำในทางที่ถูกที่ควรด้วยความรักและความเมตตา นั่นคือครูจะเป็นทั้งผู้ให้ความรู้และผู้อำนวยความสะดวกมาเสมอ

สภาพการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนวัดบางสะแกไน ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู แต่ยังไม่เป็นระบบขาดความชัดเจนในเรื่องขั้นตอนต่าง ๆ ของระบบการประเมินผล และยังมีข้อบกพร่อง เช่น วัตถุประสงค์ของการประเมิน เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน วิธีการประเมิน เป็นต้น ทำให้บุคลากรผู้ได้รับการประเมินขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง เพราะมองเพียงด้านเดียวคือ การประเมินผลเป็นเพียงเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบเท่านั้น โดยไม่ได้คำนึงการนำผลมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนด้านอื่น ๆ ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดบางสะแกไนไม่ได้พัฒนาเท่าที่ควร ทั้งด้านการพัฒนาศักยภาพในตนเอง และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นในการประชุมครู

ของโรงเรียนวัดบางสะแกในจึงได้มีการวิเคราะห์เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการเงินเดือนมากกว่า
ที่จะนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงานของครู
2. ครูผู้ประเมินและผู้รับการประเมินยังไม่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าประเมิน
เพื่ออะไร มีประโยชน์ต่อตนเองและสถาบันอย่างไร
3. ไม่มีคู่มือชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ผลการประเมินจึงไม่เป็น
ธรรมเท่าที่ควร
4. การกำหนดน้ำหนักคะแนนในการประเมินของแต่ละบุคคล ไม่สามารถชี้ถึงการวัด
พฤติกรรมการทำงาน of ครูได้ดีเท่าที่ควร

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนวัดบางสะแกใน
ซึ่งมีบทบาทหน้าที่โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จึงได้ทำการศึกษาผลการ
พัฒนาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของครูหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนวัดบางสะแกใน
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สมมุติฐานของการวิจัย

ผลการปฏิบัติงานของครูหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานสูงกว่าก่อนใช้แผน
พัฒนาการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูเฉพาะโรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร เท่านั้น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยมี 5 กลุ่ม ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร (ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ) ครูหัวหน้าสายชั้น ครูประเมินตนเอง ผู้ปกครองนักเรียนชั้น ป.3 – ป.6 และนักเรียนโรงเรียนวัดบางสะแกในชั้นป.3 - ป.6 ในปีการศึกษา 2546

2. การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน ครอบคลุม 2 ด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี ในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน
3. การปฏิบัติงานของครู หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผลกับนักเรียน ได้มีความรู้ สามารถสร้างองค์ความรู้ได้เอง มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นคนดีของสังคม นักเรียนดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพแห่งตน ประกอบด้วย ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการทำสื่อประกอบการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านกิจกรรมส่งเสริมการสอน และงานธุรการชั้นเรียน

3.1 ด้านการเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมความพร้อมของครูที่จะดำเนินการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียน ได้แก่ การเตรียมเอกสารหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร การเขียนแผนการสอน

3.2 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมที่สร้างองค์ความรู้ให้กับนักเรียน ได้แก่ จัดกระบวนการสอนโดยวิธีบูรณาการ การสังเกตการสอน การสอนที่สอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรม การสอนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

3.3 ด้านการจัดทำสื่อประกอบการสอน หมายถึง องค์ประกอบที่ใช้ร่วมกับการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งให้เกิดผลกับผู้เรียนอย่างชัดเจน ได้แก่ การจัดทำ จัดหาสื่อ การใช้สื่อการพัฒนาสื่อให้ทันสมัย การจัดทำทะเบียนสื่อ

3.4 ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ วิธีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง การให้ข้อทดสอบ และนำผลการประเมินไปปรับปรุง / พัฒนา

3.5 ด้านกิจกรรมส่งเสริมการสอน หมายถึง กิจกรรมที่กำหนดขึ้นไว้ส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง ได้แก่ แผนงานโครงการ กิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน และการวิจัยในชั้นเรียน

3.6 งานธุรการชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศในชั้น พัฒนาระบบข้อมูลในชั้นให้เป็นปัจจุบัน

4. การปฏิบัติตนของครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพครู ที่จะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน ดำรงตนอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นครู ได้รับการยกย่องและการยอมรับจากสังคม ประกอบด้วย ด้านความประพฤติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเสียสละ ด้านความขยัน อดทน ด้านความสามัคคี ด้านความมัธยัสถ์ และด้านความยุติธรรม

4.1 ด้านความประพฤติ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อให้มีความเหมาะสมในความเป็นครู ได้แก่ การแต่งกาย การพูด อารมณ์ การมีมนุษยสัมพันธ์

4.2 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ได้แก่ การปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ การยอมรับผลที่เกิดขึ้น ความกระตือรือร้น

4.3 ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีอันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนและในสังคม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อผู้อื่น และต่อทรัพย์สินของทางราชการ

4.4 ด้านความเสียสละ หมายถึง พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดเป็นลักษณะนิสัยแก่ครูและนักเรียน เป็นความดีงามที่สังคมต้องการ ได้แก่ การสร้างเสริมลักษณะนิสัยในการเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังทรัพย์

4.5 ด้านความขยัน อดทน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นคุณลักษณะบ่งบอกถึงงานนั้นจะบังเกิดประสิทธิผลเพียงใดจากคุณธรรมนี้ ได้แก่ ขยันในการทำงาน อดทนต่อความยากลำบาก อดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์

4.6 ด้านความสามัคคี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความรักใคร่กลมเกลียว ประองคอง ความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งให้บังเกิดประสิทธิผลต่อส่วนรวม

4.7 ด้านความประหยัดมัธยัสถ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรู้จักใช้จ่าย รู้จักอดออม ซึ่งต้องการให้เป็นคุณลักษณะประจำตัวของครู ในการเสริมสร้างลักษณะนิสัยด้านการประหยัดเป็นแบบอย่างที่ดีงามแก่ผู้เรียน ที่จะทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

4.8 ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่ทำให้สังคมหรือองค์กรปฏิบัติงาน ร่วมกันด้วยความพึงพอใจ ไม่เกิดความแตกแยก มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน และเป็นมาตรฐานที่เกิด การยอมรับในประสิทธิภาพของตน ได้แก่ การให้ความเป็นธรรมต่อผู้อื่น การปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่าง เสมอภาค

5. ฝ่ายบริหาร หมายถึง ฝ่ายบริหารของโรงเรียนวัดบางสะแกใน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ 3 ฝ่าย

6. ครูหัวหน้าสายชั้น หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานสอนและทำหน้าที่ประสานงานด้าน วิชาการและงานอื่น ๆ ภายในกลุ่มระดับชั้นเดียวกัน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ครูประเมินตนเอง หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานด้านการสอน และด้านอื่น ๆ ได้ตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อจะได้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

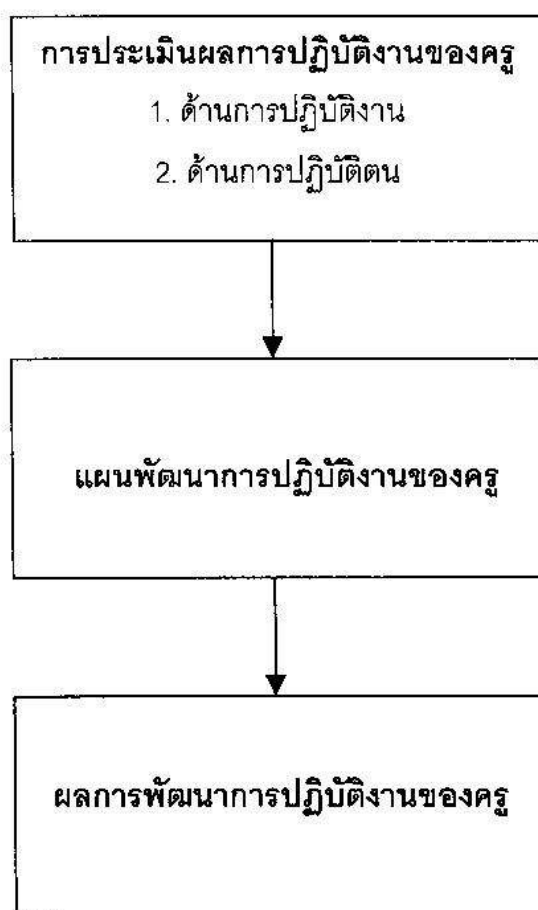
8. ผู้ปกครองนักเรียน หมายถึง ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 6 โรงเรียนวัดบางสะแกใน

9. นักเรียน หมายถึง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 6 ของโรงเรียนวัดบางสะแกใน

10. แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู หมายถึง กิจกรรมและวิธีการที่ได้สรรหาและ พัฒนาขึ้นมา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู ทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติตน โดยให้ครูได้ถือปฏิบัติอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ อันจะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน สูงขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกในครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ในหลายด้านและขอนำเสนอ ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
4. การพัฒนาการปฏิบัติงานของครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนหนึ่งของงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นส่วน
สำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้การบริหารงานบุคคลบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัย
เกื้อหนุนต่อระบบคุณธรรมและยังช่วยผลุดความยุติธรรม ตลอดจนทำนุบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานมี
กำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานย่อมมีส่วนผูกพันกับการปูนบำเหน็จ
การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การพัฒนา
และการบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 47 - 49) ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ได้
ให้ความสำคัญทางการบริหารงานบุคคลอย่างมาก และเป็นที่ยอมรับกันในวงการบริหารงาน
สมัยใหม่ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นหน้าที่
สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล (Mondy and Noe 1990 : 186 - 190) โดยผู้ทำหน้าที่
ประเมินผลการปฏิบัติงานคือ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติต่อ
ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

"การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ในภาษาอังกฤษมีการใช้อยู่หลายคำ เช่น Performance
review, Personnel rating, Performance evaluation, Performance appraisal, Employee
appraisal, Employee evaluation ซึ่งในที่นี้คำภาษาอังกฤษดังกล่าวข้างต้นตรงกับภาษาไทยคือ

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน” สำหรับความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน นักวิชาการบริหารงานบุคคลได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

เวทเทอร์และเดวิท (Weather and Davis 1989 : 68) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า “เป็นกระบวนการซึ่งองค์การใช้ในการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล”

มอนดีและนอร์ (Mondy and Noe 1990 : 146) ให้ความหมายว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล”

เคสเทรเตอร์ (Castetter 1992 : 170) ให้ความหมายว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งอดีตและปัจจุบันต่อภูมิหลังของสิ่งแวดล้อมของงานของเขา และเกี่ยวกับความสามารถในอนาคตสำหรับหน่วยงานด้วยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ เป็นกิจกรรมการบริหารอย่างหนึ่งที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อช่วยให้บุคลากรก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จพร้อม ๆ กับการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การด้วย”

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 34 - 36) ให้ความหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานว่า “เป็นการประเมินคุณค่าการทำงานของบุคคล”

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 27 - 29) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะประเมินเพื่อให้ทราบว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินคุณค่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจพิจารณาได้ดังที่ วิภาณี หาญเจริญสุข (2527 : 32) สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ (2527 : 49) และวีณา สิวาภรณ์ (2529 : 67) มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ

1. ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยปกติบุคลากรส่วนใหญ่เมื่อปฏิบัติงานแล้วย่อมต้องการทราบผลการปฏิบัติงานที่ทำไปนั้นว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้ทราบระดับการปฏิบัติงานของตนและจะได้ปรับปรุงตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ การจัดการให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบรรลุเป้าหมายได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่องค์การกำหนดไว้นั้น

ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานทั้งหมดในหน่วยงานของตน ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลย่อมส่งผลต่อผลงานโดยภาพรวมของหน่วยงาน

3. ความสำคัญต่อองค์การ ความสำเร็จขององค์การจะเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือกันปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารจะประเมินภาพรวมของการปฏิบัติงานทั้งองค์การได้ และสามารถที่จะวางแผนปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นไป อันจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า จึงนับได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร

สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์การ และที่สำคัญอย่างยิ่งคือเป็นเครื่องมือของผู้บริหารหน่วยงานที่จะใช้พัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของงาน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในองค์การของรัฐหรือเอกชนจะกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานแต่ละงาน ทั้งนี้เพราะเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เปรียบได้เสมือนความคาดหวังขององค์การที่ต้องการบรรลุ อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางว่าจะต้องทำอะไร ในแง่ของผู้ปฏิบัติงานนั้นเมื่อได้ทราบเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ย่อมเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นย่อมมีทั้งปริมาณและคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนว่า องค์การจะประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่ออะไรและมีประโยชน์อะไรบ้าง ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานจึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้ด้วยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผู้กล่าวไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 62) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 6 ประการ คือ

1. เพื่อการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
2. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนเงินเดือน
3. เพื่อพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
4. เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี
6. เพื่อพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่ย่อนสมรรถภาพ และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นพ้นจากหน้าที่การงานได้

บีช (Beach อ้างถึงใน ภิญโญ สาร 2517 : 35) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์สำคัญ 6 ประการ คือ

1. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อพัฒนาบุคลากร
3. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน
4. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานของบุคลากร
5. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือน
6. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

เสนาะ ตีเยวรี (2534 : 41) กล่าวว่า การประเมินผลงานอาจจะทำด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บังคับบัญชา แต่วัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเรื่องค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาตัดสินใจจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

1. เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงสถานะของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นหรือย้าย ทำให้รู้ว่าผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันในเรื่องการปฏิบัติงาน มีความสามารถเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง

2. เพื่อวัดค่าของการปฏิบัติงานของพนักงาน อันเป็นสิ่งชี้ว่าพนักงานคนนั้นควรอยู่ปฏิบัติงานต่อไปในองค์กรหรือไม่

3. เพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงาน ในแง่จุดเด่นก็จะได้ส่งเสริมให้ได้ใช้ประโยชน์ ส่วนจุดด้อยก็จะปรับปรุงแก้ไขให้กลายเป็นผลดีต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน

สรุปวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และพิจารณาเกี่ยวกับสวัสดิการ พิจารณาความดีความชอบประจำปี และพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น และสำหรับวางแผนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล เพราะเหตุว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิธีการสมัยใหม่ช่วยให้การเลือกสรรบุคคล และการวินิจฉัยเกี่ยวกับนโยบายบุคคลดำเนินไปด้วยความมีเหตุผลและเชื่อถือได้ ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 64)

1. เป็นการปฐมนำหนักแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล มีระบบ เป็นระเบียบแบบแผน
2. เพื่อให้การเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม

3. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่าบุคคลใดมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือผู้ใดหย่อนสมรรถภาพไม่เหมาะสมจะให้ปฏิบัติงานในองค์การต่อไป

4. เพื่อประโยชน์ในการกำหนดวิธีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้ถูกต้องตามความจำเป็น และความต้องการในแต่ละประเภท

5. เพื่อประโยชน์ในการสับเปลี่ยน โยกย้ายให้พนักงานเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน เพื่อเกิดประสิทธิผลแก่งาน

6. เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคล

7. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ

อุทัย หิรัญโต (2531 : 32 - 35) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินบุคคลไว้ดังนี้

1. ใช้พิจารณาสมรรถภาพของบุคคลเพื่อปรับปรุงตนเองและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเป็นธรรมมีหลักเกณฑ์

3. ใช้ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งฐานะ การโยกย้ายคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

4. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลหรือกำหนดวิธีการฝึกอบรม

5. การจัดให้มีการประเมินบุคคลเป็นเครื่องจูงใจให้เจ้าหน้าที่แข่งขันกันทำงาน หรือใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

ภิญโญ สาร (2526) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. สะดวกในการตัดสินใจในการพิจารณาความดีความชอบ

2. เป็นการบำรุงขวัญและกระตุ้นบุคคลให้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน

3. รักษาความเป็นธรรมของผู้บริหารในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ

4. ช่วยให้มีการควบคุมค่าจ้างให้เหมาะสมกับการทำงานของแต่ละบุคคลและลักษณะงาน

5. เมื่อมีการทักท้วงหรือกล่าวหาจากบุคคลว่าไม่ยุติธรรม ผู้บริหารมีหลักฐานที่จะยืนยันว่าได้ใช้เกณฑ์ตามหลักวิชาแล้ว และมีความบริสุทธิ์ใจในการพิจารณาความดีความชอบ

6. เป็นการจูงใจให้บุคคลที่ดีและมีความสามารถเข้าสมัครงาน

จากความเห็นของนักวิชาการที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาดัดสันเรื่องต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเป็นธรรมตามความรู้ ความสามารถ และผลงานของแต่ละบุคคล อันได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนตำแหน่ง การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง การพัฒนาและปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงานของหน่วยงาน

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เฮเยล (Heyel 1963 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 12) มีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแบ่งได้ 5 ขั้นตอนด้วยกันคือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. กำหนดแบบลักษณะงานที่จะประเมินผล
3. กำหนดตัวผู้ประเมินและฝึกอบรมผู้ทำการประเมิน
4. กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การวิเคราะห์ผล และการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

ธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 45 - 46) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หน่วยงานควรดำเนินการไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นแนวทางที่มีแบบแผนไว้ว่าจะกระทำเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมิน ตลอดจนเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่จะนำไปใช้

2. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการเก็บข้อมูลตัวเลขที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. การนำผลที่ประเมินได้มาถกเถียงและพิจารณากับพนักงาน

5. การตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปผลเป็น 2 ระบบควบคู่กันเสมอคือ ทั้งในรูปแบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สมิต สัจฉกร (2526) ได้กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานว่าจะต้องประกอบไปด้วยขั้นตอนดังนี้

1. การพิจารณาการพรรณนางาน
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. การกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การกำหนดขอบเขตผู้ปฏิบัติงาน
5. การกำหนดขอบเขตผู้ประเมิน
6. การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. การกำหนดระยะเวลาความถี่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การจัดทำบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงาน
9. การวิเคราะห์ผลการประเมิน
10. การอภิปรายผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องดำเนินการอย่างมีองค์ประกอบ เริ่มตั้งแต่ การพิจารณาการพรรณนางาน การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดังได้กล่าวมาแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยที่ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการนำผลงานของผู้ปฏิบัติมาเปรียบเทียบกับผลงานที่คาดว่าจะทำได้ หรือนำมาพิจารณาระดับความมากน้อยหรือสูงต่ำของผลงาน เพื่อตอบแทนผลงานโดยให้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารในฐานะที่เกี่ยวข้องโดยตรงจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจใน องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนี้

1. การพิจารณาการพรรณนางาน
2. การกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การกำหนดกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การพิจารณาการพรรณนางาน

การพิจารณาการพรรณนางาน เป็นส่วนสำคัญของการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพราะหากขาดสิ่งนี้แล้วก็ไม่อาจวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ (สดศรี พรประสิทธิ์ 2533 : 69 - 70) เพราะการกำหนดองค์ประกอบของตำแหน่งที่จะประเมินเป็นสิ่งที่สำคัญ และจะต้องศึกษาจากการพรรณนางานของแต่ละตำแหน่งที่องค์การ หรือหน่วยงานกำหนดไว้ ชูศักดิ์ เทียงตรง (2534 : 21) ในเรื่องนี้ สมิต สัมฤทธิ์ (2526 : 57) มีความเห็นสอดคล้องกับ วันชัย อมรพันธุ์และคณะ (2532 : 78) ซึ่งได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญเกี่ยวกับการพิจารณาการพรรณนางานไว้คือ เพื่อได้ทราบถึงหน้าที่หลักในแต่ละตำแหน่ง และสามารถกำหนดออกมาเป็นปัจจัยที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา ของงาน รายละเอียดในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องรับผิดชอบอันจะนำไปสู่การวางมาตรฐานการปฏิบัติงาน

การพิจารณาลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งจึงจำเป็นที่
องค์การหรือหน่วยงานต้องดำเนินการ เพื่อกำหนดองค์ประกอบและลักษณะสำคัญที่ต้องประเมิน
การพิจารณาการพรรณางานมีสิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ ลักษณะสำคัญที่ต้องประเมินและมาตรฐาน
การปฏิบัติงาน

1.1 ลักษณะสำคัญที่พึงประเมิน

ในวงการศึกษานั้น กิปสันและฮันท์ (Gibson and Hunt อ้างถึงใน ภิญโญ สาร
2527 : 21 - 22) ได้เสนอองค์ประกอบหรือลักษณะสำคัญที่พึงประเมิน 3 ด้านคือ

1.1 ความรู้

- 1.1.1 มีความรู้ในด้านวัฒนธรรมและตนเองมีวัฒนธรรม
- 1.1.2 รู้เรื่องที่สอนอย่างดี
- 1.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กและการเรียนรู้ของเด็ก
- 1.1.4 มีความรู้ในเรื่องวิธีการสอน

1.2 ทักษะ

- 1.2.1 มีทักษะในการใช้ภาษาทั้งภาษาอังกฤษและภาษาพูด
- 1.2.2 มีทักษะมนุษยสัมพันธ์
- 1.2.3 มีทักษะในการค้นคว้าวิจัย
- 1.2.4 มีนิสัยรักงานครู

1.3 ความสนใจ

- 1.3.1 สนใจนักเรียน
- 1.3.2 สนใจวิชาที่ต้องสอนทุกวิชา
- 1.3.3 สนใจที่จะสอน
- 1.3.4 สนใจโรงเรียนและชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน
- 1.3.5 สนใจที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมอาชีพครู
- 1.3.6 สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2535 : 32) ได้เสนอไว้ลักษณะทั่วไป
ที่กำหนดไว้ในแบบประเมินผล ประกอบด้วยรายการดังนี้

- 1. คุณภาพของงาน
- 2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 3. ความรู้ความสันทัดชัดเจนในหน้าที่การงาน
- 4. ความคิดริเริ่ม

5. ความสามารถในการเรียนรู้งาน
6. ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน
7. ความสามารถในการปรับตัว
8. ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2534) กล่าวว่า การกำหนดลักษณะของสิ่งที่จะประเมิน หากสรุปเป็นลักษณะใหญ่ ๆ มีอยู่ 2 ประการ คือ

1. ลักษณะส่วนตัว

2. การปฏิบัติงานของบุคคลที่ได้ปฏิบัติเสร็จแล้ว โดยพิจารณาทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ จากข้อคิดเห็นของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนี้ สามารถสรุปได้ว่าลักษณะของสิ่งที่หน่วยงานต้องพิจารณานำมาประเมินคือ ลักษณะส่วนตัวและผลงานที่บุคคลได้ปฏิบัติไปแล้ว

สรุป ลักษณะสำคัญที่หน่วยงานพึงประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสนใจ ความสามารถด้านต่างๆ รวมทั้งลักษณะส่วนตัว และผลงานด้วย

1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 27 - 30) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งต้องประกอบไปด้วยคุณภาพ ปริมาณ และใช้เวลาอย่างพอเหมาะ

สดศรี พรประสิทธิ์ (2533 : 51 - 52) เสนอไว้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดปริมาณคุณภาพ และระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดผลการปฏิบัติงาน

วันชัย อมรพันธ์ และคณะ (2532 : 22 - 23) ได้กล่าวถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ว่า การกำหนดว่างานที่ผู้ปฏิบัติในตำแหน่งหนึ่ง ต้องการให้มีคุณภาพปริมาณระดับใด และเสร็จเวลาใดมาตรฐานการปฏิบัติงานควรจะเป็นมาตรฐานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำได้

สรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเน้นในเรื่องคุณภาพ ปริมาณ และผลสำเร็จร่วมกัน

การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้คือ

สุรศักดิ์ นานานุกุลและคณะ (2527 : 17 - 20) เสนอไว้ 4 ประการ คือ กำหนดมาตรฐานโดยอาศัยข้อมูล กำหนดโดยอาศัยการเปรียบเทียบ กำหนดโดยอาศัยการวัดงาน กำหนดโดยอาศัยการประมาณการ

สดศรี พรประสิทธิ์ (2533 : 41 - 42) เสนอไว้ 3 ประการคือ อาศัยผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นและหน่วยงานอื่น และอาศัยการศึกษาวิธีปฏิบัติ

สุวดี ปภาพจน์ (ม.ป.ป.) เสนอไว้ 3 ประการคือ กำหนดมาตรฐานตามความคิดเห็น กำหนดมาตรฐานโดยใช้สถิติ และกำหนดมาตรฐานโดยการสร้างขึ้น

สรุปได้ว่า การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา อาศัยการเปรียบเทียบกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น อาศัยการวัดคุณภาพและปริมาณ และอาศัยการประมาณการจากลักษณะงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมืออันหนึ่ง ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปกำหนดรูปแบบในการสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้วัดความสำเร็จหรือความไม่สำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นการกำหนดลักษณะมาตรฐานที่ดีย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีนั้น สุรศักดิ์ นานานุกุล และคณะ (2527)เสนอให้สอดคล้องกับ ชูศักดิ์ เทียงตรง (2534 : 36 - 42) ไว้ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดมาตรฐานต้องสามารถปฏิบัติได้
2. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานตรงตามลักษณะงานและเหมาะสม
3. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม
4. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต้องมีการกำหนดร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงาน

5. มาตรฐานการปฏิบัติงานต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร
6. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสามารถตรวจสอบได้จากหน่วยงานทุกระดับ
7. จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาที่ประเมินให้ชัดเจน

สรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ต้องเป็นบันทึกลายลักษณ์อักษร สามารถปฏิบัติได้ มีการร่วมพิจารณาด้วยบุคคลสองฝ่าย และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม

2. การกำหนดนโยบายประเมินผลการปฏิบัติงาน

เมื่อกำหนดสิ่งสมควรประเมินจากการพิจารณาการพรรณางานแล้ว องค์การหรือหน่วยงานยังไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ หน่วยงานจำเป็นต้องกำหนดนโยบายขึ้นมา

ซึ่ง เมธี ปิณฑนันทน์ (2529) ได้เสนอไว้ว่า นโยบายเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ความตั้งใจ และลักษณะความคาดหวังให้มีการปฏิบัติขึ้น เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานบรรลุตามที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามการกำหนดนโยบายมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทขององค์การ ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมที่องค์การตั้งอยู่ (จำเนียร จวงตระกูล 2531 : 64 - 65) นโยบายที่สมเหตุสมผล สามารถนำไปปฏิบัติได้นั้น ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงต้องกำหนดไว้ให้ครอบคลุม (เริงศักดิ์ ปานเจริญ 2535) ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 47 - 48) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางที่มีแบบแผนไว้ว่าจะกระทำเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมินและเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน ตลอดจนเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่จะนำไปใช้

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 64 - 65) ได้เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้คือ กำหนดขึ้นงานโดยอาศัยการทำแบบแสดงลักษณะงาน กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน กำหนดเกณฑ์การประเมิน การกำหนดการติดตามผลและพิจารณาผลการปฏิบัติงาน กำหนดแผนการแก้ไขและดำเนินการ กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางการปฏิบัติให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ให้ครอบคลุมถึงสิ่งที่ต้องปฏิบัติ เช่น ผู้รับผิดชอบที่จะประเมิน ผู้ถูกประเมิน เกณฑ์ที่จะใช้ประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ระยะเวลาที่ใช้ในการประเมิน และจำนวนครั้งที่ประเมิน

1. ผู้รับผิดชอบในการประเมิน โดยปกติผู้รับผิดชอบในการประเมินได้แก่ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพราะเป็นผู้ใกล้ชิดและสามารถทราบผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด หลังจากทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะรายงานผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปให้เห็นขออีกครั้งหนึ่ง หรืออาจทำได้โดยการตั้งคณะกรรมการประเมิน หรือให้ผู้ปฏิบัติงานระดับเดียวกันประเมิน อาจให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง (สมิต สัชฌุกร 2526 : 31 - 34) และให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินหัวหน้าหน่วยงาน (ธนชัย ยมจินดา 2530 : 55)

2. ผู้ถูกประเมิน เดิมการประเมินผลการปฏิบัติงานมักนิยมประเมินเฉพาะผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง คือ ระดับปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ในปัจจุบันนิยมประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกระดับ (สมิต สัชฌุกร 2526) ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลายวัตถุประสงค์ การที่จะดำเนินการกับผู้ถูกประเมินไปพร้อม ๆ กันนั้นไม่อาจกระทำได้ เพื่อสะดวกในการประเมิน

ควรจำแนกผู้ถูกประเมินที่จะใช้เกณฑ์การประเมินเหมือน ๆ กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน (ชูศักดิ์ เทียงตรง ม.ป.ป.)

3. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน เป็นรายละเอียดที่ตรงกับความมุ่งหมายของการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์การประเมินผลที่มีรายละเอียดครบถ้วนจะสามารถประเมินผลได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นเกณฑ์การประเมินที่ดีประกอบด้วย การศึกษาลักษณะงาน มีขอบข่ายครอบคลุม ลักษณะงาน ตรงตามวัตถุประสงค์ของเรื่องที่จะประเมิน และเป็นที่พอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ถนนม ธารัตตพันธุ์ (2518 : 29 - 30) หลังจากนั้นต้องทำคู่มือเพื่อให้เข้าใจและปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน สดศรี พรประสิทธิ์ (2533 : 48 - 50)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ แบบฟอร์มซึ่งออกแบบให้ครอบคลุมตามภารกิจตามการพิจารณาการพรรณงาน หรือลักษณะงาน อย่างเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งที่จะใช้ประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีเกณฑ์ควบคู่ไปกับเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานเสมอ ได้แก่ เกณฑ์เชิงคุณภาพ เกณฑ์เชิงปริมาณ และ เกณฑ์เชิงพฤติกรรม นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่จะใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับการประเมินด้วย (อุทัย หิรัญโต 2531 : 69)

5. ระยะเวลาในการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่มักจะกระทำกันปีละครั้ง หรือเวลาที่โอนย้ายไปอยู่กับหน่วยงานอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานในระยะนี้ไม่มีส่วนเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เกตินี หงสนันท์ (2530 : 59) ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีจะเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคมของปีถึงวันที่ 30 มิถุนายนของปีถัดไป รวม 12 เดือน (สดศรี พรประสิทธิ์ 2533 : 41 - 42) ตรงกับของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2530) กำหนดระยะเวลาให้ประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งโดยควรประเมินห่างกันครั้งละ 6 เดือน อย่างไรก็ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น มักจะกำหนดให้มีการทบทวนผลการปฏิบัติงานในระยะ 3 เดือน 4 เดือน หรือ 6 เดือน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสปรับปรุงตนเอง จึงควรมีการประเมินอย่างไม่เป็นทางการต่อเนื่องอยู่เสมอ (สุวดี ปภาพจน์ ม.ป.ป.) ซึ่งรวมไปถึงจำนวนครั้งที่ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

3. การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ภายหลังที่ได้กำหนดปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเอาไว้เรียบร้อยแล้ว ผู้บริหารมีความเข้าใจวิธีการประเมินหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้ในการประเมินให้เกิดความแน่นอน น่าเชื่อถือ และตรงตามเป้าประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น เพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อฝึกอบรมหรือพิจารณาเรื่องขึ้นเงินเดือน ข้อสำคัญการใช้แบบประเมินต้องเป็นการพิจารณาอย่างยุติธรรม (เกตินี หงสนันท์ 2530 : 60)

ดังนั้น วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในหน่วยงานทางการศึกษามีอยู่มากมาย จึงขอกล่าวถึงเฉพาะเทคนิคที่สำคัญ ๆ และใช้ในสำนักงาน ซึ่งอาจแยกได้ตามวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้ (เสนาะ ตีเยาว์ 2534 : 53)

1. การตรวจสอบรายการ วิธีนี้เป็นวิธีค่อนข้างใหม่และไม่น่าจะเป็นวิธีการประเมินการปฏิบัติงานเลยคือ มีลักษณะเป็นแบบรายงานการปฏิบัติงานมากกว่า มีวิธีการปลีกย่อยแยกออกเป็น 2 วิธี คือ

1.1 การตรวจสอบรายการแบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted Check List) แบบของการประเมินวิธีนี้ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่กล่าวถึงคุณสมบัติของพนักงานอันเกี่ยวกับพฤติกรรมของการปฏิบัติงาน ทุกข้อความจะเขียนให้เห็นถึงลักษณะที่แตกต่างกัน ผู้ประเมินจะเลือกข้อความที่ใกล้เคียงที่สุดกับคุณสมบัติของแต่ละคน แล้วนำเอาผลไปให้คะแนนตามความสำคัญ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

	ใช่	ไม่ใช่
1.1.1 เขาเป็นคนมีความคิดริเริ่ม	()	()
1.1.2 เขาสนใจดี	()	()
1.1.3 เขาเป็นคนมีระเบียบ	()	()
1.1.4 เขาเป็นคนรับผิดชอบ	()	()
1.1.5 เขาเป็นคนรักษาวินัย	()	()

ผู้ที่เขียนข้อความจะต้องคุ้นเคยกับงานเป็นอย่างดี เพื่อจะได้บรรยายลักษณะได้ถูกต้อง ผู้ทำหน้าที่ประเมินจะได้เลือกข้อความที่ใกล้เคียงกับคุณสมบัติของพนักงานที่กำลังพิจารณาวิธีนี้ข้อความที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้เลือกได้เหมาะสมกับคุณสมบัติของคน

1.2 การบังคับให้เลือก (Forced – Choice) หลักการก็เช่นเดียวกับวิธีการตรวจสอบรายการแบบถ่วงน้ำหนักแต่มีข้อความให้เลือก 4 ข้อความในแต่ละชุด และบางกรณีอาจมากกว่านี้ ข้อความทั้ง 4 ข้อ จะมีลักษณะที่เป็นไปในแง่ดี 2 ข้อความ และในแง่ร้าย 2 ข้อความ ผู้ทำหน้าที่ประเมินจะต้องเลือกข้อความที่เป็นแง่ดีเพียง 1 ข้อความ และแง่ร้ายอีก 1 ข้อความคือ เลือกข้อความที่พนักงานนั้นมีคุณสมบัติมากที่สุด และมีคุณสมบัติน้อยที่สุด ตัวอย่างเช่น

มาก	น้อย	
1	1	ไม่ปรากฏว่าทำงานผิดพลาด
2	2	ทำตัวเป็นที่น่าเคารพนับถือ
3	3	ไม่ทำงานให้เสร็จตามที่มอบหมาย
4	4	ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

ผลดีของวิธีนี้คือ ก่อให้เกิดอคติน้อยกว่าวิธีประเมินโดยกราฟเพราะหัวหน้างานไม่มีทางเลือกแต่ทางที่เดียว ข้อความในแต่ละคู่จะสัมพันธ์กันแต่ผลเสียก็คือ สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก การเก็บรักษาให้เป็นความลับตลอดไปเป็นเรื่องยากและเป็นวิธีการที่ค่อนข้างยุ่งยากที่จะเข้าใจ

2. การเขียนรายงาน สาระสำคัญของวิธีนี้ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้ทำหน้าที่ในการประเมินการปฏิบัติงานเขียนข้อความที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน โดยไม่มีแบบอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ผู้เขียนรายงานอาจเสนอความคิดเห็นใด ๆ ก็ได้ วิธีนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ข้อมูลที่ได้มาอาจเป็นทั้งความจริงหรือไม่จริงก็ได้ ผู้พิจารณาต้องเป็นผู้ที่มีความสังเกตดี มีความสามารถในการวิเคราะห์ซึ่งต้องอาศัยเวลาอย่างมาก และที่สำคัญจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจในงานและผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก อนึ่ง วิธีการเขียนก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ข้อความออกมาในทางใดทางหนึ่งได้ง่ายกว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

3. การประเมินโดยกลุ่ม การประเมินที่กล่าวมาแล้ว ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลใดคนหนึ่งดำเนินการแต่ผู้เดียว แต่วิธีนี้กระทำกันเป็นกลุ่มประกอบด้วยหัวหน้าโดยตรงของพนักงาน และหัวหน้าส่วนงานอื่นอีกสามหรือสี่คน ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นผู้เห็นการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของพนักงานด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ จึงสามารถให้ความเห็นและข้อเสนอแนะได้ กลุ่มบุคคลดังกล่าวจะต้องมีคนใดคนหนึ่งเป็นประธานหรือผู้ประสานงาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำกลุ่มในการอภิปรายโดยปกติก็ได้แก่ หัวหน้าโดยตรงของพนักงานนั่นเอง

ในการประชุมปรึกษาหารือกันดังกล่าว หัวหน้าโดยตรงจะต้องอธิบายลักษณะงานและหน้าที่ที่พนักงานปฏิบัติ แล้วกลุ่มก็จะอภิปรายถึงมาตรการที่จะนำมาใช้ว่าจะกำหนดระดับไว้อย่างไร จากนั้นจึงพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงาน และความประพฤติของพนักงานที่กล่าวถึงแล้วสรุปออกมา วิธีนี้จะป้องกันไม่ให้หัวหน้าโดยตรงของพนักงาน มีอคติในการพิจารณา เพราะการพิจารณาจากหลาย ๆ คนย่อมรอบคอบกว่า

4. การประเมินตามผลงาน วิธีการแบบใหม่ที่ใช้ได้ผลในการประเมินการปฏิบัติของพนักงานก็คือ การประเมินจากผลงาน วิธีนี้จะช่วยแก้ปัญหบางประการที่เกิดขึ้นในการประเมินการปฏิบัติงาน และมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในทางส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และก่อให้เกิดการสนใจในการทำงานลักษณะที่สำคัญของวิธีนี้มีดังนี้

4.1 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการร่วมกันศึกษาลักษณะงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่ของแต่ละคน กล่าวคือ เพื่อให้รู้ปริมาณและหน้าที่ของทุกคน

4.2 แต่ละคนกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา ในการนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องแนะแนวว่าวัตถุประสงค์ควรจะเป็นอย่างไรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

4.3 ตกลงหามาตรการสำหรับวัดหรือประเมินการปฏิบัติงาน

4.4 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการร่วมกันในการประเมินผลงานของแต่ละคน โดยอาศัยมาตรการและวัตถุประสงค์ข้างต้น การประเมินการปฏิบัติงานนี้จะต้องกระทำกันเป็นครั้งคราวปีละหลาย ๆ ครั้ง

4.5 ผู้บังคับบัญชาดำเนินการในฐานะผู้สนับสนุนกล่าวคือ เขาจะต้องคอยแนะนำและสอนงานอยู่เสมอ ๆ เพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ข้างต้น

4.6 ในการประเมินการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อย แต่จะมีส่วนอย่างมากในการช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

4.7 การพิจารณาจะคำนึงถึงผลงานเป็นหลัก และไม่พิจารณาถึงการกระทำของแต่ละคน

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญของวิธีนี้ การพิจารณาวัตถุประสงค์จะต้องกระทำอย่างรอบคอบ และต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

จึงสรุปได้ว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีสิ่งที่เจ้าหน้าที่หรือผู้ทำหน้าที่ประเมินควรจะต้องคำนึงอยู่หลายประการ เช่น วัตถุประสงค์ของการประเมิน เกณฑ์ที่ใช้ประเมิน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การจัดบันทึกผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. การกำหนดกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การกำหนดกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติ การแจ้งและการอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมิน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ (Mondy and Noe 1990 : 129 - 131)

4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการทำการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งหน่วยงานทางการศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน ทั้งนี้ให้การดำเนินงานมุ่งไปสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีวัตถุประสงค์หลายประการ ไม่อาจตอบสนองการประเมินได้หมดทุกประการ ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะเลือกวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญมากที่สุด และสามารถที่จะปฏิบัติได้ (Mondy and Noe 1990 : 130) การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงไม่ใช่หน้าที่การรับผิดชอบของฝ่ายการเจ้าหน้าที่แต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นหน้าที่การรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหาร (เกศินี หงสนันท์ 2530 : 62 - 63)

วัตถุประสงค์โดยทั่วไปของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีดังต่อไปนี้

- 4.1.1 เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
- 4.1.2 เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 4.1.3 เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพผู้ปฏิบัติงาน
- 4.1.4 เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
- 4.1.5 เพื่อพิจารณาบุคคลที่หย่อนสมรรถภาพให้ออกจากงาน
- 4.1.6 เพื่อวางแผนในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

4.2 การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน เมื่อหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานควรชี้แจงถึงปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ แบบฟอร์มและเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ในการประเมินต้องอธิบายให้ชัดเจนว่าทำอะไร ใครเป็นผู้ประเมิน ผู้รับการประเมินเป็นใคร จัดกระทำเมื่อใด ทั้งนี้หน่วยงานต้องเลือกชี้แจงให้ตรงกับกรณีที่เป็นจริง ประการสำคัญเกณฑ์ในการประเมินเป็นคำอธิบายถึงสภาพการปฏิบัติงานที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติให้เสร็จ และเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย (เกศินี หงสนันท์ 2530 : 59 - 61)

4.3 การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ ผู้ประเมินต้องสังเกตและบันทึกผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลงในแบบประเมินให้ครบถ้วนตามหลักการ โดยมีการกำหนดรายการและเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีรวบรวมข้อมูล การกระทำดังกล่าวทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลการปฏิบัติของผู้ถูกประเมิน

อนึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้มานั้น ควรจะต้องมาจากหลายแหล่งด้วยกัน (เกศินี หงสนันท์ 2530) แต่ผู้บริหารหรือผู้ประเมินจะต้องกำหนดแหล่งข้อมูลว่าแต่ละประเภทหรือแต่ละเรื่องควรจะได้รับจากแหล่งใด (ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ 2534 : 48)

4.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมาแล้ว อาจกระทำโดยผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ตัวผู้ปฏิบัติงานหรือกระทำเป็นกลุ่มแล้ว จึงมีการพิจารณาคูณค่าของงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้กระทำมาในช่วงเวลาที่กำหนด โดยพิจารณาทางด้านปริมาณและคุณภาพเปรียบเทียบกับมาตรฐานตามที่กำหนดไว้

4.5 การแจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมิน หลังจากเสร็จการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว ผู้ประเมินจะแจ้งและอภิปรายผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบ เพราะการแจ้งผลการปฏิบัติงานเป็นการบอกให้ทราบว่า จะพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างไร

ดังนั้น การแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นวิธีการกระทำที่ยึดหลักของข้อมูลย้อนกลับคือ บอกให้พนักงานรู้และขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาที่ประเมินก็ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพนักงานด้วย (เสนาะ ตีเยาว์ 2534)

จึงสรุปได้ว่า กิจกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน ต้องจัดกระทำเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลและเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ

ข้อควรคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เกี่ยวข้องกับคนจึงมีการผิดพลาดหรือบกพร่องให้เห็นอยู่บ่อย ๆ ข้อผิดพลาดเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคคล ข้อควรคำนึงที่จะช่วยลดความผิดพลาดนั้น นักวิชาการบริหารงานบุคคลได้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

บุญทัน ดอกโธสง และ เอ็ด สาระภูมิ (2528 : 55 - 58) ได้กล่าวไว้ 5 ประการ คือ

1. การคัดเลือกผู้ทำหน้าที่ประเมินผลงานให้เหมาะสม
2. ผู้ทำหน้าที่ในการพิจารณาควรมีความเข้าใจในหลักการวัตถุประสงค์
3. ต้องระลึกอยู่เสมอว่าการพิจารณาจะมีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของคนงาน โดยเฉพาะความยุติธรรมต่อคนงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง

4. วิธีการเสนอแนะใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ควรนำมาใช้และปฏิบัติเพื่อศึกษาเรียนรู้พฤติกรรมของคนโดยตลอด

5. ควรยกเลิกระบบพวกพ้องหรือขจัดความสัมพันธ์พิเศษ หากผู้พิจารณาไม่สามารถแยกเรื่องส่วนตัวกับงานออกจากกันได้ ก็เป็นเรื่องยากที่จะให้การประเมินนั้นเป็นไปตามหลักการ

เสนาะ ตีเยาว์ (2534 : 23 - 24) ได้เสนอหลักการที่ดีที่ช่วยลดข้อผิดพลาดไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงาน จะต้องคัดเลือกให้เหมาะสม อย่างน้อยประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้บังคับบัญชาของฝ่ายงานหรือหัวหน้าแผน

2. ผู้ทำหน้าที่พิจารณาการปฏิบัติงานควรจะต้องมีความเข้าใจในหลักการวัตถุประสงค์ และวิธีการโดยตลอด ด้วยการปรึกษาหารือก่อนว่าจะดำเนินการอย่างไร

3. ต้องระลึกอยู่เสมอว่า การพิจารณาประเมินผลจากผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติต้องมีความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

ผู้พิจารณาจะต้องขจัดความรู้สึกที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวเองกับพนักงาน

สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ (2527 : 25 - 28) เสนอวิธีการลดข้อผิดพลาดไว้ 5 ประการ

ดังนี้

1. ทั้งนี้จะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ทราบว่าจะต้องปฏิบัติโดยใช้หลักอะไร
2. ผู้ได้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับผลสำเร็จในงานของตนในแต่ละช่วงเวลา
3. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลความสำเร็จของ

งาน

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีการประชุมพบปะกันเป็นครั้งคราวตามความจำเป็น เพื่อติดตามและประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานหรือไม่เพียงใด

5. ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในฐานะเป็นผู้สนับสนุนให้กำลังใจมากกว่าที่จะเป็นอยู่ในฐานะที่มีอำนาจสั่งการโดยเด็ดขาด

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 59 - 61) ได้เสนอข้อควรคำนึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานต้องได้รับความเห็นชอบ จากผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคน เพราะหากผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เห็นด้วยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นก็ไม่มีผลอะไร นอกจากนี้แม้จะมีผู้บังคับบัญชาบางคนไม่เห็นด้วย อาจเกิดการวิพากษ์วิจารณ์ และก่อให้เกิดทัศนคติไม่ลงงามต่อการปฏิบัติงานได้ในที่สุด

2. เมื่อทุกฝ่ายให้ความเห็นชอบในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว จำต้องยึดนโยบายและปฏิบัติโดยเคร่งครัดและทั่วถึง มิฉะนั้นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นก็ไม่มีสัมฤทธิ์ผล

3. ก่อนที่จะนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับความเห็นชอบมาใช้ ควรจะได้ชี้แจงให้ผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้เข้าใจถึงแบบและวิธีการโดยต้องแท้ เพื่อให้การปฏิบัติดำเนินไปในแนวเดียวกัน

4. เจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การรวบรวมผลการปฏิบัติงาน การจำแนกและอื่น ๆ ควรต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจโดยถูกต้อง เพื่อสามารถปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อผิดพลาด

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากเพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบแก่พนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว ควรจะมีลักษณะเป็นไปในทางสอนแนะงานแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย เช่น ในการดำเนินงานมีข้อบกพร่องผิดพลาดประการใด จนเป็นอุปสรรคต่อการพิจารณาความดีความชอบแล้ว ควรแจ้งให้เจ้าตัวทราบ เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

จึงสรุปได้ว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น การมีส่วนร่วมและรับรู้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ทำหน้าที่

ประเมินต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติให้ครบทุกขั้นตอน ละเอียดรอบคอบและต้องมีความรู้ในสิ่งที่จะประเมินเป็นอย่างดี เพื่อจะนำผลการประเมินไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาวิเคราะห์และผลการวิจัยต่างๆ นักการศึกษาได้เสนอตัวบ่งชี้ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

กิบสันและฮันท์ (Gibson and Hant 1965) ได้เสนอลักษณะสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยแบ่งเป็น 3 หมวด ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญ 3 รายการดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge)

1.1 มีความรู้ในด้านวัฒนธรรมและเป็นผู้มีวัฒนธรรม

1.2 มีความรู้ในเนื้อหาที่ทำการสอนเป็นอย่างดี และมีความชำนาญการในวิชาเอกของตน

ตน

1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ของเด็ก ได้แก่ พัฒนาทางร่างกาย, พัฒนาการทางอารมณ์ และพัฒนาการทางสังคม

1.4 มีความรู้ในด้านเทคนิคและกลวิธีในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย

2. ทักษะ (Skills)

2.1 การใช้ภาษาเขียนและภาษาพูดสามารถสื่อความหมายได้ชัดเจน

2.2 เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้

2.3 มีทักษะในการค้นคว้าวิจัยและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

2.4 รักและศรัทธาในวิชาชีพครู

3. ความสนใจ (Interest)

3.1 สนใจนักเรียนให้ความเอาใจใส่นักเรียน

3.2 สนใจวิชาที่สอนให้ความสนใจในวิชาที่ทำการสอน

3.3 สนใจในการสอนให้ความสนใจต่อการจัดการเรียนการสอน

3.4 สนใจโรงเรียนและชุมชน มีความสนใจในโรงเรียนและชุมชน

3.5 สนใจร่วมมือกับเพื่อนครูด้วยกันให้ความสนใจและให้ความร่วมมือกับเพื่อนครู

3.6 มีความตั้งใจที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้า

มาร์คและคณะ (Marks et al., 1971) ได้เสนอตัวบ่งชี้ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้คือ

1. วิธีการสอน
2. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
4. การให้ความสนใจและการร่วมกิจกรรมของนักเรียน
5. การดูแลเอาใจใส่นักเรียนในชั้นเรียน
6. ความประพฤติทั่วไป
7. การแต่งกายและบุคลิกภาพ
8. การปฏิบัติตนในชั้นเรียน
9. ทักษะที่มีต่อการสอน
10. การใช้ภาษาในการสื่อสาร

มิลแมน Millman (1990 : 195) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครู ดังนี้

1. การปกครองห้องเรียน
2. ความรับผิดชอบของครู
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
4. การเสริมสร้างบรรยากาศของชีวิตที่ดีมีความสุขสันติ
5. การเป็นผู้นำและการริเริ่มสร้างสรรค์
6. ทักษะที่มีต่อวิชาชีพครู
7. คุณลักษณะโดยทั่วไป เช่น การใช้เสียง การใช้อารมณ์

นอกจากนี้ยังให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของการสอนที่ดี 3 ประการ คือ

1. มีการสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่าง

สม่ำเสมอ

2. กระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องสอดคล้องตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดที่หลักสูตรกำหนดไว้

3. กระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องได้ผลตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ ก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ในกระบวนการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

เซฟาร์ท (Seyfarth 1991 : 172) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ในเนื้อหาวิชาการ
2. การเตรียมตัวก่อนสอนและวิธีการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

3. วิธีการถ่ายทอดความรู้และวิธีการใช้สื่อการเรียนการสอน

4. การประเมินผลนักเรียน

5. บรรยากาศภายในห้องเรียน

อำไพ สุจริตกุล และคณะ (2524 : 125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการสอนระดับประถมศึกษา” ซึ่งสรุปได้ว่าครูที่มีความรู้และคุณธรรมจะมีบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของครูดังนี้

1. สั่งสอน ฝึกฝน อบรมบ่มนิสัยเสมอ
2. ศึกษาค้นคว้า วิจัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ
3. แนะนำ กำกับ ติดตามผลการสอน นิเทศงานและบริหารงาน
4. ประยุกต์ใช้ทรัพยากร คนและสังคมให้เป็นประโยชน์ได้ทุกเมื่อ
5. เป็นผู้สร้างและมนุษยสัมพันธ์อันดี
6. เป็นนักพัฒนาบุคคลและสังคม

ยุพิน จายะภูมิ (2534) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดกรุงเทพมหานคร” ได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูมีดังนี้

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

สรุปแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่สำคัญจะเกี่ยวกับด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมส่งเสริมการสอน การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การบูรณาการเรียนการสอน ให้ตรงกับเป้าหมายของหลักสูตร ให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่น่าพอใจ ครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ครูเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน และพัฒนาตนในการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

ความหมายและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน

บุคลากร คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนคือ ครู และถือว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าองค์การใดมีบุคลากรครูที่มีความรู้ ความสามารถ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ก็จะทำให้้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพ แต่ความรู้ความสามารถที่จะมีได้นั้น บุคลากรครูในองค์การจะต้องมี “การพัฒนา”

การพัฒนา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 : 951) ได้ให้ความหมายของ คำว่า “พัฒนา” หมายถึง การทำให้เจริญ ในปัจจุบันจะใช้น้อยอย่างกว้างขวาง เช่น การพัฒนา ประเทศ พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาชนบท พัฒนาการศึกษา

อุทัย บุญประเสริฐ (2528 : 139) อธิบายว่า คำว่าพัฒนานั้นมีความหมายครอบคลุมแล้ว แต่จะใช้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องใด เพราะมีความหมายเกี่ยวข้องกับคำหลายคำ เช่น การเปลี่ยนแปลง (Change) การขยาย (Expansion) การเพิ่ม (Increase) ความเจริญก้าวหน้า (Growth) การก้าวหน้า (Advance) และพัฒนาการ (Development) เป็นต้น ซึ่งแล้วแต่ขอบข่ายของงานที่จะศึกษา เกี่ยวกับสถานการณ์นั้น ๆ อันเป็นผลที่เกิดจากการกระทำด้วยตนเองหรือผู้อื่นจัดให้

พจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster' s Dictionary 1983 : 261) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่า เป็นขั้นตอนหรือช่วงระยะของความเจริญ ความก้าวหน้า

ดังนั้นเมื่อเราใช้คำว่า “การพัฒนา” ไปประกอบสิ่งใดย่อมหมายความว่ามุ่งที่จะให้สิ่งนั้นมีความเจริญขึ้น ก้าวหน้าขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมจากสภาพที่เป็นอยู่ ในการพัฒนาคนก็เช่นเดียวกัน ย่อมมุ่งหวังที่ทำให้คนมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

พจน์ เพชรบุรณิน (2528 : 4 – 5) กล่าวถึงการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน (Self – Development) ว่าหมายถึง การส่งเสริมและการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตัวของเขาเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนให้การช่วยเหลือสนับสนุนเพียงบางส่วน เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถดีขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตและการงานของตนให้สูงเด่นมีคุณประโยชน์และมีความสุข

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529 : 76) กล่าวถึง การพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปลูกสร้างคุณสมบัติคุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง ประเทศชาติอย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพที่มีในตนเอง

มิลเลอร์ (Miller 1979 : 55) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน หมายถึง การเรียนรู้ของตน เมื่อสะสมเป็นความรู้หรือประสบการณ์มากขึ้น ก็ถือได้ว่าบุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคนไป นอกจากนี้ มิลเลอร์ยังมีความเห็นต่อไปว่า บุคคลมักจะเรียนรู้โดยการผ่านการกระทำและการใช้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประสบการณ์ และกลายเป็นบทเรียนทำให้อนาคตของเขาดีขึ้นกว่าอดีตที่ผ่านมา ในบางครั้งบุคคลจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้นั้นมีความสนุกสนาน และทำให้เกิดความพึงใจ อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะเรียนได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขามีความพึงพอใจหรือต้องการที่จะเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

สรุป จากแนวคิดของนักการศึกษาที่นำมากล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองในการปฏิบัติงานโดยวิธีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

พจน์ เพชรบุรณิน (2528 : 5) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การพึ่งตนเองและเลี้ยงตนเองได้ หมายถึง ตนเองจะต้องสร้างตนเองให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเป็นหลักฐานมั่นคง โดยมีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมและมีเกียรติ ไม่ให้ต้องคอยรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นอยู่โดยตลอด หรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. การประสบความสำเร็จในชีวิตการงาน หมายถึง การประกอบอาชีพการงานนั้นจะต้องมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมและพึงพอใจ โดยได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือความดีความชอบอย่างต่อเนื่อง ทัดเทียม หรือดีกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงานเดียวกัน การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตการงานนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งจะต้องมีความประพฤติและนิสัยที่ดี

3. การทำประโยชน์แก่สังคม บุคคลจะมีชีวิตอย่างมีความสุขได้จะต้องไม่เห็นแก่ตัวจนเกินไป จะต้องมีการเผื่อแผ่และช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วย ทั้งนี้เพราะไม่มีใครสามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ จำเป็นต้องมีพ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง และหมู่คณะ นอกจากนี้คนในสังคมใดก็ควรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น โดยหาทางช่วยเหลือสนับสนุนให้สังคมของตนเจริญก้าวหน้าเป็นปึกแผ่น เพื่อให้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข ฉะนั้น การช่วยเหลือสังคม

เช่น การร่วมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อหมู่คณะ การสอนหรืออบรมบุคคลอื่นให้มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพ เป็นต้น

ความสำคัญของการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางการปรับปรุงงานที่ทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อวิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าอยู่ทุกขณะมีเครื่องมือ เครื่องใช้ทันสมัยเกิดขึ้น วิธีการพัฒนาในการปฏิบัติงานจะมีหลากหลายทำให้ครุ่นนำไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น

วัชร ทรัพย์มี (2526 : 127) ได้สรุปความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน “การสำรวจตนเอง สำรวจสถานการณ์เกี่ยวกับตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง บุคคลนั้นจะเกิดความคิดและนำความคิดนั้นไปพัฒนาทัศนคติ และพฤติกรรมของตนเองให้มีการปรับตัว และแก้ปัญหาได้ดีขึ้น” อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่การพัฒนาประเทศเป็นส่วนรวมอีกทางหนึ่งด้วย ในปัจจุบันเป้าหมายของการพัฒนาตนเองได้ขยายขอบเขตเพิ่มขึ้นจากเดิมมาก โดยเน้นหนักในด้านการให้ความรู้ ความชำนาญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมอีกด้วย การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่เสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงครูผู้สอนให้ดีขึ้นในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และวิธีในการทำงานให้สอดคล้องกับความเจริญของสังคมปัจจุบัน

พจน์ เพชรบุรณิน (2528 : 8) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองเป็นที่ทราบกันอยู่โดยทั่วไปแล้วว่า “ไม่มีใครดีครบถ้วน” และตามหลักการของพระพุทธศาสนาก็สอนให้คน “รู้จักพึ่งตนเอง” หรือ “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” นอกจากนี้คนทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นเกี่ยวกับการอาศัยอยู่ร่วมกัน การศึกษาเล่าเรียน การทำงาน การพักผ่อน การเจ็บป่วย การเกิด และการตาย เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้คนแต่ละคนจะต้องเกี่ยวข้องและร่วมมือหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฉะนั้นจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเป็นที่พึ่งของตนเอง รวมทั้งการทำความคุณประโยชน์ต่อสังคม เพื่อความสำเร็จในชีวิตการทำงานและการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข อาจกล่าวได้ว่า ตนเองเป็นตัวการที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างประสบความสำเร็จที่สมบูรณ์ หรือผิติดหวังเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องและจริงจังจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2529 : 88) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชา หรือจะเป็นใครก็ตามที่จะพัฒนาตนเองนั้น ย่อมมีความสำคัญและทำได้เสมอ เป็นการปรับตัวหรือต้องการสร้างเสริมบุคลิกภาพอันเหมาะสมของตนเอง ถ้าหากแต่ละคนได้กระทำเช่นนี้ก็จะมิประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อการบริหารงานต่อไป

สมิต อาชนิจกุล (2534 : 175) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า การที่เราได้ผ่านการศึกษาบรมตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มากี่ดี หรือการที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี หากใช้เครื่องมือที่จะชี้วัดว่าชีวิตของเราจะต้องตกต่ำหรือเจริญก้าวหน้าไม่คนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาตรี ปริญญาโทแล้วก็ทิ้งตำรับตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานนักวิชาที่เรียนมาก็จะค่อย ๆ เลือนหายไปจากความทรงจำ โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นไปไม่ได้ไม่ย่ายนัก แต่ผู้ที่รักการค้นคว้ามีพลังมุ่งมั่น ปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนประเภทแรก การที่เป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง เขาย่อมมีความรู้สึก มีสมรรถภาพอื่น ๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาดตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

สรุป จากแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของครู เพื่อส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในการปฏิบัติการสอน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเข้ารับการอบรม การเข้าศึกษาต่อ การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ผู้รับการพัฒนามีความมุ่งมั่นสร้างเสริมประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา จะทำให้สมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น พาดตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และผลงานที่มีคุณภาพด้วย

วิธีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

มนูญ วงศ์นารี (2516 : 213) ได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองที่ทุกคนสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจ วิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้รู้จักตัวเองอย่างแท้จริง
2. กำหนดความคาดหวังใหม่ และวางแผนในการเปลี่ยนแปลง
3. เริ่มเปลี่ยนแปลงโดยการนำตัวเอง
4. สร้างความเข้มแข็ง โดยการมีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคล

อื่นที่มีเหตุผล

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529 : 2 – 3) ได้เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเอง โดยใช้หลักการที่ว่าต้องทำเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน โดยให้เป็นการเริ่มในตัวเองตามความต้องการ และจุดมุ่งหมายชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบหรือส่งเสริมเท่านั้น ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาประวัติบุคคลสำคัญ และค้นหาคุณสมบัติเฉพาะตนที่ทำให้บุคคลนั้นประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่าง

2. สำรวจตนเองและวิเคราะห์ตนเองให้ถ่องแท้ถึงลักษณะนิสัย ความสามารถ ความสนใจ และจุดเด่นจุดด้อย

3. ตั้งจุดมุ่งหมายใจชีวิตที่แน่นอน

4. ปลุกใจตนเองให้เกิดความเข้มแข็ง กล่าวหาญในการเปลี่ยนแปลง

5. ทำตามจุดหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีทั้งการปรับปรุงบุคลิกภาพ และเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่
ดีงามด้วยความอดทน

ซูเมธ แสงนิมนวล (2537 : 67) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองว่า สามารถทำได้ 2 วิธี คือ
การพัฒนาตนเองโดยตนเอง และการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่น การพัฒนาตนเองโดยตนเองสามารถทำ
ได้ตลอดเวลา ตราบใดที่ยังรักตนเองและอยากเห็นตนเองก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ ส่วนการพัฒนา
ตนเองโดยผู้อื่นก็สามารถทำได้หลายวิธี เช่น

1. การพัฒนาโดยสถานศึกษาฝึกอบรมซึ่งจะมีเนื้อหาในด้านการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ
ทัศนคติ ความชำนาญ และทักษะในการทำงาน

2. การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่จะต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้
มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีความชำนาญงาน เพื่อให้สามารถเจริญก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน

3. การพัฒนาโดยพ่อแม่ ครูอาจารย์ และบุคคลทั่วไป

4. การพัฒนาโดยดูตัวอย่างจากบุคคลที่ดีงาม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2539 : 151) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเอง
โดยมุ่งให้ข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองได้ โดยการคิดเองลงมือปฏิบัติเอง และแก้ไขปรับปรุงให้
ดีขึ้น ทั้งนี้ข้าราชการครูทุกคนควรจะได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในรอบ 2 ปี

แนวทางในการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนด
วิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับสาเหตุและปัญหาแต่ละด้านแต่ละบุคคล เช่น การเข้าอบรม การไป
ศึกษาดูงาน การร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การร่วมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน การศึกษาค้นคว้า
จากเอกสาร เป็นต้น และได้กำหนดแนวทางพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จโดยการแสวงหา
ข่าวสารและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ของ
สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวโดยสรุปถึงการปฏิรูปบุคลากรทางการศึกษา
มีมาตรการให้บุคลากรทางการศึกษาได้วางแผนพัฒนาตนเอง ตามระบบความก้าวหน้าทางการ
ทำงาน โดยบุคลากรครูได้แสวงหาความรู้ และริเริ่มปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ จัดทำผลงาน และ
จัดเก็บเป็นข้อมูลในการส่งเสริมความก้าวหน้า วิธีการพัฒนาตนเองทำได้ 2 วิธี คือ

1. วิธีการพัฒนาแบบทางการ เป็นการพัฒนาโดยหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่
เช่น ศึกษาเพิ่มเติม เข้าอบรม / สัมมนา ประชุมทางวิชาการ และฝึกงาน

2. วิธีการพัฒนาแบบไม่เป็นทางการเป็นการพัฒนาโดยตนเอง ซึ่งสามารถสรุปวิธีการพัฒนาตนเองได้ คือ ศึกษาค้นคว้าจากตำรา สื่อต่าง ๆ ศึกษาจากพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ และจากแหล่งธรรมของพุทธศาสนา

สรุป ตามแนวคิดของนักการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาตนในการปฏิบัติงานนั้น ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนในการปฏิบัติงานต้องเป็นผู้ที่มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติ ตลอดจนการปรับปรุงบุคลิกภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเองและองค์กร

ขั้นตอนการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

ในการดำเนินการพัฒนาตนเองนั้น มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งนักวิชาการได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรทางด้านบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2528 : 47) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งไว้เป็น 6 ขั้นตอน คือ

1. การยอมรับและประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
2. การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่ได้เปลี่ยนแปลงเป็นประโยชน์และท้าทายให้พัฒนา

3. การปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นโดยไม่หวังผลเลิศ

4. การยกย่องตนเอง

5. การยกย่องผู้อื่น

6. การช่วยผู้อื่นยกย่องตัวของเขาเอง

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ และอัญญา เวสรัชช์ (2528 :29) ได้กล่าวถึง การวางแผนในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานว่าเพื่อให้สามารถวางแผน และกำหนดขั้นตอนในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นเบื้องต้น ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สำรวจโอกาสก้าวหน้า
2. สำรวจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง
3. มองภาพตนเองในอนาคต
4. วางแผนอาชีพตนเอง
5. จัดเตรียมแผนพัฒนาตนเอง

พิสิทธิ สารวิจิตร (2529 : 75 – 76) ได้เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองโดยใช้หลักการที่ว่า ต้องทำเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน โดยให้มีการริเริ่มในตัวบุคคลเองตามความต้องการ

และจุดมุ่งหมายชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นอุปกรณ์หรือส่งเสริมเท่านั้นซึ่งสามารถปฏิบัติได้ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาประวัติบุคคลสำคัญและค้นหาคุณสมบัติเฉพาะตนที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่าง
2. สำรวจตนเองและวิเคราะห์ตนเองให้ถ่องแท้ถึงลักษณะนิสัย ความสามารถ ความสนใจ และจุดเด่นจุดด้อยด้วย
3. การตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตที่แน่นอน
4. ปลุกใจตนเองให้เกิดความเข้มแข็งกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง
5. ทำตามจุดหมายที่ตั้งไว้
6. นำปัญหาประโยชน์ต่อผู้อื่น

รังชัย สันติวงษ์ (2539 : 177 – 178) ได้กล่าวถึงการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคน ประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self – Appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำและการแนะแนว หรืออาจจะกระทำด้วยการทดลอง เพื่อที่แต่ละคนจะได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ในขั้นนี้คือการต้องรู้จักค้นคว้า และเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนเอง จะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย ภายหลังจากได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน หลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้วขั้นต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นขั้น ๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 62) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ

1. สำรวจตัวเอง
2. วิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จ ความล้มเหลวที่ประสบมา
3. วิเคราะห์ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมในการทำงาน

4. วางแผนฝึกฝนตนเอง

4.1 กำหนดเป้าหมาย

4.2 กำหนดวิธีการ

5. ฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอ

สรุป แนวคิดของนักการศึกษาในด้านขั้นตอนของการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

กระบวนการพัฒนาบุคลากรครูในการปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 118 – 119) จำแนกกระบวนการพัฒนาออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ กำหนดขอบเขต ทิศทางการพัฒนา จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรครูในทางปฏิบัติ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรครู

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2531 : 276) ได้กล่าวถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครู และอธิบายการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มากขึ้น หรือการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเป็นการเพิ่มพูนความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรครู หรือการพัฒนาบุคลากรครูคือ การให้การศึกษแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน นอกจากนี้ยังได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนว่า อาจมีขั้นตอนที่แตกต่างกันตามรูปแบบ หรือขนาดของโรงเรียน และวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่โรงเรียนต้องการ คือ

1. การสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรครู
3. การกำหนดรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรครู
4. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรครู

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 22) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริมที่ให้แก่คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2527 : 276) ได้ให้แนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนคือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มากขึ้น หรือการพัฒนาบุคลากรครูให้เกิดความรู้ และมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรครู หรือการพัฒนาบุคลากรครูคือ การให้การศึกษแก่ผู้ปฏิบัติงาน

สมาน รั้งสิโยภุชฎี (2530 : 16) ให้ความเห็นว่า การพัฒนานุคลากรครู คือ การดำเนินการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหรืออีกในหนึ่งคือ เป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย เจตคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เนืองนิจ จ่าแก้ว (2537 : 8) กล่าวว่า การพัฒนานุคลากรครู หมายถึง การให้การศึกษาฝึกอบรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัด และทักษะแก่นุคลากร ให้ปฏิบัติงานหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์

ปราโมทย์ ส่งสิงห์ (2537 : 28) สรุปได้ว่า การพัฒนานุคลากรครู หมายถึง วิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการสนับสนุนและส่งเสริมให้นุคลากรครูในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ ตลอดจนทำให้มีการสร้างความเจริญงอกงามในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถในการทำงานให้กว้าง และก้าวหน้าเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ชูชัย สมิทธิไกร (2538 : 2) ได้อธิบายว่า การพัฒนานุคลากรครู หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์การเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้นุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม และมีความงอกงามทางจิตใจบุคลิกภาพอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพรวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย

ส่วนภิญญา สาธร (2526 : 161) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนานุคลากร ครูว่า ไม่เพียงแต่ให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปเวลานาน ๆ ความรู้ความชำนาญย่อมลดลง การทำงานจำเจอยู่เสมอ งานที่ทำกลายเป็นความเบื่อหน่าย การได้รับการอบรมพบปะกับบุคคลอื่น ช่วยให้มีความสดชื่นมีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ ดังนั้น การได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อการได้รับการฝึกอบรม ซึ่งเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อให้นุคลากรครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 524 – 535) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของการพัฒนานุคลากรครูไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institution Objectives) ซึ่งเป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในด้านส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
- 1.2 เพื่อเสนอวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีที่สุด
- 1.4 ลดความเปลี่ยนแปลงและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติ
- 1.6 พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารงานด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย
- 1.8 ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
- 1.9 สนองบริการอันเป็นประสิทธิภาพแก่สาธารณะและผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึง ความมุ่งหมายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กุลธน ธนาพงศ์ (2530 : 202 – 203) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น
2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดและลดการเปลี่ยนแปลงวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้ให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้าทำงานใหม่หรือรับตำแหน่งใหม่
4. การพัฒนาบุคลากรช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานในการให้คำแนะนำหรือตอบคำถามให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การพัฒนาบุคลากรควรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำงาน

การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้และความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ เสมอ

อุทัย หิรัญโต (2531 : 110) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายขององค์การ เป็นจุดมุ่งหมายที่เป็นการตระหนักถึงผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นส่วนรวม เช่น เพื่อให้ปฏิบัติงานดี ปฏิบัติงานให้ผลสูงสุด การฝึกอบรมบุคลากรไว้เพื่อขยายงานในอนาคต และเพื่อเพิ่มพูนความสามารถซึ่งทำให้การบริหารขององค์การมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. จุดมุ่งหมายส่วนบุคคล เป็นจุดมุ่งหมายที่แสดงถึงผลประโยชน์ของบุคลากรที่ได้รับ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ หน้าที่ ทัศนคติ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

ส่วนความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร (Gregg 1957 อ้างถึงใน เทวี เศรษฐภักดี 2536 : 11) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องอาศัยทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่มาช่วยสนับสนุน แต่ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายถือได้ว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนา การที่จะดำรงรักษาคนที่มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานได้นั้น จำเป็นต้องนำเอากระบวนการพัฒนาบุคลากรมาใช้เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและได้ผลตามเป้าหมายทั้งเป็นการประหยัดอุปกรณ์และคน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2531 : 248 – 259) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และนอกจากนี้ยังได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จในเรื่องในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดความประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงไปอีกด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรครูช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรครูเป็นการช่วยแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่บุคคลเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งในหน่วยงานใดก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมที่จะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้างานนั้น หรือบุคคลอื่นใดก็ตามที่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้างานนั้นที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรครูเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติแต่แรก ก็ย่อมไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้างานลดภาระในการตอบคำถามหรือคำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรครูเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรด้านต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรครูยังช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กร

ปิญญู สาร (2526 : 142) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างน่าสนใจว่า การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรครู ทั้งในด้านความรู้ ความคิด การกระทำ ความชำนาญ และเจตคติ จะพบว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้นมีหลายวิธีสุดแต่หน่วยงานจะเลือกใช้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความพร้อม สภาพของหน่วยงาน เวลา งบประมาณและความต้องการของครู

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2534 : 14 - 15) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรครูสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การส่งเข้ารับการอบรม การใช้ระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน การส่งไปฝึกงาน หรือไปปฏิบัติงานชั่วคราว การส่งไปศึกษาดูงาน การมอบหมายงานให้มากขึ้นและยากขึ้น การส่งเข้าร่วมกิจกรรมหรือสมาชิกในชมรมหรือสมาคมวิชาชีพ

ปราโมทย์ สงสิงห์ (2537 : 28) การพัฒนาบุคลากรครู หมายถึง วิธีดำเนินงานเกี่ยวกับการสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรครูในหน่วยงานมีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ ตลอดจนทำให้มีการสร้างความเจริญงอกงามในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2532 : 5 – 60) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า การพัฒนาบุคลากรครูควรเน้นที่การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ และบุคลิกภาพ ซึ่งมีสาระดังนี้

1. ความรู้ ความสามารถ หมายถึง ทักษะและความเข้าใจในหน้าที่การงานทุกคนมีพื้นฐานอยู่แล้ว แต่ด้วยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์การและเทคนิคปฏิบัติใหม่ ๆ เป็นความรู้ใหม่ที่คนในองค์การจะต้องได้รับการเรียนรู้และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานในหน้าที่ด้วยความมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

2. ทักษะคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์การ ความเคยชินทำให้คนเฉื่อยชา จำเป็นต้องมีการกระตุ้นเตือนให้สำนึกในหน้าที่การงาน การพัฒนาทักษะคติเป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยาก แต่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือองค์การ ไม่เช่นนั้นอาจจะเกิดปัญหาขัดแย้งภายใน อันเป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

3. บุคลิกภาพ หมายถึง กิริยา ท่าทาง และลักษณะของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาและเป็นที่ไว้วางใจของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น แต่งกายดี วาจาดี มีศีลธรรมคุณธรรม เป็นต้น

ในการพัฒนาบุคลากรครูต้องอาศัยวิธีการพัฒนาเป็นแนวทาง ภิญญู สาธ (2519 : 164 – 165) กล่าวว่า วิธีพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ คือ การศึกษาไปพร้อม ๆ กันกับการปฏิบัติงาน การปฐมนิเทศ การทำงานในฐานะลูกมือหรือผู้ช่วยงาน การฝึกอบรมต่อจากภาคทฤษฎี การให้ไปศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงานหรือในเวลาบางส่วนของการทำงาน การให้การศึกษาใหม่หรือการศึกษาเพิ่มเติมสอดคล้อง ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2534 : 14 – 15) ซึ่งกล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่าสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การส่งเข้ารับการอบรม การให้ระบบหมุนเวียนกันปฏิบัติงาน การส่งไปฝึกงานหรือไปปฏิบัติงานชั่วคราว การส่งไปศึกษาดูงาน การมอบหมายงานให้มากขึ้นและยากขึ้น การส่งเข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นสมาชิกในชมรมหรือสมาคมวิชาชีพ

การพัฒนาบุคลากรครูเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรครูมีอยู่หลายวิธี ซึ่งแล้วแต่องค์การจะเลือกใช้วิธีใด โดยทั่วไปวิธีการพัฒนาบุคลากรครูสายการสอน คือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานและการผลิตผลงานทางวิชาการ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 164) ได้กล่าวว่าเป็นกระบวนการจัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อจะหาทางให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่ผลผลิตและผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ ธงชัย สันติวงษ์ (2538 : 194 – 195) กล่าวว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการฝึกอบรม เพื่อลดต้นทุนที่จะเสียหายและต้นทุนการซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ ลดการเกิดอุบัติเหตุ ลดอัตราการลาออก การขาดงาน และเสริมสร้างความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ภิญญู สาร (2526 : 446 – 447) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้ เช่น การปฐมนิเทศบุคลากร การฝึกอบรมประจำการ การฝึกอบรมหลังหลักสูตรปริญญา รวมทั้งการฝึกอบรมระยะสั้น หรือจัดบุคลากรไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย บอยเดลล์ (Boydell 1977 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2539 : 7) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมที่เป็นระบบจะต้องมีกระบวนการ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม และระบุความจำเป็นเร่งด่วนของความจำเป็นนั้น ต้องศึกษาว่าความจำเป็นนั้นในการฝึกอบรมอะไร อยู่ที่ไหน นั่นคือต้องระบุให้ชัดเจนว่าใครตำแหน่งอะไร หรือสายงานใดที่ควรได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. ตรวจสอบ วิเคราะห์สายงานหรือตำแหน่งที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เมื่อรู้ถึงความจำเป็นตามขั้นตอนแล้วต้องศึกษาสำรวจ วิเคราะห์ให้ได้รายละเอียดชัดเจนว่าความจำเป็นอะไรที่สามารถแก้ไขได้โดยวิธีการฝึกอบรมและจำเป็นต้องแก้ไขด้วยวิธีการอื่น

3. ศึกษาวิเคราะห์ถึงภารกิจและความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือสายงานที่ควรได้รับการฝึกอบรม เพื่อทราบว่าความรู้ ทักษะ และทัศนคติใดที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหรือสายงาน รวมถึงการหาแนวทางฝึกอบรมที่เหมาะสมในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะนั้นด้วย

4. ระบุเลือกและประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่ควรได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องพิจารณาว่าบุคลากรยังขาดความรู้ ความสามารถ ทัศนคติสำหรับงานหรือภาระกิจที่จะดำเนินการต่อไปในอนาคต รวมถึงพิจารณาว่านอกจากจะจัดฝึกอบรมแล้ว การเพิ่มกำลังคนจำเป็นหรือไม่สำหรับงานในอนาคตด้วย

5. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จะต้องระบุผลของการฝึกอบรมให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบว่าจะต้องมีความรู้ ความสามารถด้านใด และจะทำอะไรได้บ้าง รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่ต้องการ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยหลักการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุชัดเจนว่าพฤติกรรมเช่นนี้ ในสถานการณ์ใดและมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างไรที่ต้องได้รับการฝึกอบรม สามารถปฏิบัติงานได้เมื่อผ่านการฝึกอบรม

6. กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม ต้องกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในแต่ละเรื่องหรือหัวข้อให้ชัดเจน โดยมีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม การกำหนดระยะเวลา ตลอดจนกระบวนการฝึกอบรมให้เหมาะสม

7. วางแผนดำเนินการฝึกอบรม การกำหนดให้ชัดเจนว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร เพื่อช่วยให้การดำเนินงานฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและสามารถให้โอกาสแก่ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้อย่างเต็มที่ และช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องกันตลอดโครงการหรือระยะเวลาการฝึกอบรม

8. ดำเนินการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนนำแผนงานขั้นตอนที่ 7 มาสู่การปฏิบัติ

9. เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ พบปัญหาหรืออุปสรรคอะไร เพื่อประโยชน์ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

10. ติดตามผลการฝึกอบรม จะต้องดำเนินการภายหลังการฝึกอบรมระยะหนึ่ง เพื่อศึกษาว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีโอกาสใช้ความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพียงใดหรือเพื่อการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอะไรเพิ่มขึ้น

ภัทราพร ศิริโกศา (2535 : 13) ได้ให้เหตุผลและความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรครูไว้ว่า บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์มีส่วนทำให้การพัฒนาประเทศมีความเจริญก้าวหน้าและมีบทบาทสำคัญสำหรับการพัฒนา แต่การที่จะบำรุงรักษาคนให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเอากระบวนการพัฒนาบุคลากรครูมาใช้ เพื่อการปฏิบัติงานนั้นทันกับความเปลี่ยนแปลงและได้ผลตามเป้าหมาย ประหยัดทั้งวัสดุ อุปกรณ์ และกำลังคน เจ้าหน้าที่สามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ขวัญกำลังใจดี มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาหรือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นอย่างดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 357) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรครูไว้ว่า เมื่อครูเข้าทำงานไปแล้วระยะหนึ่ง สภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป อาจทำให้คนทำงานตามไม่ทันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพยายามรักษาคุณสมบัติของคนงานให้มีคุณภาพสูงขึ้นไปอีกด้วย

สำหรับการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน ภิญโญ สาร (2526 : 161) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรครูไม่เพียงแต่ทำให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังส่งผลของงานให้สูงขึ้น อันมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปนาน ความรู้ ความชำนาญ ย่อมลดลงเป็นธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมองานที่ทำจะกลายเป็น

เป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้ออกมาเพื่อร่วมสัมมนา ฝึกอบรม พบปะบุคคลอื่น ๆ บ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลัง และกำลังใจเกิดขึ้นใหม่กลับมาทำงานได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรครูเป็นกระบวนการผลักดันให้บุคลากรครูได้รับความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้บุคลากรครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของบุคลากรหน่วยงานอื่น ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิวัฒน์ โธนาพงษ์ (2522 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม” เพื่อศึกษาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัดและแบบรายงานที่นำมาใช้เป็นเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน 5 แบบคือ

1. แบบประเมินผลงานครูใหญ่มี 46 รายการ
2. แบบประเมินผลงานผู้ช่วยครูใหญ่ มี 36 รายการ
3. แบบประเมินผลงานครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชา มี 31 รายการ
4. แบบประเมินผลงานพิเศษ มี 20 รายการ
5. แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัว มี 30 รายการ

โดยสอบถามจากครูใหญ่ 331 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 55 คน และครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชา 1,999 คน ผลการวิจัยพบว่า ทุกกลุ่มเห็นด้วยกับทุกรายการที่จะนำไปสร้างเกณฑ์การประเมิน โดยที่กลุ่มครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชาเห็นด้วยในเรื่อง การขยันตรงงานและแบบฝึกหัดของนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ และการร่วมมือกับนักเรียนจัดห้องให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอเป็นอันดับหนึ่ง และเห็นด้วยกับการเตรียมการสอนโดยทำโครงการสอน บันทึกการสอนไว้ชัดเจนและปฏิบัติได้จริงเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนการประเมินด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวนั้นเห็นว่าเรื่องของความอดทนขยันขันแข็งและอดทนในการทำงานเป็นอันดับหนึ่ง และการเป็นคนคล่องแคล่วว่องไวเป็นอันดับสุดท้าย

สุเมธ วงศ์บุญยง (2524 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า ในปัจจุบันส่วนราชการต่าง ๆ ยังไม่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ซึ่งสรุปได้ว่าปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยบริหารบุคคลกลาง และหน่วยราชการต่าง ๆ มิได้กำหนดมาตรฐานในการทำงานหรือเกณฑ์งานที่พอใจของแต่ละงานไว้ชัดเจน ทำให้ขาดมาตรฐานงานที่จะใช้เปรียบเทียบในการประเมินผลข้าราชการ

2. การที่หน่วยงานต่าง ๆ ใช้ประโยชน์จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพียงอย่างเดียว เพื่อปรับปรุงวิธีทำงาน เป็นต้น

3. ปัญหาด้านผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ในฐานะผู้ประเมินผลงานยังไม่มีความรู้ความเข้าใจศรัทธาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเพียงพอ มีการใช้ทัศนคติส่วนตัวเป็นเกณฑ์ในการพิจารณามากกว่าที่จะยึดหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์

สนธิรักษ์ เทพเรณู (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร" เพื่อศึกษานโยบายหลักภารกิจกรรมและวิธีดำเนินการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ในด้านสถาบันมิติหรือตามข้อกำหนดของ สปช. กับด้านบุคลาณัติหรือการปฏิบัติงานจริงของคณะกรรมการผู้ปฏิบัติงานระดับจังหวัด อำเภอและกลุ่มโรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร จากการสอบถามกรรมการระดับจังหวัด จำนวน 12 คน กรรมการระดับอำเภอจำนวน 18 คน และกรรมการระดับกลุ่มโรงเรียน จำนวน 135 คน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบการวิเคราะห์ตามแนวคิดการบริหารตามกระบวนการทางสังคมของ เกทเชลส์และกูบา (Getteel and Guba) ประกอบกับตัวแบบ CIPP ของสต๊ฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับชาติ จังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน มีสาระสำคัญ ทรัพยากร กระบวนการ และผลงาน อยู่ในเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติที่ดี และสามารถสร้างประสิทธิภาพได้เพิ่มขึ้น หากมีการจัดให้มีการวิเคราะห์แบบประเมินผลทุกแบบสำหรับส่วนของทรัพยากรในด้านกิจกรรม วิธีดำเนินการ และการปฏิบัติจริงในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายและหลักการที่ สปช. กำหนดไว้ในเกณฑ์ต่ำ นอกจากนี้ควรได้รับการปรับปรุงในเรื่องของการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจตรงกัน โดยจัดให้มีการสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งในระดับจังหวัดกับระดับอำเภอ

รัตนา เชาว์ปรีชา (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร" ตามขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. การกำหนดรูปแบบและลักษณะของสิ่งที่จะประเมิน
3. การกำหนดตัวผู้ประเมินและการฝึกอบรมผู้ประเมิน

4. การกำหนดวิธีการประเมิน
5. การวิเคราะห์ผลและการนำผลการประเมินไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติทั้ง 5 ขั้นตอน มีส่วนที่ควรปรับปรุงคือ

1. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมิน
2. การกำหนดสิ่งที่จะประเมินให้ครอบคลุมทุกด้าน
3. การจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมิน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ที่ชัดเจนโดยกลุ่มผู้ร่วมงาน

5. การจัดให้มีการวิเคราะห์ผลการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ

สมภูมิ ไวยยุทธม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกนต์ทหาราราม (สืบ – ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีวิธีการดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) 2) การสังเคราะห์ระบบ (System Synthesis) 3) การออกแบบระบบ (System Design) 4) การตรวจสอบระบบ (System Uerifications) 5) การประเมินระบบ (System Eualution) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นกระบวนการเชิงระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับและสภาพแวดล้อม

1.1 ปัจจัยนำเข้าของระบบประกอบด้วย

1.1.1 วัตถุประสงค์ของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูคือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

1.1.2 ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วย 2 ฝ่าย ครูหัวหน้าสายชั้น และครูประเมินตนเอง

1.1.3 เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานคือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 กระบวนการของการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการตามลำดับดังนี้ คณะกรรมการประเมินผลจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดการประเมิน ดำเนินการประเมิน และรวบรวมวิเคราะห์สรุปผลการประเมิน

1.3 ผลผลิต คือ ผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย การสรุปและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลและภาพรวมทั้งโรงเรียน

1.4 ข้อมูลป้อนกลับ คือ การรายงานผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบเป็นรายบุคคลและภาพรวมทั้งโรงเรียน

2. ผลการประเมินระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้ปฏิบัติการสอน หัวหน้าสายชั้น และผู้บริหาร มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

โรไมน์ (Romine 1974 : 39 – 43) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการสอนของครู ได้กล่าวสรุปว่าบรรยากาศเกี่ยวกับการสอนที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้บุคลิกของผู้สอน วิธีสอน การวัดผลและการประเมินผลมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ด้านบุคลิกภาพของผู้สอน เป็นผู้มีความกระฉับกระเฉง มีอารมณ์ขัน สนใจวิธีสอน มีความจริงใจ และเป็นกันเองกับผู้เรียน ด้านการสอน เตรียมการสอนมาดี ชี้แจงวัตถุประสงค์ในวิชาที่เรียนให้แก่ผู้เรียนทราบทุกครั้ง รวมทั้งแนะนำหนังสืออ้างอิงต่าง ๆ ด้านผลการเรียนการสอนที่ผู้เรียนได้รับ ผู้เรียนได้รับผลประโยชน์สมความตั้งใจ ด้านเนื้อหาวิชา มีการอธิบายชัดเจนกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดในการแก้ปัญหา มีเทคนิควิธีการหลาย ๆ แบบที่สามารถทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้แจ่มแจ้งและรวดเร็ว ด้านการประเมินผล การนำข้อมูลป้อนกลับ มีการเสริมแรงทางการเรียน มีการทำรายงาน หรือทดสอบ เมื่อตรวจเสร็จแล้วรีบแจ้งผลการเรียนให้แก่ผู้เรียนทราบทันที ผู้สอนมีการยอมรับความคิดเห็นตลอดจนผลงานของผู้เรียนอย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน เนื่องจากนักศึกษามีระยะเวลาเรียนจำกัดและเพื่อให้คุ้มค่ากับเวลาและเงินทองที่เสียไป หลักสูตรที่กำหนดไว้ในวิชาพื้นฐานจึงควรเกี่ยวข้องกับวิธีการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่วนวิชาชีพรควรได้ฝึกนักศึกษาให้มีทักษะอย่างเพียงพอในการประกอบอาชีพนั้น ๆ

วอร์เรน (Warren 1974 : 3561 - A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5 – 9 ทุกมลรัฐของอเมริกา ผลการศึกษามีดังนี้

1. ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. ควรมีการประเมินความต้องการของครูเป็นรายบุคคล
3. ควรมีโอกาสเข้าร่วมในการวางแผนและเสนอวิธีการส่งเสริมครูประจำการ
4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดแต่ละครั้งให้ชัดเจน
5. ควรมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้
6. ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง

แมททีส (Mattes 1983 : 940 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาครูภายใต้การนิเทศแบบคลินิก และการนิเทศแบบเดิมของโรงเรียนในมลรัฐโคโรราโด สหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรครูสรุปได้ว่าการนิเทศช่วยให้ผลการรับรู้ของบุคลากรครูดีขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราปกติ และการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรครูเป็นกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งถ้าครูมีความมั่นใจและได้แนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนางานแล้ว จะส่งผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กรที่มีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนามีหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาอบรม สัมมนา ฝึกงาน หรือเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ เป็นต้น และผู้บริหารโรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการศึกษาแนวทางให้บุคลากรในโรงเรียนได้เกิดการพัฒนาทั้งตนเอง และพัฒนางานอย่างมีขั้นตอนและกระบวนการเชิงระบบ โดยตั้งอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่โรงเรียนต้องการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน และศึกษาผลการปฏิบัติงานหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดบางสะแกใน เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนจำนวน 5 กลุ่ม คือ

1. ฝ่ายบริหารของโรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้ช่วยผู้อำนวยการ 3 ฝ่าย รวม 4 คน
2. ครูหัวหน้าสายชั้น ได้แก่ ครูหัวหน้าสายชั้นตั้งแต่ระดับอนุบาล 1 - 2 และระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 รวม 8 คน
3. ครูประเมินตนเอง ได้แก่ ข้าราชการครู รวมทั้งสิ้น 40 คน
4. ผู้ปกครองนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 6 รวมทั้งสิ้น 300 คน
5. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 6 รวมทั้งสิ้น 510 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน จำนวน 5 ฉบับ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สำหรับผู้ประเมิน 5 กลุ่ม ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสำหรับฝ่ายบริหารประเมิน จำนวน 71

ฉบับที่ 2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสำหรับครูหัวหน้าสายประเมิน จำนวน 53 ข้อ

ฉบับที่ 3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสำหรับครูประเมินตนเอง จำนวน 94 ข้อ

ฉบับที่ 4 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสำหรับผู้ปกครองประเมิน จำนวน 18 ข้อ

ฉบับที่ 5 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสำหรับนักเรียนประเมิน จำนวน 50 ข้อ

วิธีการสร้างแบบประเมินผลในการปฏิบัติงานของครู

การสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโรงเรียนวัดบางสะแกโน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Seale) จำนวน 5 ฉบับ เพื่อให้ผู้ประเมิน 5 กลุ่ม ใช้ประเมินครู
3. นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้ง 5 ฉบับ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แนะนำ แก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน
4. ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความเที่ยงตรง (Validity) เชิงเนื้อหาและความเป็นปรนัยของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้ง 5 ฉบับ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แบบประเมินผลที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน
6. นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไปทดลองใช้กับโรงเรียนวัดเวฬุราชิน สำนักงานเขตธนบุรี เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้ ฉบับที่ 1 = 0.93 ฉบับที่ 2 = 0.91 ฉบับที่ 3 = 0.95 ฉบับที่ 4 = 0.96 ฉบับที่ 5 = 0.98
7. จัดพิมพ์เครื่องมือและจัดทำรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูล (อยู่ในภาคผนวก) เพื่อนำไปใช้ต่อไป

2. แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

2.1 ลักษณะของแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย

2.1.1 รายการที่พัฒนาการปฏิบัติงานของครู

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้าน

2.1.3 วิธีการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้าน

2.2 วิธีการสร้างแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

2.2.1 ศึกษาหาความรู้จากตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 สร้างแผนพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนา

แต่ละด้าน

2.2.3 นำแผนพัฒนาดังกล่าวไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบในเรื่อง
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กิจกรรม เนื้อหาวิธีดำเนินการ และการประเมินผล

2.2.4 ปรับปรุง แผนพัฒนาฯ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.5 จัดพิมพ์แผนพัฒนาฯ และนำไปใช้

แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูดังกล่าว ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นทั้งหมด 14 แผน เป็น
แผนพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน 6 แผน และแผนพัฒนาด้านการปฏิบัติตน 8 แผน (อยู่ในภาคผนวก)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการประชุมฝ่ายบริหาร ครูหัวหน้าสายชั้น คณะครู ผู้ปกครอง และนักเรียน
โรงเรียนวัดบางสะแกใน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประเมินและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของครูให้ทุกฝ่ายเข้าใจ โดยแจ้งให้ทราบว่าจะมีการประเมินผล 2 ครั้ง จากแบบประเมินและ
ผู้ประเมินชุดเดียวกัน ครั้งแรกก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน ครั้งหลัง หลังจากใช้แผนพัฒนาการ
ปฏิบัติงานแล้ว เพื่อศึกษาผลการพัฒนาที่เกิดขึ้น

2. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ครั้งแรกในเดือนพฤษภาคม 2546 โดย
ผู้ประเมิน 5 กลุ่มดังกล่าวแล้ว

3. วิเคราะห์สรุป การประเมินผล การปฏิบัติงานของครูครั้งที่ 1

4. ดำเนินการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในรายการที่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ใน
ระดับปานกลางลงมาเป็นเวลา 6 เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน - พฤศจิกายน 2546

5. ดำเนินการประเมินผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูครั้งที่ 2 ในเดือนธันวาคม 2546

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มี 2 ตัว คือ

1. ค่าสถิติพื้นฐาน หาค่าเฉลี่ยใช้ μ

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

2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้

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

ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาระดับพฤติกรรมการทำงานของครูมี 5 ระดับ ได้แก่

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วหากพบว่ารายการประเมินใน 14 ด้าน หากด้านใดมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.50 แสดงว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลางลงมา จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นเวลา 6 เดือนแล้วจึงประเมินครั้งที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน ครั้งนี้ผู้วิจัย
ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ คือ

1. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน
2. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน

**ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานประเมิน
โดยผู้ประเมิน 5 กลุ่ม ประกอบด้วย**

1. ฝ่ายบริหาร (ผู้บริหาร 1 ผู้ช่วย 3) รวม 4 คน
2. ครูหัวหน้าสายชั้น (ระดับอนุบาลและประถมศึกษา) รวม 8 คน
3. ครูประเมินตนเอง (ครูสายปฏิบัติการสอนทุกคน) รวม 40 คน
4. ผู้ปกครองนักเรียน (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 6) รวม 300 คน
5. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 6 รวม 510 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้ (ตารางที่ 1 - 5)

ตารางที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน
โดยฝ่ายบริหาร (N = 4)

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการเตรียมการสอน	3.28	.89	ปานกลาง
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.35	.72	ปานกลาง
3. ด้านการวัดและประเมินผล	4.13	.62	มาก
4. ด้านงานธุรการชั้นเรียน	4.25	.53	มาก
5. ด้านความประพฤติ	4.25	.59	มาก
6. ด้านความรับผิดชอบ	3.41	.62	ปานกลาง
7. ด้านความเสียสละ	3.33	.61	ปานกลาง
8. ด้านความซื่อสัตย์และยุติธรรม	4.25	.60	มาก
9. ด้านความประหยัด	4.08	.17	มาก
10. ด้านความอดทนอดกลั้น	4.17	.33	มาก
11. ด้านความรักความสามัคคี	4.50	.58	มากที่สุด
รวม	3.91	.57	มาก

จากตารางที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยฝ่ายบริหารพบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) แต่เมื่อพิจารณาในรายการประเมินแต่ละด้านพบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ข้อ 11 ด้านความรักความสามัคคี ($\mu = 4.50$) และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ ข้อ 3 ด้านการวัดและประเมินผล ($\mu = 4.13$) ข้อ 4 ด้านงานธุรการชั้นเรียน ($\mu = 4.25$) ข้อ 5 ด้านความประพฤติ ($\mu = 4.25$) ข้อ 8 ด้านความซื่อสัตย์และยุติธรรม ($\mu = 4.25$) ข้อ 9 ด้านความประหยัด ($\mu = 4.08$) และข้อ 10 ด้านความอดทนอดกลั้น ($\mu = 4.17$) ส่วนอีก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 1 ด้านการเตรียมการสอน ($\mu = 3.28$) ข้อ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 3.35$) ข้อ 6 ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.41$) และข้อ 7 ด้านความเสียสละ ($\mu = 3.33$) ซึ่งทั้ง 4 ด้านนี้จะต้องได้รับการพัฒนาต่อไป

ตารางที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน
โดยครูหัวหน้าสายชั้น (N = 8)

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านกิจกรรมส่งเสริมการสอน	4.56	.51	มากที่สุด
2. ด้านความประพฤติ	4.60	.24	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.40	.64	ปานกลาง
4. ด้านความซื่อสัตย์	4.25	.53	มาก
5. ด้านความเสียสละ	3.44	.64	ปานกลาง
6. ด้านความขยัน อดทน	4.09	.57	มาก
7. ด้านความรักความสามัคคี	4.50	.11	มากที่สุด
8. ด้านความประหยัด / มัธยัสถ์	4.17	.62	มาก
9. ด้านความยุติธรรม	4.10	.65	มาก
รวม	4.12	.50	มาก

จากตารางที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยครูหัวหน้าสายชั้น พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$) แต่เมื่อพิจารณาในรายการประเมินแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ข้อ 1 ด้านกิจกรรมส่งเสริมการสอน ($\mu = 4.56$) ข้อ 2 ด้านความประพฤติ ($\mu = 4.60$) ข้อ 7 ด้านความรักความสามัคคี ($\mu = 4.50$) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือความซื่อสัตย์ ($\mu = 4.25$) ข้อ 6 ด้านความขยันอดทน ($\mu = 4.09$) ข้อ 8 ด้านความมัธยัสถ์ ($\mu = 4.17$) ข้อ 9 ด้านความยุติธรรม ($\mu = 4.10$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ข้อ 3 ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.40$) ข้อ 5 ด้านความเสียสละ ($\mu = 3.44$) ซึ่งทั้ง 2 ด้านนี้จะต้องได้รับการพัฒนาต่อไป

ตารางที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน
โดยครูประเมินตนเอง (N = 40)

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการเตรียมการสอน	3.35	.60	ปานกลาง
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.45	.60	ปานกลาง
3. ด้านการจัดทำสื่อประกอบการสอน	4.13	.57	มาก
4. ด้านการวัดผลประเมินผล	4.30	.70	มาก
5. ด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน	4.64	.57	มากที่สุด
6. ด้านธุรการชั้นเรียน	4.34	.64	มาก
7. ด้านความประพฤติ	4.50	.55	มากที่สุด
8. ด้านความรับผิดชอบ	3.25	.56	ปานกลาง
9. ด้านความซื่อสัตย์	4.60	.47	มากที่สุด
10. ด้านความเสียสละ	3.28	.60	ปานกลาง
11. ด้านความขยันอดทน	4.05	.60	มาก
12. ด้านความรักความสามัคคี	4.64	.55	มากที่สุด
13. ด้านความประหยัด / มัธยัสถ์	4.13	.79	มาก
14. ด้านความยุติธรรม	4.34	.63	มาก
รวม	4.07	.60	มาก

จากตารางที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยครูประเมินตนเอง พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$) แต่เมื่อพิจารณาในรายการประเมินแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ข้อ 5 ด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ($\mu = 4.64$) ข้อ 7 ด้านความประพฤติ ($\mu = 4.50$) ข้อ 9 ด้านความซื่อสัตย์ ($\mu = 4.60$) ข้อ 12 ด้านความรักความสามัคคี ($\mu = 4.64$) และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ ข้อ 3 ด้านการจัดทำสื่อประกอบการสอน ($\mu = 4.13$) ข้อ 4 ด้านการวัดผลประเมินผล ($\mu = 4.30$) ข้อ 6 ด้านงานธุรการชั้นเรียน ($\mu = 4.34$) ข้อ 11 ด้านความขยันอดทน ($\mu = 4.05$) ข้อ 13 ด้านความประหยัดมัธยัสถ์ ($\mu = 4.13$) ข้อ 14 ด้านความยุติธรรม ($\mu = 4.34$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้านคือ ข้อ 1 ด้านการเตรียมการสอน ($\mu = 3.35$) ข้อ 2 ด้านการจัดการเรียน

การสอน ($\mu = 3.45$) ข้อ 8 ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.25$) ข้อ 10 ด้านความเสียสละ ($\mu = 3.28$) ซึ่งทั้ง 4 ด้านนี้จะต้องได้รับการพัฒนาต่อไป

ตารางที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน
โดยผู้ปกครองนักเรียน (N = 300)

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.30	.57	มาก
2. ด้านความประพฤติ	4.50	.57	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.40	.43	ปานกลาง
รวม	4.07	.52	มาก

จากตารางที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยผู้ปกครองนักเรียน พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$) แต่เมื่อพิจารณาในรายการประเมินแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ข้อ 2 ด้านความประพฤติ ($\mu = 4.50$) อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ข้อ 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.30$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ข้อ 3 ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.40$) ซึ่งในด้านนี้จะต้องได้รับการพัฒนาต่อไป

ตารางที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน
โดยนักเรียน (N = 510)

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.00	.58	มาก
2. ด้านสื่อการเรียนการสอน	3.80	.40	มาก
3. ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.00	.43	มาก
4. ด้านความประพฤติ	4.20	.49	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.30	.36	ปานกลาง
6. ด้านความเสียสละ	3.40	.36	ปานกลาง
7. ด้านความยุติธรรม	4.10	.58	มาก
8. ด้านกิจกรรมส่งเสริมการสอน	4.20	.58	มาก
รวม	3.88	.47	มาก

จากตารางที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยนักเรียน พบว่า ในภาพรวมครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) แต่เมื่อพิจารณาในรายการประเมินแต่ละด้าน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ ข้อ 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.00$) ข้อ 2 ด้านสื่อการเรียนการสอน ($\mu = 3.80$) ข้อ 3 ด้านการวัดประเมินผล ($\mu = 4.00$) ข้อ 4 ด้านความประพฤติ ($\mu = 4.20$) ข้อ 7 ด้านความยุติธรรม ($\mu = 4.10$) ข้อ 8 ด้านกิจกรรมส่งเสริมการสอน ($\mu = 4.20$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ข้อ 5 ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.30$) ข้อ 6 ด้านความเสียสละ ($\mu = 3.40$) ซึ่งทั้ง 2 ด้านนี้จะต้องได้รับการพัฒนาต่อไป

2. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงผลการประเมินหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นเวลา 6 เดือนแล้วสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้ (ตารางที่ 6 – 10)

ตารางที่ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน
โดยฝ่ายบริหาร (N = 4)

รายการประเมิน	ก่อนใช้แผนพัฒนา การปฏิบัติงาน			หลังใช้แผนพัฒนา การปฏิบัติงาน		
	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ
1. ด้านการเตรียมการสอน	3.28	.89	ปานกลาง	4.47	.50	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.35	.72	ปานกลาง	4.33	.57	มาก
3. ด้านการวัดและประเมินผล	4.13	.42	มาก	4.31	.58	มาก
4. ด้านงานธุรการในชั้นเรียน	4.25	.53	มาก	4.41	.53	มาก
5. ด้านความประพฤติ	4.25	.59	มาก	4.64	.47	มากที่สุด
6. ด้านความรับผิดชอบ	3.41	.62	ปานกลาง	4.50	.53	มากที่สุด
7. ด้านความเสียสละ	3.33	.61	ปานกลาง	4.33	.82	มาก
8. ด้านความซื่อสัตย์และยุติธรรม	4.25	.60	มาก	4.35	.66	มาก
9. ด้านความประหยัด	4.08	.17	มาก	4.67	.67	มากที่สุด
10. ด้านความอดทนอดกลั้น	4.17	.33	มาก	4.67	.47	มากที่สุด
11. ด้านความรักความสามัคคี	4.50	.58	มากที่สุด	4.67	.47	มากที่สุด
รวม	3.91	.57	มาก	4.49	.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมิน หลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานครู มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก $\mu = 3.91$ เป็น $\mu = 4.49$ และเมื่อพิจารณาในรายการประเมินแต่ละด้าน สามารถอธิบายความหมายได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีผลการประเมินก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ รายการประเมินข้อ 1, 2, 6 และ 7 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 3.28, 3.35, 3.41$, และ

3.33 ตามลำดับ แต่หลังจากใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานแล้ว ผลการประเมินเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก 3 ข้อ คือ ข้อ 1, 2 และ 7 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 4.47, 4.33$ และ 4.33 ตามลำดับ และเพิ่มขึ้นเป็นระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ข้อ 6 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 4.50$

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีผลการประเมินก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ได้แก่ รายการประเมิน ข้อ 3, 4 และ 8 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 4.31, 4.41$ และ 4.35 ตามลำดับ และเพิ่มขึ้นเป็นมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ รายการประเมินข้อ 5, 9 และ 10 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 4.64, 4.67$ และ 4.67 ตามลำดับ

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่มีผลการประเมินก่อนและหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ รายการประเมินในข้อ 11 จาก $\mu = 4.50$ เป็น 4.67

ตารางที่ 7 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน
โดยครูหัวหน้าสายชั้น (N = 8)

รายการประเมิน	ก่อนใช้แผนพัฒนา การปฏิบัติงาน			หลังใช้แผนพัฒนา การปฏิบัติงาน		
	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ
1. ด้านกิจกรรมส่งเสริมการสอน	4.56	.51	มากที่สุด	4.75	.47	มากที่สุด
2. ด้านความประพฤติ	4.60	.24	มากที่สุด	4.75	.46	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.40	.64	ปานกลาง	4.00	.61	มาก
4. ด้านความซื่อสัตย์	4.25	.53	มาก	4.75	.40	มากที่สุด
5. ด้านความเสียสละ	3.44	.64	ปานกลาง	4.50	.50	มากที่สุด
6. ด้านความขยันอดทน	4.09	.57	มาก	4.50	.55	มากที่สุด
7. ด้านความรักความสามัคคี	4.50	.11	มากที่สุด	4.75	.41	มากที่สุด
8. ด้านความประหยัดมัธยัสถ์	4.17	.62	มาก	4.50	.48	มากที่สุด
9. ด้านความเป็นธรรม	4.10	.65	มาก	4.50	.44	มากที่สุด
รวม	4.12	.50	มาก	4.56	.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด $\mu = 4.56$ และเมื่อพิจารณาในรายการประเมินแต่ละด้าน สามารถอธิบายความได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีผลการประเมินก่อนการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่รายการประเมิน ข้อ 3 และข้อ 5 $\mu = 3.40$ และ 3.44 ตามลำดับ หลังจากใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานแล้วผลการประเมินเพิ่มขึ้นเป็นระดับมากในข้อ 3 $\mu = 4.00$ และมากที่สุด ในข้อ 5 $\mu = 4.50$

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีผลการประเมินก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่รายการประเมินข้อ 4, 6, 8 และ 9 $\mu = 4.25, 4.09, 4.17$ และ 4.10 ตามลำดับแต่หลังจากใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานแล้ว ผลการประเมินที่เพิ่มขึ้นเป็นมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ $\mu = 4.75, 4.50, 4.50$ และ 4.50 ตามลำดับ

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่มีผลการประเมินก่อนและหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่รายการประเมิน ข้อ 1, 2 และ 7 จาก $\mu = 4.56, 4.60$ และ 4.50 เป็น $\mu = 4.75$ ทั้ง 3 ข้อ

ตารางที่ 8 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน
โดยครูประเมินตนเอง (N = 40)

รายการประเมิน	ก่อนใช้แผนพัฒนา การปฏิบัติงาน			หลังใช้แผนพัฒนา การปฏิบัติงาน		
	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ
1. ด้านการเตรียมการสอน	3.35	.60	ปานกลาง	4.34	.73	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.45	.60	ปานกลาง	4.30	.71	มาก
3. ด้านการจัดทำสื่อประกอบการสอน	4.13	.57	มาก	4.30	.76	มาก
4. ด้านการวัดผลประเมินผล	4.30	.70	มาก	4.37	.73	มาก
5. ด้านกิจกรรมส่งเสริมการสอน	4.64	.57	มากที่สุด	4.74	.42	มากที่สุด
6. ด้านธุรการชั้นในชั้นเรียน	4.34	.64	มาก	4.50	.67	มากที่สุด
7. ด้านความประพฤติ	4.50	.55	มากที่สุด	4.64	.49	มากที่สุด
8. ด้านความรับผิดชอบ	3.25	.56	ปานกลาง	4.13	.68	มาก
9. ด้านความซื่อสัตย์	4.60	.47	มากที่สุด	4.64	.47	มากที่สุด
10. ด้านความเสียสละ	3.28	.60	ปานกลาง	4.20	.82	มาก
11. ด้านความขยันอดทน	4.05	.60	มาก	4.35	.69	มาก
12. ด้านความรักสามัคคี	4.64	.55	มากที่สุด	4.64	.44	มากที่สุด
13. ด้านความประหยัดมัธยัสถ์	4.13	.79	มาก	4.30	.77	มาก
14. ด้านความยุติธรรม	4.34	.63	มาก	4.50	.63	มากที่สุด
รวม	4.07	.60	มาก	4.43	.64	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า หลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเดิม โดยดูจากภาพรวมแม้ว่าระดับการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับมากเท่าเดิม แต่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น จาก $\mu = 4.07$ เป็น $\mu = 4.43$ และเมื่อพิจารณาในรายการประเมินแต่ละด้าน สามารถอธิบายความได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีผลการประเมินก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ รายการประเมินข้อ 1, 2, 8 และ 10 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 3.35, 3.45, 3.25$ และ

3.28 ตามลำดับ แต่หลังจากใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานแล้วมีผลการประเมินเพิ่มขึ้นระดับมาก ทั้ง 4 ข้อซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 4.34, 4.30, 4.13$ และ 4.20 ตามลำดับ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีผลการประเมินก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ได้แก่รายการประเมินข้อ 3, 4, 6, 11, 13 และ 14 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 4.13, 4.30, 4.34, 4.05, 4.13$ และ 4.34 ตามลำดับ แต่หลังจากใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานแล้ว มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เท่าเดิม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 4, 11 และ 13 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 4.30, 4.37, 4.35$ และ 4.30 ตามลำดับ และเพิ่มขึ้นเป็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6 และข้อ 14 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 4.50$ และ 4.50 ตามลำดับ

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่มีผลการประเมินก่อนและหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ รายการประเมินในข้อ 5 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 4.64$ และ 4.74 ข้อ 7 มีค่าเฉลี่ย $\mu = 4.50$ และ 4.64 ข้อ 9 มีค่าเฉลี่ย $\mu = 4.60$ และ 4.64 และข้อ 12 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 4.64$ และ 4.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน
โดยผู้ปกครองนักเรียน (N = 300 คน)

รายการประเมิน	ก่อนใช้แผนพัฒนา การปฏิบัติงาน			หลังใช้แผนพัฒนา การปฏิบัติงาน		
	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.30	.57	มาก	4.60	.60	มากที่สุด
2. ด้านความประพฤติ	4.50	.57	มากที่สุด	4.75	.65	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.40	.43	ปานกลาง	4.50	.57	มากที่สุด
รวม	4.07	.52	มาก	4.62	.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูมีพฤติกรรมปฏิบัติงานอยู่ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายการการประเมินแต่ละด้านสามารถอธิบายความได้ดังนี้

1. ข้อที่มีผลการประเมินก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ รายการประเมินข้อ 3 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 3.40$ แต่หลังจากใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานแล้ว มีผลการประเมินเพิ่มขึ้นเป็นระดับมากที่สุด $\mu = 4.50$

2. ข้อที่มีผลการประเมินก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ รายการประเมินข้อ 1 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย $\mu = 4.30$ แต่หลังจากใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานแล้ว มีผลการประเมินเพิ่มขึ้นเป็นระดับมากที่สุด $\mu = 4.60$

3. ข้อที่มีผลการประเมินก่อนและหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ รายการประเมินข้อ 2 จาก $\mu = 4.50$ เป็น 4.75

ตารางที่ 10 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน
โดยนักเรียน (N = 510 คน)

รายการประเมิน	ก่อนการพัฒนา การปฏิบัติงาน			หลังการพัฒนา การปฏิบัติงาน		
	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ	μ	σ	ระดับ การปฏิบัติ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.00	.58	มาก	4.50	.68	มากที่สุด
2. ด้านสื่อการเรียนการสอน	3.80	.40	มาก	4.34	.54	มาก
3. ด้านการวัดผลประเมินผล	4.00	.43	มาก	4.50	.68	มากที่สุด
4. ด้านความประพฤติ	4.20	.49	มาก	4.50	.60	มากที่สุด
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.30	.36	ปานกลาง	4.30	.50	มาก
6. ด้านความเสียสละ	3.40	.36	ปานกลาง	4.30	.51	มาก
7. ด้านความยุติธรรม	4.10	.58	มาก	4.50	.64	มากที่สุด
8. ด้านกิจกรรมส่งเสริมการสอน	4.20	.58	มาก	4.67	.61	มากที่สุด
รวม	3.88	.47	มาก	4.45	.60	มาก

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก $\mu = 3.88$ เป็น $\mu = 4.45$ และเมื่อพิจารณาในรายการประเมินแต่ละด้าน สามารถอธิบายความได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีผลการประเมินก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ รายการประเมินข้อ 5 และข้อ 6 $\mu = 3.30$ และ 3.40 ตามลำดับ แต่หลังจากใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานแล้ว ผลการประเมินเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก $\mu = 4.30$ และ 4.30 ตามลำดับ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีผลการประเมินก่อนใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ รายการประเมินข้อ 1, 2, 3, 4, 7 และ 8 $\mu = 4.00, 3.80, 4.00, 4.20, 4.10$ และ 4.20 ตามลำดับ แต่หลังจากใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานแล้ว มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ รายการประเมิน ข้อ 2 แต่ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น $\mu = 4.34$ และมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ ได้แก่ รายการประเมินข้อ 1, 3, 4, 7 และ 8 $\mu = 4.50, 4.50, 4.50, 4.50$ และ 4.67 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบัน มุ่งศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

วัดบางสะแกใน

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน ก่อนและหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานประกอบด้วยผู้ประเมิน 5 กลุ่ม ได้แก่ ฝ่ายบริหาร 4 คน, ครูหัวหน้าสายชั้น 8 คน, ครูประเมินตนเอง 40 คน, ผู้ปกครอง 300 คน และนักเรียน 510 คน สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของครู

1.1 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูโดยฝ่ายบริหาร พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) แต่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ซึ่งจะต้องพัฒนาอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการสอน ($\mu = 3.28$) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 3.35$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.41$) และด้านความเสียสละ ($\mu = 3.33$)

1.2 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยครูหัวหน้าสายชั้น พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$) แต่ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะต้องพัฒนาอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.40$) และด้านความเสียสละ ($\mu = 3.44$)

1.3 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยครูประเมินตนเอง พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$) แต่ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะต้องพัฒนาอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการสอน ($\mu = 3.35$) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 3.45$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.25$) และด้านความเสียสละ ($\mu = 3.28$)

1.4 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูโดยผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดบางสะแกใน พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$) แต่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะต้องพัฒนาอยู่ 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.40$)

1.5 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยนักเรียนโรงเรียนวัดบางสะแกใน พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) แต่ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะต้องพัฒนาอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.30$) และด้านความเสียสละ ($\mu = 3.40$)

2. ผลการพัฒนากการปฏิบัติงานของครู

ผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านที่ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งสิ้นมี 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ ทั้ง 4 ด้านนี้ได้ดำเนินการพัฒนาครูโดยใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นเวลา 6 เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2546 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2546 ผลการประเมินหลังการใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

2.1 ด้านการเตรียมการสอน ผลการประเมินโดยฝ่ายบริหาร พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28$) โดยครูประเมินตนเอง พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.35$) และเมื่อได้พัฒนาครูโดยใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นเวลา 6 เดือน แล้วได้มีการประเมินอีกครั้ง โดยใช้แบบประเมินชุดเดิมและผู้ประเมินชุดเดิม ผลการประเมินโดยฝ่ายบริหาร พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ($\mu = 4.47$) โดยครูประเมินตนเอง พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมากเช่นกัน ($\mu = 4.34$)

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผลการประเมินโดยฝ่ายบริหาร พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.35$) โดยครูประเมินตนเอง พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$) และเมื่อได้พัฒนาครูโดยใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นเวลา 6 เดือนแล้วได้มีการประเมินอีกครั้ง โดยใช้แบบประเมินชุดเดิมและผู้ประเมินชุดเดิม ผลการประเมินโดยฝ่ายบริหาร พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ($\mu = 4.33$) โดยครูประเมินตนเอง พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ($\mu = 4.30$)

2.3 ด้านความรับผิดชอบ ผลการประเมินโดยฝ่ายบริหาร พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.41$) โดยครูหัวหน้าสายชั้น พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$) โดยครูประเมินตนเอง พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$) โดยผู้ปกครอง พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$) โดยนักเรียน พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

($\mu = 3.30$) และเมื่อได้พัฒนาครูโดยใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นเวลา 6 เดือน แล้วได้มีการประเมินอีกครั้ง โดยใช้แบบประเมินชุดเดิมและผู้ประเมินชุดเดิม ผลการประเมินโดยฝ่ายบริหาร พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$) โดยครูหัวหน้าสายชั้น พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ($\mu = 4.00$) โดยครูประเมินตนเอง พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ($\mu = 4.13$) โดยผู้ปกครอง พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$) และโดยนักเรียน พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ($\mu = 4.30$)

2.4 ด้านความเสียสละ ผลการประเมินโดยฝ่ายบริหาร พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$) โดยครูหัวหน้าสายชั้น พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.44$) โดยครูประเมินตนเอง พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28$) โดยนักเรียน พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$) และเมื่อได้พัฒนาครูโดยใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นเวลา 6 เดือนแล้ว ได้มีการประเมินอีกครั้ง โดยใช้แบบประเมินชุดเดิมและผู้ประเมินชุดเดิม ผลการประเมินโดยฝ่ายบริหาร พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ($\mu = 4.33$) โดยครูหัวหน้าสายชั้น พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$) โดยครูประเมินตนเอง พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ($\mu = 4.20$) โดยนักเรียน พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ($\mu = 4.30$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประเมินผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางตะกวน ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเตรียมการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสียสละ โดยใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้น ไปดำเนินการพัฒนาครูเป็นเวลา 6 เดือน ทำให้ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลในประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

ด้านการเตรียมการสอน

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ด้านการเตรียมการสอน โดยฝ่ายบริหาร และครูประเมินตนเอง พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นระดับที่จะต้องได้รับการพัฒนา จึงได้มีการพัฒนาครูโดยใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้วยการประชุมวางแผน วิเคราะห์หลักสูตรร่วมกัน ประชุมปฏิบัติการเขียนแผนการสอนแบบต่าง ๆ ตามที่ พจน์ เพชรบุรณิน

(2528 : 4 - 5) ได้กล่าวไว้ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจและเข้ารับการฝึกอบรมตามความเห็นของ เนืองนิจ จำแก้ว (2537 : 8) และได้มีการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ปรับปรุงงานตนเองอยู่ตลอดเวลา มีสมรรถภาพด้านอื่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรตามที่ ภิญญู สาร (2526 : 161) กล่าวไว้ งานด้านการเตรียมการสอนก็จะพัฒนาก้าวไปไกล ตามที่ สมิต อาจขวนิจกุล (2534 : 175) กล่าวไว้ ซึ่งจะนำตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ทำให้ผลการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก

ด้านการจัดการเรียนการสอน

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยฝ่ายบริหารและครูประเมินตนเอง พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นระดับที่จะต้องได้รับการพัฒนา จึงได้มีการพัฒนาครู โดยให้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการพัฒนาตามที่ ภัทรพร ศิริโกคา (2535 : 13) ได้ให้เหตุผลและความสำคัญให้ครูพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และครูจะกำหนดบทบาทการจัดการเรียนการสอนอย่างครบถ้วน ใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการสอนตามแผนการสอน มีเอกสารประกอบการสอน นิเทศการสอนและงานอื่นของครู เป็นผู้ทำให้ครูปรับปรุงการสอนให้รู้จักใช้เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ เลือกกิจกรรมการสอน โดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมของผู้เรียน ตามความคิดเห็นของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 8) และเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ครูจึงควรปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนถ่ายทอดประสบการณ์ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทุกด้าน ตามคำกล่าวของ พิศมัย ศรีอำไพ (2539 : 21 - 27) เมื่อครูได้พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ผลการประเมินการพัฒนาจึงพบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบ โดยฝ่ายบริหาร ครูหัวหน้าสายชั้น ครูประเมินตนเอง ผู้ปกครอง และนักเรียนประเมิน พบว่า ครูมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นระดับที่จะต้องได้รับการพัฒนา จึงได้มีการพัฒนาครูโดยใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นเวลา 6 เดือน ด้วยวิธีใช้ทฤษฎีแรงจูงใจและพัฒนาด้วยวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการให้กว้างไกล พัฒนาวิธีคิด มีวิสัยทัศน์ ตามที่พระราชวรมณี (ประยูร ธัมมจิตโต) กล่าวไว้ในหนังสือขอบฟ้าแห่งความรู้ (2541 : 24 - 26) คือ การทำไว้ในใจ คิดเป็น คิดถูกต้องตามความเป็นจริง นอกจากนี้จะต้องเข้าร่วมการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อหาความรับผิดชอบร่วมกันโดย สุทธนู ศรีไธย์ (2538 : 18 - 21) กล่าวว่า การสัมมนาจะเป็นการหารือแนวคิดรับผิดชอบสามารถพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการรับการนิเทศ สร้างเจตคติในการทำงานในทางบวก ในด้านความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง เป็นการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ

งานได้อย่างมีคุณภาพ ตามที่อรอนพ จินะวัฒน์ (2539 : 210) กล่าวไว้ ดังนั้นเมื่อได้ประเมินผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูอีกครั้ง จึงพบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ด้านความเสียสละ

ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความเสียสละ โดยฝ่ายบริหาร ครูหัวหน้าสายชั้น ครูประเมินตนเอง และนักเรียนประเมิน พบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นระดับที่จะต้องได้รับการพัฒนา จึงได้มีการพัฒนาครูโดยใช้แผนพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นเวลา 6 เดือน ด้วยการให้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงประสานสัมพันธ์ และใช้หลักกรรมในการปฏิบัติงานตามที่พระราชมนี (ประยูร ธัมมจิตโต) กล่าวไว้ในหนังสือขอบฟ้าแห่งความรู้ (2541 : 24 – 26) และการพัฒนาโดยใช้หลักกรรมในการดำเนินชีวิต มีความรับผิดชอบ รู้จักเสียสละ ซึ่งพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้ให้หลักกรรมไว้ในหนังสือการศึกษาเพื่อสันติภาพ (2538 : 23 – 25) จุดหมายของชีวิตในการปฏิบัติงานควรเป็นภาวะที่ไร้ปัญหา มีสันติและความสุข จึงควรพัฒนาการปฏิบัติงาน พัฒนาการแสดงออกที่จะรู้จักการเสียสละ พัฒนาด้านปัญญาและสามารถใช้กระบวนการทางปัญญาฝึกใจตนเอง และปฏิบัติตนให้รู้จักอยู่อย่างเสมอ (ประเวศ วะสี 2542 : 9) ดังนั้นเมื่อได้ประเมินผลการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูอีกครั้ง จึงพบว่า ครูมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในโรงเรียนวัดบางสะพานใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

1.1 จะนำแผนพัฒนาการปฏิบัติงานไปใช้กับฝ่ายอื่น ๆ อีก (นอกจากข้าราชการครู) เช่น ฝ่ายบริหาร ครูจ้างชั่วคราว คนเลี้ยงเด็ก ลูกจ้างประจำ เป็นต้น

1.2 จะนำแผนพัฒนาการปฏิบัติงานไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.3 จะนำผลการประเมินและผลการพัฒนาไปจัดทำฐานข้อมูลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของครู เพื่อวางแผนและพัฒนาให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพบังเกิดผลอย่างถาวร

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในรูปแบบอื่น ๆ เช่น แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพจริงมากที่สุด

2.2 ศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน
ในด้านอื่นอีก เช่น ด้านงานธุรการในโรงเรียน งานวิชาการในโรงเรียน งานบริการในโรงเรียน งาน
กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีติติก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2532.
- เกศินี หงสนันท์. การประเมินบุคคล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- กุลธนะ ธนาพงศธร. "การบริหารงานบุคคล," ใน เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1 - 6. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค, 2542.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2530.
- จำเนียร จวงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.
- ชูชัย สมितिไกร. การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความงามทางจิตใจ. เชียงใหม่ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," ใน เอกสารทางวิชาการหมายเลข 13. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.
- ถนอม ธารัตถพันธ์. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," วารสารศรีนครินทร์พิชญโลก. 1 (ตุลาคม - ธันวาคม 2518) : 72 - 87
- เทวี เศรษฐภักดี. กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจสังกัดสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2536. (อัดสำเนา)
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2538.
- ธนชัย ยมจินดา. "การพัฒนา," ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1 - 7. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. รายงานผลการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2534 - 2539. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2534.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอส.เอ็ม.เอ็ม., 2525.
- นิวัฒน์ ไรจนางษ์. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัดสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

- เนื่องนิจ จำแก้ว. การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร
มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537.
- บอยเดิลล์ ทอม พัฒนาการ : พัฒนผู้จัดการ แปลโดย สุนันทา ถีระวงษ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว, 2533.
- บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สาระภูมิ. ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ :
รัชดา 84 แมเนจเมนต์, 2528.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. การบริหารจัดการสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ, 2543. (อัดสำเนา)
- ประชุม รอดประเสริฐ. "การพัฒนาคน," *คุรุปริทัศน์*. 14 (กรกฎาคม 2532) : 58 - 62.
- ประทาน คงฤทธิศึกษาการ. การบริหารและการจัดระเบียบราชการไทย. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์, 2529.
- ประเวศ วะสี. "กระบวนการทางปัญญา," *เส้นทางปฏิรูปการศึกษาไทย*. 10(5 สิงหาคม 2542) : 9.
- ปราโมทย์ ส่งสิงห์. การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2537.
- ปรีชา คัมภีรปกรณ์. "การศึกษาระดับประถมศึกษา," ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการโรงเรียน
ประถมศึกษา หน่วยที่ 1 – 6. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
2526.
- พจน์ เพชรบุรณิน. การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, 2528.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ : ปยุตโต) การศึกษาที่สากลบนพื้นฐานแห่งภูมิปัญญาไทย. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). การศึกษาเพื่อสันติภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ
กระทรวงศึกษาธิการ, 2538.
- พระราชวรมนี (ประยูร ธัมมจิตโต). ขอบฟ้าแห่งความรู้. กรุงเทพฯ : คุรุสภา, 2541.
- พิสิทธิ สารวิจิตร. วิทยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะและบุคลากรจากระดับอนุบาลถึงระดับ
ปริญญาเอก. กรุงเทพฯ : พงษ์เจริญการพิมพ์, 2529.

ภัทราพร ศิริโกคา. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขต

การศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย

สงขลานครินทร์, 2535. (อัดสำเนา)

ภิญโญ สารร. หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526.

พนม พงษ์ไพบูลย์. ระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัย

ป้องกันราชอาณาจักร, 2533.

มณูญ วงศ์นารี. ความรู้พื้นฐานในการพัฒนาองค์กร. ม.ป.ท, 2516.

เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

ยุพิน จายะภูมิ. การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัด

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

2527.

รัตนา เชาวน์ปรีชา. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม

ศึกษานานาชาติใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

เริงศักดิ์ ปานเจริญ. หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด,

2535.

เลขาธิการคุรุสภา , สำนักงาน. เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2544.

วันชัย อมรพันธุ์และคณะ. แนวความคิดการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี.

วารสารการศึกษากรุงเทพมหานคร 13 (สิงหาคม 2532) : 6 – 9

วัชรีย์ ทรัพย์มี. ทฤษฎีและกระบวนการให้บริการปรึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, 2526.

วิภาณี หาญเจริญสุข. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2527.

วีณา สีวามรณ์. "การประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการพลเรือน," วารสารข้าราชการ.

31 (กุมภาพันธ์ 2529) : 19 – 25.

สดศรี พรประสิทธิ์. "การประเมินผลการปฏิบัติงานเครื่องมือตรวจสอบคุณค่าทรัพยากรบุคคล."

จุฬาลงกรณ์วารสาร. 3 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2533) : 207 – 214.

สนธิรักษ์ เทพเรณู. การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนัก

งานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารศาสตร

มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.

- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ
วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2534.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
พานิช, 2526.
- สมภูมิ ไวยธรรม. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
กันตทาราราม (สืบ - ลูกจันทร์ จิงประไพ) สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2546.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. ยุทธศาสตร์การประเมินคุณภาพการบริหารในสถานศึกษา :
ระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (U.S.A.). กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2543.
- สมาน รังสิโยภรณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ :
บริษัทประชาชนจำกัด, 2530.
- สมิต สัมฤทธิ์. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," วารสารบริหารคน. 4 (เมษายน – มิถุนายน
2526) : 47 – 102.
- สมิต อาชนิจกุล. การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, 2534.
- สุทธนู ศรีไธย์. หลักการจัดสัมมนาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุเมธ วงศ์บุญยง. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
กระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2524.
- สุเมธ แสงนิมนวล. พัฒนาชีวิตอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามัคคีสาร
(ดอกหญ้า), 2537.
- สุวดี ปากาจน์. การประเมินการปฏิบัติงานอันดับที่ 659. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์, ม.ป.ป. (อัดสำเนา)
- สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์, 2527.
- เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- อรอนพ จินะวัฒน์. การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- อุทัย บุญประเสริฐ. การประชุม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอสดีเพรส, 2539.
- อุทัย หิรัญโต. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์, 2531.
- อำไพ สุจริตกุล. "ขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานการสอนระดับประถมศึกษา"
วารสารวิจัยการศึกษา. 11, 2 (2524) : 113.

- Beach, Dale S. Personal : **The Managerment of People at work**. New York : maemillan, 1975.
- Castetter , William B. **The Personal Function in Educational Administration**. New York : Macmillam Co,1992.
- Gibson, Oliuer R. and Harold C. Hunt. **The School Personnel Administration**. Boston : Houghton Mifflin Co , 1965.
- Heyel, Corl. **Encyclopedia of Management**. New York : Reinhold Publishing Co. 1963.
- Mark , Janes R. and Others. **Handbook of Educational Supervision : a Guide for the Pruettitioner**. 2nd ed. Boston : allyn and Naconline , 1979.
- Mattes, Reinhold Gustay. **A Comparative Study of Teacher Preception of teacher Development and Supervisory Praeties Under Clinical and Traditinal Supervisory Practies in Selected Colorado school** Dissertation. Colorado : University of Colorado At Boulder, 1983.
- Miller, Donald E. **Working With People : Human Resources Manangement in Action**.
- Millman , Jason. **The Newhandbook of Teacher Evaluation**. London : Sage
- Mondy , WayneR. And Noe , Robert. M **Humam Resource Management**. Boston : Aallyn and Bacon. 1990.
- Seyfarth, John T. **Personnel management for Effective Schools**. Massachusetts : Allyn and Bacon. 1991.
- Stephen Romine. **American Public Education an introduction / buy calvin grieder and stephen Romine**. New York : Ronald Pressco., 1974.
- Warren , Feinborg Marvin. "An Analysis of Guidelines for In - Service Theachers Education Practies Selected Schools Grades 5 – 9 Dissertation," **Dissertation Abtraet International**. 31 6 (December, 1974) : 3561 – A.
- Werther, William Tr. And Keith Davis. **Human Resouraes and Personnel Management**. New York : McGraw – Hill, 1989.
- Webster. **Webster's New Dictionary**. New York : Compact School the World Publishing Company. 1983.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นางประนอม ทวีกาญจน์
ผู้อำนวยการโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร
สำนักงานเขตบางบอน
2. นายอุดมศักดิ์ นาคี
หัวหน้าฝ่ายวัดผลและประเมินผลกองวิชาการ
สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. นางเพชรารัตน์ จงประดับเกียรติ
อาจารย์โปรแกรมวิชาการวัดผลการศึกษา
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
4. นางศิริรัตน์ กมลวานนท์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประเสริฐสุทธาวาส
สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ
5. นางสุทธาสินี ภคมาศ
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย
สำนักงานเขตภาษีเจริญ



ที่ศร 1546.03/พิเศษ 126

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

28 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางประนอม ทวีกาญจน์ ผอ.โรงเรียนพระยามนถำตราขศรีพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอรุณ พงษ์สิทธิผล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางสะแกใน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกในสำนักงานเขตธนบุรี" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|--------------|---------------|
| 1. ดร.วาสนา | รัชอินทร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ | ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ออร์สา สุขเปรม)
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตยสภา

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521,508

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 127

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงทิวรุจิ
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

24 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอุดมศักดิ์ นาคี หัวหน้าฝ่ายวัดผลและประเมินผลกองวิชาการ สำนักงานการศึกษา กทม.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอรุณ พงษ์สิทธิผล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางสะพานใน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะพานในสำนักงานเขตธนบุรี" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|--------------|---------------|
| 1. ดร.วาสนา | รัชอินทร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ | ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ออร์สา สุขเปรม)
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตยสภา

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521,508

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 128

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

24 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางเพชรราตี จงประดับเกียรติ หัวหน้าโปรแกรมวิชาการวัดผลการศึกษา สรภ.บ้านสมเด็จฯ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอรุณ พงษ์สิทธิผล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางสะแกใน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกในสำนักงานเขตธนบุรี" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|--------------|---------------|
| 1. ดร.วาสนา | รัชอินทร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ | ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อรรสา สุขเปรม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตยศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521,508

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 129

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

24 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางศิริรัตน์ กมลวานนท์ ผอ.โรงเรียนวัดประเสริฐสุทธาวาส สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอรุณ พงษ์สิทธิผล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางสะแกใน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|--------------|---------------|
| 1. ดร.วาสนา | รัชอินทร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ | ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ออร์สา สุขเปรม)
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตยสภา

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521,508

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 130

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

24 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสุทธาสินี ภคมาศ ผอ.โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย สำนักงานเขตภาษีเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางอรุณ พงษ์สิทธิผล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางสะแกใน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|--------------|---------------|
| 1. ดร.วาสนา | รัชอินทร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ | ลิ้มบริบูรณ์ | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม)
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตยสภา

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521,508

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคุณ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
ชุดที่ 1

แบบประเมินชุดนี้ใช้สำหรับผู้อำนวยการ , ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 3 ฝ่าย ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกคนในโรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ผู้รับการประเมิน.....	ตำแหน่ง.....
-----------------------	--------------

รับราชการเป็นเวลา.....ปี วุฒิต่างการศึกษาปัจจุบัน.....

ปัจจุบันสอนวิชา 1.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
2.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
3.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
4.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
5.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์.....ชั่วโมง

จำนวนที่สอนแทน (ระยะเวลาในการประเมิน)ชั่วโมง

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

ประเมินครั้งที่ 1 วันที่ พฤษภาคม พ.ศ. 2546

ประเมินครั้งที่ 2 วันที่ ธันวาคม พ.ศ. 2546

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

สำหรับฝ่ายบริหารประเมิน

คำชี้แจง โปรดอ่านรายการประเมินแล้วพิจารณาว่า ท่านจะประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูระดับใด ตามรายการที่ให้ไว้แต่ละข้อ โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละคน ตัวเลขในแต่ละช่องแสดงถึงระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการเตรียมการสอน					
1	มีการวิเคราะห์หลักสูตรก่อนเขียนแผนการสอน					
2	เขียนแผนการสอนล่วงหน้า					
3	แผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร					
4	แผนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5	แผนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อกำหนดของสถานศึกษา					
6	แผนการสอนมีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กับกระบวนการเรียนการสอน					
7	กิจกรรมในแผนตอบสนองจุดประสงค์การเรียนรู้					
8	มีการจัดทำบันทึกหลังการสอน					
	ด้านการจัดการเรียนการสอน					
9	บอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนอย่างชัดเจน					
10	ใช้วิธีการสอนอย่างหลากหลาย					
11	สอนให้นักเรียนแก้ปัญหาและฝึกให้คิดได้ด้วยตนเอง					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
12	ตอบข้อสงสัยของนักเรียนได้ชัดเจน					
13	มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี					
14	สอนโดยบูรณาการกับวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง					
15	เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม					
16	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
17	ใช้สื่อฯ เหมาะสมกับกิจกรรมและจุดประสงค์การเรียนรู้					
18	สื่อฯ มีความหลากหลาย ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน					
19	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาหรือสร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติ					
20	สอนให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาวิชาที่สอนกับการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน					
21	มีความสามารถในการควบคุมดูแลนักเรียนในขณะสอน					
22	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเต็มเวลา					
23	มีเทคนิคการสอนที่ทำให้นักเรียนอยากติดตามตลอดเวลา					
ด้านการวัดประเมินผล						
24	วัดผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
25	วัดผลได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
26	ประเมินผลโดยเน้นการปฏิบัติจริง					
27	ประเมินผลเป็นระยะๆ สัมพันธ์กับการพัฒนาผู้เรียน					
28	ขณะสอนมีการซักถามนักเรียนเป็นรายบุคคล					
29	มีการนำแฟ้มพัฒนางานของนักเรียนมาเป็นส่วนหนึ่งของการวัดและประเมินผล					
30	ทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังจบการเรียนการสอนแต่ละครั้ง					
31	นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน					
ด้านงานธุรการชั้น						
32	จัดทำ ป.01 ได้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
33	จัดทำ ป.02 ได้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
34	จัดทำ ป.03 ได้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
35	จัดทำระเบียบสะสมได้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
36	มีสารสนเทศประจำห้องเรียนและมีข้อมูลจำเป็นครบถ้วน					
37	มีทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์ประจำห้องเรียน					
38	มีทะเบียนนักเรียนเก่ง-อ่อน วิชาต่าง ๆ พร้อมแนวทางส่งเสริมและ ซ่อมแซม สามารถตรวจสอบได้					
39	มีการจัดเก็บแฟ้มพัฒนางานของนักเรียนเป็นระบบ					
	ด้านความประพฤติ					
40	แต่งกายสุภาพ เหมาะสมถูกกาลเทศะ					
41	กิริยา วาจา สุภาพ เหมาะสม					
42	เป็นที่เชื่อถือและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
43	ปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร					
44	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรทุกระดับ					
45	ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู					
46	รักและศรัทธาในอาชีพครู					
	ด้านความรับผิดชอบ					
47	ตรงต่อเวลาและหน้าที่					
48	พัฒนาตนเองสม่ำเสมอ					
49	เข้าร่วมประชุมและปฏิบัติกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ					
50	ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารด้วยความเต็มใจ					
51	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่					
52	ยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องของตนเอง					
53	ยอมรับคำตำหนิว่ากล่าวตักเตือนของผู้บังคับบัญชา					
54	พยายามแก้ไขข้อบกพร่องอย่างเต็มความสามารถ					
	ด้านความเสียสละ					
55	อุทิศเวลาเพื่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
56	เสียสละเพื่อส่วนรวม					
57	เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
	ด้านความซื่อสัตย์และยุติธรรม					
58	ซื่อสัตย์ต่อเพื่อนองค์กรและเพื่อนร่วมงาน					
59	ซื่อสัตย์สุจริตต่อทรัพย์สินของทางราชการ					
60	พูดในเรื่องที่เป็นจริง ไม่โกหกหลอกลวง หรือก่อให้เกิดความเสียหาย					
61	ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานโดยไม่เรียนรื่องค่าตอบแทน					
62	ไม่ใช้ความรู้แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ					
	ด้านความประหยัด					
63	ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของทางราชการอย่างคุ้มค่า					
64	เก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ของทางราชการให้อยู่ในสภาพใช้การได้ตลอดเวลา					
65	ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ตามอัตภาพของตนเอง					
	ด้านความอดทนอดกลั้น					
66	อดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก					
67	อดทนต่อการแก้ไขปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ					
68	อดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของคนอื่น					
	ด้านความรักสามัคคี					
69	แสดงถึงความสามัคคีในหมู่คณะ					
70	ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
71	เสริมสร้างกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน					

ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
ชุดที่ 2

แบบประเมินชุดนี้เป็นแบบประเมินสำหรับ ครูหัวหน้าสายชั้นใช้ประเมินครูในโรงเรียน
 วัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....
 ตำแหน่ง.....

รับราชการเป็นเวลา.....ปี วุฒิต่างการศึกษาปัจจุบัน.....
 ปัจจุบันสอนวิชา 1.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
 2.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
 3.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
 4.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
 5.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์.....ชั่วโมง

จำนวนที่สอนแทน (ระยะเวลาในการประเมิน)ชั่วโมง

หน้าที่พิเศษนอกจากการสอน 1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

ประเมินครั้งที่ 1 วันที่ พฤษภาคม พ.ศ. 2546

ประเมินครั้งที่ 2 วันที่ ธันวาคม พ.ศ. 2546

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

สำหรับครูหัวหน้าสายชั้นประเมิน

คำชี้แจง โปรดอ่านรายการประเมินแล้วพิจารณาว่า ท่านจะประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูระดับใด ตามรายการที่ให้ไว้แต่ละข้อ โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละคน ตัวเลขในแต่ละช่องแสดงถึงระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านกิจกรรมส่งเสริมการสอน					
1	มีแผนงาน / โครงการกิจกรรมส่งเสริมการสอนอย่างหลากหลาย					
2	มีกำหนดการปฏิบัติกิจกรรมอย่างสมบูรณ์ชัดเจน					
3	จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน					
4	มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน					
5	ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจ					
6	มีความกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ					
7	นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดจิตสำนึกรักและภูมิใจในท้องถิ่นของตน					
8	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนฝึกความเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรม					
9	ประเมินผลการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความประพฤติ					
10	แต่งกายสุภาพ ถูกกาลเทศะ					
11	กิริยา วาจาสุภาพ อ่อนโยน					
12	อารมณ์มั่นคง ไม่หวั่นไหว					
13	ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี					
14	มีวินัยในตนเองและต่อผู้อื่น					
15	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป					
16	ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
17	มีความจริงใจและไม่เอาเปรียบผู้อื่น					
	ด้านความรับผิดชอบ					
18	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
19	เข้าสอนและเลิกสอนตามเวลา					
20	สอนได้ครบถ้วนตามหลักสูตร					
21	ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
22	ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารด้วยความเต็มใจ					
23	ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง					
24	ยอมรับคำตำหนิหรือการว่ากล่าวตักเตือน					
25	พยายามแก้ไขข้อบกพร่องอย่างเต็มความสามารถ					
	ด้านความซื่อสัตย์					
26	พูดในเรื่องที่เป็นความจริงไม่โกหกหลอกลวงหรือก่อให้เกิดความเสียหาย					
27	ซื่อสัตย์สุจริตในเรื่องทรัพย์สินของโรงเรียน					
28	ไม่นำของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง					
29	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์					
	ด้านความเสียสละ					
30	อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
31	เสียสละทรัพย์สินส่วนตัวให้กับโรงเรียนในโอกาสอันควร					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
32	เป็นตัวอย่างให้แก่ผู้อื่นในด้านการเสียสละ					
33	ชื่นชมบุคคลอื่นที่มีการเสียสละ					
	ด้านความขยันอดทน					
34	ปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง					
35	เป็นตัวอย่างด้านความขยันแก่ผู้อื่นได้					
36	มีความอดทนต่อการทำงานด้วยความยากลำบาก					
37	มีความพยายามในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้อื่น					
	ด้านความรักความสามัคคี					
38	แสดงถึงความสามัคคีในหมู่คณะ					
39	มีความรักและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
40	ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นแบบกัลยาณมิตร					
41	เสริมสร้างกำลังใจแก่กันและกัน					
42	ปลูกฝังความรักความสามัคคีในหมู่คณะ					
	ด้านการประหยัดมัธยัสถ์					
43	ใช้จ่ายทรัพย์สินอย่างประหยัดและรู้คุณค่า					
44	เสริมสร้างลักษณะนิสัยด้านการประหยัดให้นักเรียน					
45	ให้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัด					
46	เก็บรักษาอุปกรณ์ของโรงเรียน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้					
47	ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ด้วยความมัธยัสถ์					
48	เป็นตัวอย่างในความประหยัดมัธยัสถ์แก่ผู้อื่น					
	ด้านความเป็นธรรม					
49	ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเสมอภาค					
50	ช่วยผู้ด้อยโอกาสด้วยความเต็มใจ					
51	ช่วยเหลือนักเรียนด้านการเรียนอย่างเสมอภาค					
52	ตัดสินการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้วยความยุติธรรม					
53	ให้ความรัก ความเมตตาแก่นักเรียนอย่างเป็นธรรม					

ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
ชุดที่ 3

แบบประเมินชุดนี้เป็นแบบประเมินตนเองสำหรับครูทุกคนในโรงเรียนวัดบางสะแกใน
 สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....

รับราชการเป็นเวลา.....ปี วุฒิทางการศึกษาปัจจุบัน.....
 ปัจจุบันสอนวิชา 1.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
 2.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
 3.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
 4.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน
 5.....ชั้น.....จำนวนนักเรียน.....คน

จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์.....ชั่วโมง

จำนวนที่สอนแทน (ระยะเวลาในการประเมิน)ชั่วโมง

หน้าที่พิเศษนอกจากการสอน 1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

ประเมินครั้งที่ 1 วันที่ พฤษภาคม พ.ศ. 2546

ประเมินครั้งที่ 2 วันที่ ธันวาคม พ.ศ. 2546

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

สำหรับครูประเมินตนเอง

คำชี้แจง โปรดอ่านรายการประเมิน แล้วพิจารณาว่าท่านประเมินมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับใด ตามรายการที่ให้ไว้แต่ละข้อ โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของท่าน ตัวเลขในแต่ละช่องแสดงถึงระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการเตรียมการสอน					
1	มีการวิเคราะห์หลักสูตรก่อนเขียนแผนการสอน					
2	เขียนแผนการสอนล่วงหน้าก่อนสอนทุกครั้ง					
3	แผนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร และกำหนดการสอน					
4	แผนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5	แผนการสอนมีขั้นตอนที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้					
6	แผนการสอนมีองค์ประกอบต่างๆครบถ้วน					
7	กิจกรรมที่กำหนดตอบสนองจุดประสงค์การเรียนรู้					
8	มีการจัดทำบันทึกหลังการสอน เพื่อปรับปรุงพัฒนา					
	ด้านการจัดการเรียนการสอน					
9	บอกจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนอย่างชัดเจน					
10	ใช้กระบวนการเรียนการสอนที่เข้าใจง่าย					
11	มุ่งเน้นให้นักเรียนคิดและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง					
12	ตอบข้อสงสัยหรืออธิบายคำถามให้นักเรียนเข้าใจยิ่งขึ้น					

ร.	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13	มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี					
14	เลือกวิธีสอนได้สัมพันธ์กับเนื้อหาและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้					
15	เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้					
16	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในกิจกรรมการเรียนการสอน					
17	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเต็มเวลา					
18	จัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน					
19	ใช้วิธีการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์					
20	ใช้วิธีการพัฒนาผู้เรียนให้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ อย่างหลากหลาย					
ด้านการจัดทำสื่อประกอบการสอน						
21	จัดทำระเบียบ สื่อการสอนอย่างเป็นระบบ					
22	ผลิตสื่อประกอบการสอนที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนดีขึ้น					
23	ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการผลิตสื่อ					
24	ใช้สื่อประกอบการสอนที่หลากหลายอย่างถูกขั้นตอน					
25	ซ่อมบำรุงสื่อให้มีอายุการใช้งานอย่างคุ้มค่า					
26	ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สื่อ					
27	สื่อการสอนสอดคล้องกับกิจกรรมและจุดประสงค์					
28	ศึกษา อบรม เพื่อพัฒนาการผลิตสื่อให้ทันสมัย					
ด้านการวัดการประเมินผล						
29	วัดผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
30	วัดผลได้สอดคล้องกับกิจกรรมและจุดประสงค์					
31	ประเมินผลผู้เรียนเป็นระยะ ๆ ระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
32	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล					
33	แจ้งผลการประเมินให้ผู้เรียนทราบ					
34	ประเมินผลได้ครอบคลุมและชัดเจนตามสภาพจริง					
35	นำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียนการสอน					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้การสอน					
36	มีแผนการโครงการกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้การสอนอย่างหลากหลาย					
37	มีกำหนดการปฏิบัติกิจกรรมอย่างสมบูรณ์ ชัดเจน					
38	จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้การสอนเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน					
39	จัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน					
40	ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตามความถนัดหรือความสนใจ					
41	ประเมินผลการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น					
42	นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดจิตสำนึกและภูมิใจในท้องถิ่นของตน					
	ด้านธุรการชั้นเรียน					
43	จัดทำแผนปฏิบัติการงานด้านธุรการ สารบรรณ และพัสดุในชั้นเรียนอย่างชัดเจนตรวจสอบได้					
44	การปฏิบัติงานด้านธุรการเป็นไปตามระบบและถูกต้อง					
45	จัดเก็บข้อมูลและทำระบบสารสนเทศได้เป็นปัจจุบัน					
46	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
47	มีการติดตามประเมินผลและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
48	มีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์งานได้ทันสมัย					
	ด้านความประพฤติ					
49	แต่งกายสุภาพ ถูกกาลเทศะ					
50	ใช้กิริยา วาจา สุภาพ					
51	อารมณ์มั่นคง ไม่หวั่นไหว					
52	วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ					
53	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรทุกระดับ					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
54	ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
55	มีความจริงใจและไม่เอียงเปรียบผู้อื่น					
	ด้านความรับผิดชอบ					
56	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
57	เข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา					
58	สอนได้ครบถ้วนตามหลักสูตรและเกิดประสิทธิผล					
59	ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
60	ยอมรับผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ					
61	ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารด้วยความเต็มใจ					
62	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
63	ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง					
64	ยอมรับคำตำหนิหรือว่ากล่าวตักเตือน					
65	พยายามแก้ไขข้อบกพร่องอย่างเต็มความสามารถ					
	ด้านความซื่อสัตย์					
66	พูดแต่เรื่องจริงไม่โกหกหลอกลวง					
67	ซื่อสัตย์สุจริตต่อทรัพย์สินของทางราชการ					
68	ซื่อสัตย์ต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน					
69	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์					
	ด้านความเสียสละ					
70	อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
71	เสียสละเพื่อส่วนรวม					
72	เป็นตัวอย่างให้แก่ผู้อื่นด้านความเสียสละ					
73	ชื่นชมบุคคลอื่นที่มีการเสียสละ					
	ด้านความขยันอดทน					
74	ปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง					
75	เป็นตัวอย่างด้านความขยันแก่ผู้อื่นได้					
76	มีความอดทนต่อการทำงานที่ยากลำบาก					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
77	อดทนอดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์					
78	อดทนในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน					
	ด้านความรักสามัคคี					
79	แสดงถึงความสามัคคีในหมู่คณะ					
80	มีความรักและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
81	ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างกัลยาณมิตร					
82	เสริมสร้างกำลังใจแก่กันและกัน					
83	ปลูกฝังความรัก ความสามัคคีให้แก่ผู้อื่นได้					
	ด้านความประหยัดมัธยัสถ์					
84	ใช้จ่ายทรัพย์สินอย่างประหยัดและรู้คุณค่า					
85	เสริมสร้างลักษณะนิสัยด้านการประหยัดให้แก่นักเรียน					
86	ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างประหยัด					
87	เก็บรักษาอุปกรณ์ของโรงเรียน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้					
88	ใช้ชีวิตความเป็นอยู่ด้วยความมัธยัสถ์					
89	เป็นตัวอย่างในความประหยัดมัธยัสถ์แก่ผู้อื่น					
	ด้านความยุติธรรม					
90	ให้ความสนใจและปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเสมอภาค					
91	ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นธรรม					
92	ช่วยเหลือนักเรียนด้านการเรียนอย่างเสมอภาค					
93	ตัดสินการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้วยความยุติธรรม					
94	ให้ความรัก ความเมตตาแก่นักเรียนอย่างเป็นธรรม					

ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
ชุดที่ 4

แบบประเมินชุดนี้ใช้สำหรับผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดบางสะแกในประเมินผลการ
ปฏิบัติงานครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ผู้ประเมิน.....

ผู้ปกครองนักเรียนชั้น...../.....

โรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ประเมินครั้งที่ 1 วันที่ พฤษภาคม พ.ศ. 2546

ประเมินครั้งที่ 2 วันที่ ธันวาคม พ.ศ. 2546

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

สำหรับผู้ปกครองนักเรียน
โรงเรียนวัดบางสะแกใน

คำชี้แจง โปรดอ่านรายการประเมิน แล้วพิจารณาว่าครูของโรงเรียนวัดบางสะแกในมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตัวเลขในแต่ละช่องแสดงถึงระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการจัดการเรียนการสอน					
1	ครูให้การบ้านนักเรียนสม่ำเสมอและพอเหมาะ					
2	ครูตรวจการบ้านด้วยความรอบคอบและช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง					
3	ครูสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนกรณีเรียนไม่ผ่านจุดประสงค์					
4	ครูส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษให้มีความสามารถสูงขึ้น					
5	นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันได้					
6	นักเรียนมีกิจกรรมรยาที่ดีขึ้น					
7	นักเรียนรักการมาโรงเรียน ไม่อยากหยุดเรียน					
	ด้านความประพฤติ					
8	ครูแต่งกายสุภาพ ถูกกาลเทศะ					
9	ครูมีกิริยาวาจา สุภาพ อ่อนโยน					
10	ครูวางตัวได้เหมาะสมถูกกาลเทศะ					
11	ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป					
12	ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความรับผิดชอบ					
13	ครูมีการติดต่อกับผู้ปกครองตามโอกาส					
14	ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นพิเศษเมื่อเกิดปัญหา					
15	ครูเป็นคนตรงต่อเวลา					
16	ครูเอื้ออาหารและคอยช่วยเหลือนักเรียน					
17	ครูรับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง					
18	ครูเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน					

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
ชุดที่ 5

แบบประเมินชุดนี้ใช้สำหรับนักเรียนโรงเรียนวัดบางสะแกในประเมินผลการปฏิบัติงานของ
 ครูโรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ผู้รับการประเมิน.....

ประเมินครั้งที่ 1 วันที่ พฤษภาคม พ.ศ. 2546

ประเมินครั้งที่ 2 วันที่ ธันวาคม พ.ศ. 2546

ผู้ประเมินชื่อ เด็กชาย / เด็กหญิง.....

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่...../.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนวัดบางสะแกใน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

สำหรับนักเรียน

คำชี้แจง ให้นักเรียนอ่านรายการประเมิน แล้วพิจารณาว่าครูที่สอนนักเรียนที่พฤติกรรมในการสอน และปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ให้นักเรียนขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของนักเรียน ตัวเลขในแต่ละช่องแสดงถึงระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการจัดการเรียนการสอน					
1	มีการทบทวนความรู้เดิมก่อนสอนในการสอนครั้งต่อไป					
2	การสอนลำดับขั้นตอนได้ดี					
3	มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี					
4	บอกจุดมุ่งหมายของการเรียนก่อนสอนอย่างชัดเจน					
5	ใช้วิธีสอนที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมหลายรูปแบบ					
6	ใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง					
7	ให้โอกาสนักเรียนได้เรียนรู้และค้นคว้าคำตอบด้วยตนเอง โดยการเล่น เกมหรือการอภิปรายกลุ่ม					
8	สอดแทรกคุณธรรม / จริยธรรมในขณะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
9	ให้การบ้านสม่ำเสมอและเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา					
10	ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องงานของนักเรียนสม่ำเสมอ					
11	ครูตอบข้อสงสัยของนักเรียนได้อย่างชัดเจน					
12	ครูใช้วิธีการสอนหลากหลายรูปแบบ					
13	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนซักถามหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่					

ร.ร.	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
14	ครูรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน					
15	ครูให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน					
	ด้านสื่อการเรียนการสอน					
16	มีการเตรียมสื่อการสอนไว้พร้อมที่จะใช้ได้ทันที					
17	สื่อการสอนสอดคล้องกับเรื่องที่สอน					
18	สื่อการสอนช่วยให้นักเรียนเข้าใจได้ดี					
19	สื่อการสอนมีเพียงพอกับนักเรียน					
20	ครูใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย					
21	ครูให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิต / ใช้สื่อการสอน					
22	ครูนัดหมายล่วงหน้าในกรณีที่ต้องให้นักเรียนเตรียมสื่อ / อุปกรณ์บางอย่างมาเอง					
	ด้านการวัดผลประเมินผล					
23	ครูซักถามนักเรียนเป็นรายบุคคลขณะสอน					
24	ครูใช้วิธีวัดผลหลายรูปแบบ เช่น แบบฝึกหัด ใบงาน รายงาน ผลงาน ฯลฯ					
25	ครูกำหนดงานให้นักเรียนทำเป็นกลุ่ม					
26	ครูเฉลยข้อผิดพลาดของนักเรียน เพื่อแก้ไขให้ถูกต้อง					
	ด้านความประพฤติ					
27	การแต่งกายสุภาพ ถูกกาลเทศะ					
28	พูดกับนักเรียนด้วยวาจาสุภาพ ไพเราะ					
29	เป็นคนร่าเริง แจ่มใส มีอารมณ์ขัน					
30	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน					
31	รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี					
32	เป็นที่ปรึกษาและไว้วางใจของนักเรียน					
	ด้านความรับผิดชอบ					
33	เข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา					
34	จัดกิจกรรมการสอนเต็มเวลา					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35	มีความกระตือรือร้นในการสอน					
36	ให้คำแนะนำและอธิบายเพิ่มเติมนอกชั้นเรียนด้วยความเต็มใจ					
37	ดูแลแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ดีของนักเรียนสม่ำเสมอ					
ด้านความเสียสละ						
38	ให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่ขาดแคลน					
39	สอนเสริมให้นักเรียนที่ไม่พร้อม					
40	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่นักเรียนที่สอนทุกคน					
41	ให้ความสนใจห่วงใยนักเรียน ดูแลสม่ำเสมอ					
42	คอยติดตามดูแลนักเรียนในความรับผิดชอบ กรณีขาดเรียนนาน ผิดปกติ					
ด้านความยุติธรรม						
43	เอาใจใส่นักเรียนที่สอนด้วยความสม่ำเสมอ					
44	ตัดสินความด้วยความยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง					
45	ชี้แจงข้อผิดพลาดให้นักเรียนทราบและยอมรับ					
46	ชี้แนะแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาดมิให้เกิดซ้ำอีก					
47	สอนให้นักเรียนยึดมั่นในศีลธรรมอันดีงาม					
ด้านกิจกรรมส่งเสริมการสอน						
48	ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าแข่งขันด้านวิชาการทั้งในและนอกห้องเรียน					
49	ดูแลเอาใจใส่ให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามความถนัดหรือความสนใจ					
50	แนะนำให้มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแหล่งความรู้อื่น					

แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 11 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการเตรียมการสอน

การปฏิบัติงาน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีพัฒนาการปฏิบัติงาน
ด้านการเรียนการสอน	1. เพื่อให้ได้แผนการสอนที่ถูกต้อง หลากหลาย และเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน 2. เพื่อให้ครูผู้สอนได้ทำงานด้านการสอนได้ครบถ้วนตามกระบวนการ PDCA (Plan Do Check Action) 3. เพื่อให้ครูผู้สอนแสวงหาความรู้ และนำไปปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง บังเกิดผลกับผู้เรียนอย่างแท้จริง 4. เพื่อให้ครูผู้สอนมีความสามารถในการใช้สื่อ CAI (Computer Assisted Instruction บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน) สื่อ EMC (Education Multimedia Creator สื่อคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน)	1. การประชุมวางแผนวิเคราะห์หลักสูตรร่วมกัน 2. ประชุมปฏิบัติการเขียนแผนการสอน 3. จัดสื่อประกอบแผนการสอน 4. เชิญวิทยากรผลิตสื่อมาสาธิต, แนะนำการใช้สื่อ CAI, สื่อ MEC 5. ติดตามตรวจสอบความถูกต้องของแผนการสอน

ตารางที่ 12 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนการสอน

การปฏิบัติงาน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีพัฒนาการปฏิบัติงาน
ด้านการจัดการเรียนการสอน	1. เพื่อให้ครูผู้สอนได้แสดงออกในการสอนอย่างเต็มศักยภาพ 2. เพื่อให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้และสามารถนำมาถ่ายทอดได้ถูกวิธี 3. เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงงานของตนเองที่รับผิดชอบอยู่เสมอ 4. เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจเหมาะสมกับวัย และทันเหตุการณ์ ทันสมัย 5. เพื่อให้ครูได้สร้างตนเองให้เป็นครูต้นแบบ หรือครูมืออาชีพอย่างแท้จริง 6. เพื่อสร้างการยอมรับแก่ผู้เรียนและผู้ปกครอง	1. รับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ 2. จัดการเรียนการสอนที่เห็นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น - แบบโครงงาน - แบบ 4 MAT (Why? What? How? If?) - แบบคิดวิเคราะห์ - แบบกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ - แบบเลือกเรียนตามความถนัด - แบบกระบวนการทางปัญญา (มี 10 ประการ ได้แก่ ผูกสังเกต ผูกบันทึก ผูกนำเสนอ ผูกการฟัง ผูกปุจฉา-วิสัชนา ผูกตั้งสมมติฐาน และตั้งคำถาม ผูกค้นหาคำตอบ ผูกการวิจัย ผูกการเชื่อมโยง บูรณาการ และผูกการเขียน) 3. อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน 4. นิเทศการสอน 5. ใช้สื่อการสอนได้ถูกต้องและทันสมัย

ตารางที่ 13 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดทำสื่อประกอบการสอน

การปฏิบัติงาน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีพัฒนาการปฏิบัติงาน
ด้านการจัดทำสื่อ ประกอบการสอน	1. เพื่อให้ครูใช้กระบวนการสอนได้อย่างถูกต้อง 2. เพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม 3. เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญของสื่อกับการจัดการเรียนรู้ 4. เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองตามวิชาชีพครู ด้วยการพัฒนาสื่อให้ทันสมัย 5. เพื่อให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้การผลิตสื่อ 6. เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจและชื่นชมในสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้	1. ร่วมกันวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดสื่อ 2. เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการการผลิตสื่ออย่างหลากหลาย 3. ผลิตสื่อให้ตรงกับเนื้อหาวิชา 4. พัฒนาสื่อด้วยการผลิตโดยใช้เทคโนโลยี 5. ชยัน เสียสละเวลา เตรียมสื่อเพื่อนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน 6. ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อ การใช้สื่อ และการบำรุงรักษาสื่อ

ตารางที่ 14 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการวัดและประเมินผล

การปฏิบัติงาน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีพัฒนาการปฏิบัติงาน
ด้านการวัดและประเมินผล	1. เพื่อให้ได้สภาพจริงด้านข้อมูลของนักเรียน 2. เพื่อให้ครูได้นำไปพัฒนาการปฏิบัติการสอนของตนเอง 3. เพื่อเป็นข้อมูลหลักให้นักเรียนได้ปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเอง 4. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลและภาพรวม	1. ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ด้านการวัดผลประเมินผลแบบปัจจุบันได้ถูกต้อง 2. เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการตามกระบวนการวัดและประเมินผล 3. เชิญวิทยากรมืออาชีพมาให้ความรู้และสาธิต 4. นิเทศการวัดและประเมินผลโดยฝ่ายวัดผลของโรงเรียน 5. พัฒนาการวัดผลด้วยเทคโนโลยี

ตารางที่ 15 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน

การปฏิบัติงาน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีพัฒนาการปฏิบัติงาน
ด้านกิจกรรมส่งเสริม การเรียนการสอน	1. เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้น อย่างหลากหลาย 2. เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิด ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 3. เพื่อให้ครูได้พัฒนาแนวคิดและ วิธีการจัดกิจกรรมให้บังเกิดผลจริง 4. เพื่อให้นักเรียนแสดงออกอย่างเต็ม ศักยภาพ 5. เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองใน กิจกรรมที่สนใจ 6. เพื่อส่งเสริมให้ครูและนักเรียน สร้างองค์ความรู้ด้านกิจกรรมอย่าง หลากหลายและมีคุณภาพอย่างแท้จริง	1. สืบหาข้อมูลกิจกรรมที่ดำเนิน การอยู่ 2. ประชุมการปฏิบัติการจัดทำ แผนงานด้านกิจกรรมอย่าง หลากหลายตามกลุ่มความถนัด และความสนใจ 3. ปฏิบัติกิจกรรมอย่างจริงจัง 4. ประชุมบุคลากรเพื่อนำปัญหา ที่พบมาแก้ไขและพัฒนา 5. จัดทีมกิจกรรมสาธิตและ นิเทศ 6. เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้าน กิจกรรมมาให้ความรู้และสาธิต 7. ใช้เทคโนโลยีในการจัด กิจกรรมอย่างหลากหลายและ ต่อเนื่อง 8. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 16 แผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านงานธุรการในชั้นเรียน

การปฏิบัติงาน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีพัฒนาการปฏิบัติงาน
งานด้านธุรการในชั้นเรียน	1. เพื่อให้ข้อมูลนักเรียนถูกต้องเป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการค้นหา 2. ระบุงานธุรการเป็นหมวดหมู่ 3. จัดระบบให้ทันสมัยและประหยัดพื้นที่ 4. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานด้านธุรการของครูด้วย IT (Information Trehnology เทคโนโลยีสารสนเทศ) 5. เพื่อส่งเสริมศักยภาพของครูด้าน IT	1. จัดทำงานธุรการชั้นเรียนให้เป็นปัจจุบัน 2. ปรับปรุงระบบงานให้ง่ายต่อการค้นหา 3. จัดทำข้อมูลต่าง ๆ ของชั้นเรียน เป็นระบบสารสนเทศ 4. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมานิเทศ / สาธิต 5. ติดตามตรวจสอบเป็นระยะ

ตารางที่ 17 แผนพัฒนาการปฏิบัติตนของครู ด้านความประพฤติ

การปฏิบัติตน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีพัฒนาการปฏิบัติตน
ด้านความประพฤติ	1. เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีคุณภาพ 2. เพื่อสร้างเสริมคนดีในหน่วยงานให้มากขึ้น 3. เพื่อให้ครูมีความมั่นใจในการเป็นคนดีของตนเอง 4. เพื่อเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนและสังคม	1. หาวิธีการและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนเป็นคนดี 2. จัดหาหนังสือ ตำรา เอกสาร ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง 3. ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและฝึกปฏิบัติ 4. เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ และให้ครูเปิดใจรับฟัง สร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นกับตนเอง 5. พัฒนาดตนเองและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้ 6. ได้รับความชื่นชมยกย่องจากหน่วยงาน

ตารางที่ 18 แผนพัฒนาการปฏิบัติตนของครู ด้านความรับผิดชอบ

การปฏิบัติตน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีพัฒนาการปฏิบัติงาน
ด้านความรับผิดชอบ	1. เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมของครูจนเกิดเป็นลักษณะนิสัยให้เป็นคนมีความรับผิดชอบ 2. เพื่อให้ครูเกิดจิตสำนึกในด้านความรับผิดชอบต่อการทำงานอย่างถาวร 3. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในทีมงาน 4. เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพทั้งส่วนรวมและส่วนตัว	1. ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ 2. การนิเทศภายใน 3. พัฒนาด้วยวิธีโยนิโสมนสิการ 4. ใช้ระบบบริหารจัดการตามแบบราชการ 5. สร้างเจตคติในการทำงานในทางบวก ในด้านความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเอง 6. ดำเนินการแบบยึดหยุ่นไปสู่เป้าหมาย 7. ให้ฝึกตนเองในทางที่ถูกต้องอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 19 แผนพัฒนาการปฏิบัติตนของครู ด้านความซื่อสัตย์

การปฏิบัติตน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีพัฒนาการปฏิบัติตน
ด้านความซื่อสัตย์	1. เพื่อให้ครูภาคภูมิใจในตนเอง 2. เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ 3. เพื่อให้เกิดการยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน 4. เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่นักเรียนและสังคม 5. เพื่อให้ทีมงานมีความรักไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1. ฝึกใจตนเองให้ยอมรับหลักธรรมอย่างมั่นใจ 2. ยึดมั่นในคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริตอย่างจริงจัง 3. ฝึกใจให้เป็นสุขเมื่อทำงานที่สุจริต 4. เข้ารับการอบรม ฟังธรรมอย่างสม่ำเสมอ 5. ศึกษาบุคคลตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ 6. ฝึกตนเองให้เป็นคนมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและภาคภูมิใจตนเอง

ตารางที่ 20 แผนพัฒนาการปฏิบัติตนของครู ด้านความเสียสละ

การปฏิบัติตน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีพัฒนาการปฏิบัติตน
ด้านความเสียสละ	1. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีจิตใจกว้างและจริงใจ 2. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติรู้จักให้โดยไม่หวังผลตอบแทน 3. เพื่อให้ใจของผู้ปฏิบัติมีความสุข งานมีประสิทธิภาพ 4. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเพื่อนร่วมงาน 5. เพื่อให้ได้งานที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพ	1. วิเคราะห์ผลสำเร็จของตนเอง 2. ขจัดปัญหาอุปสรรคจากกระบวนการ มีแรงจูงใจไม่ล้มเหลว 3. ใช้กระบวนการแก้ปัญหาเชิงประสานสัมพันธ์ 4. ใช้หลักธรรมในการปฏิบัติงาน 5. เข้ารับการอบรมและรับการนิเทศ 6. ฝึกใจตนเองและปฏิบัติตนให้รู้จักการให้อื่นอยู่เสมอ

ตารางที่ 21 แผนพัฒนาการปฏิบัติตนของครู ด้านความขยันอดทน

การปฏิบัติตน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีการพัฒนาการปฏิบัติตน
ด้านความขยันอดทน	1. เพื่อสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีให้กับครู 2. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้คุณภาพ 3. เพื่อพัฒนาจิตใจให้กับครูในการปฏิบัติตนให้เป็นคนขยันอดทน 4. เพื่อขยายผลไปสู่ครูให้มีมากขึ้นและเป็นแบบอย่างกับนักเรียน 5. เพื่อส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีคุณลักษณะที่ดีในการเป็นผู้พัฒนาดตนเอง	1. ประชุมทำความเข้าใจในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2. เชิญวิทยากรมาบรรยายหลักการในการปฏิบัติตน 3. ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานและคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง 4. จัดหาหนังสือ เอกสารบทความในด้านการพัฒนาจิตมาเสริมให้ความรู้ 5. ยกย่องชมเชย และให้ขวัญกำลังใจผู้เป็นแบบอย่างที่ดี

ตารางที่ 22 แผนพัฒนาการปฏิบัติตนของครู ด้านความรักสามัคคี

การปฏิบัติตน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีพัฒนาการปฏิบัติตน
ด้านความรักสามัคคี	1. เพื่อเสริมสร้างตนเองให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน 2. เพื่อพัฒนาตนเองอันจะส่งผลให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า 3. เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งภายในหน่วยงาน 4. เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพ 5. เพื่อสร้างการยอมรับภายในและภายนอกหน่วยงาน	1. ชี้แจงให้ครูเข้าใจการพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน 2. เชิญวิทยากรมาให้ความรู้หรืออบรมหลักธรรมในการปฏิบัติตนด้านความรักสามัคคี 3. ฝึกใจให้เป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น 4. ฝึกจิตใจให้รู้จักรักผู้อื่นมากกว่าตนเอง 5. เสริมสร้างลักษณะนิสัยให้มีความรักให้กับส่วนรวม

ตารางที่ 23 แผนพัฒนาการปฏิบัติตนของครู ด้านความประหยัดมัธยัสถ์

การปฏิบัติตน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีพัฒนาการปฏิบัติตน
ด้านความประหยัดมัธยัสถ์	1. เพื่อพัฒนาลักษณะนิสัยให้เกิดขึ้นอย่างถาวร 2. เพื่อเสถียรภาพของตนเองและหน่วยงาน 3. เพื่อสร้างการยอมรับในสังคม 4. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและสังคม 4. เพื่อให้ครูมีความสุขและเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ	1. สำรวจตนเองและปรับปรุงพัฒนาตนโดยการสร้างจิตสำนึก 2. สร้างเสริมลักษณะนิสัยตนเองให้เป็นคนมัธยัสถ์ 3. ยึดมั่นในคุณธรรมตามหลักศาสนา คือ อยู่อย่างพอเพียง 4. ทำตนให้เป็น คนดี มีเกียรติ เป็นแบบอย่างที่ดี 5. ภูมิใจในตนเอง และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขตามควรแก่อัตภาพ

ตารางที่ 24 แผนพัฒนาการปฏิบัติตนของครูด้านความยุติธรรม

การปฏิบัติตน	วัตถุประสงค์ในการพัฒนา	วิธีพัฒนาการปฏิบัติตน
ด้านความยุติธรรม	1. เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความเสมอภาค 2. เพื่อสร้างการยอมรับในตัวครู 3. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน 4. เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ทุกคนในหน่วยงาน 5. เพื่อเป็นการยกระดับจิตใจครูให้สูงขึ้น	1. สำรวจตนเองเพื่อค้นหาสิ่งที่ควรปรับปรุง 2. ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติตนให้เกิดคุณลักษณะความยุติธรรม 3. ปฏิบัติตนโดยยึดหลักธรรมประจำใจ 4. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มเวลา เต็มความสามารถ 5. ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความไม่ลำเอียง 5. ปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมเป็นแบบอย่างของสังคม

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางอรุณ พงษ์สิทธิผล
วันเกิด	10 กรกฎาคม 2489
สถานที่เกิด	เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	133/5 หมู่ที่ 14 แขวงบางด้วน เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางสะแกใน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดบางสะแกใน เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2505 มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนผดุงศิษย์พิทยา
	พ.ศ. 2511 พกศ.
	พ.ศ. 2513 พ.ม.
	พ.ศ. 2519 กศ.บ. มศว.ประสานมิตร
	พ.ศ. 2507 ครูโรงเรียนเอกชน (สช.)
	พ.ศ. 2513 ครูตรีโรงเรียนวัดสน เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร
	พ.ศ. 2521 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดโคกอน เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
	พ.ศ. 2532 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบางจาก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
	พ.ศ. 2539 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดราชคฤห์ เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
	พ.ศ. 2541 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุคคโล เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2543 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางสะแกใน เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จนถึงปัจจุบัน