

ประเมินอย่างเป็นระบบตลอดจนการสร้างความปลอดภัยระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพขึ้นแล้วยังเป็นการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยตลอดจนเปิดโอกาสให้หัวหน้างานได้ใกล้ชิดผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น

สรุป รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูสายงานการสอน ควรเป็นรูปแบบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ผสมผสานระหว่างการยึดงานกับรูปแบบการยึดบุคคลเป็นหลักและจะต้องเป็นระบบที่มีความเชื่อถือได้ มีความตรง นำไปปฏิบัติได้ และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการครูโดยทั่วไป

2.4 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามความในข้อ 9 กฎ ก.ค.ฉบับที่ 20 (พ.ศ. 2540)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู
2. เพื่อให้ประกอบการพิจารณาเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง การฝึกอบรม การให้รางวัลใจ และการให้ออกจากราชการ เป็นต้น

หลักเกณฑ์และวิธีการ

1. ผู้บังคับบัญชา หมายถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่กำกับ ตรวจสอบและแนะนำการปฏิบัติงาน ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานด้วย
2. แนวทางการกำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1) จัดให้มีข้อมูลพื้นฐาน เพื่อช่วยในการประเมิน ซึ่งอาจนำมาจาก
 - (1) หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
 - (2) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน
 - (3) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ
 - (4) แฟ้มประมวลรายงานการปฏิบัติงานที่แสดงถึงการรวบรวมรายงานการปฏิบัติงาน การพัฒนางานของข้าราชการครู การปฏิบัติงานและการพัฒนางานที่

แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

(5) ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ที่กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศให้ถือปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย

- ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
 - ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
 - มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
 - พัฒนาแผนการสอนให้ปฏิบัติได้เกิดผลจริง
 - พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
 - จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
 - ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
 - ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
 - แสวงหาและให้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- (6) ข้อมูลอื่น ๆ ที่เห็นสมควร

2) หน่วยประเมินควรกำหนดเกณฑ์พื้นฐานหรือข้อตกลงร่วมกันกับผู้ถูกประเมิน และแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน

3) การประเมินผลการปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญกับผลผลิต และผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งอาจประกอบด้วยรายการต่อไปนี้

(1) ผลงานอาจพิจารณาจาก

- คุณภาพของงาน
- ปริมาณงาน
- การนำผลงานไปใช้
- เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สำหรับผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารอาจพิจารณาประเมินจากความสามารถในการบริหารด้วย อาจประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การวินิจฉัยสั่งการ และการตัดสินใจการพัฒนา และการใช้กำลังคน การริเริ่มสร้างสรรค์ หรือการพัฒนาตนเอง

(2) คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน อาจพิจารณาจากหัวข้อต่อไปนี้

- ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- การรักษาวินัย
- ความอดทน
- ความรับผิดชอบ
- การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

4) จำนวนครั้งในการประเมิน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยระยะห่างกันพอสมควร

5) สายบังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามสายบังคับบัญชาปกติ

(1) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงประเมินเบื้องต้น หากส่วนราชการใดกำหนดสายงานตามกฎหมาย ตามกฎหมาย ให้นำเสนอผู้บังคับบัญชาตามสายงานการบังคับบัญชาที่ส่วนราชการนั้นกำหนด

(2) ให้ส่วนราชการหรือหน่วยการประเมิน ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลับกรองผลการประเมิน ไม่น้อยกว่า 3 คน และถ้าเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการในสถานศึกษาให้มีกรรมการจากสายผู้สอนด้วย เพื่อเกิดมาตรฐานตามสภาพข้อเท็จจริงและตามความเหมาะสมของส่วนราชการนั้น ๆ

6) หน่วยการประเมินต้อง จัดระดับผลการประเมินให้ชัดเจนว่าผู้รับการประเมินอยู่ในระดับใด

7) การจัดทำแฟ้มประจำตัวข้าราชการครู ส่วนราชการหรือหน่วยการประเมินควรจัดทำแฟ้มประจำตัวข้าราชการครู เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ การกระทำผิดวินัย และข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบในการประเมินผล ซึ่งอาจจะจัดเก็บในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมิน ควรดำเนินการดังนี้

- (1) ให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุง
- (2) กำหนดแผนการพัฒนาข้าราชการผู้รับการประเมินให้มีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น

ส่วนราชการ หรือหน่วยประเมิน

ส่วนราชการ หรือหน่วยประเมินอาจพิจารณากำหนดรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพข้อเท็จจริง และความเหมาะสมของกรม โดยจะปรับปรุงเพิ่มเติมจากตัวอย่างแบบประเมินผลฯ หรือสร้างขึ้นใหม่ หรือปรับปรุงรายการประเมิน หรือกำหนดสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของรายการให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็ได้ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของรายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ และให้รายงานผลการกำหนดระบบการประเมินการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นให้ก.ค. ทราบด้วย (สำนักงาน ก.ค., 2540)

สรุป การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีแนวทางการกำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ประกอบด้วย (1) ข้อมูลพื้นฐาน (2) ข้อตกลงร่วมกัน (3) การให้ความสำคัญกับผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (4) ประเมินปีละ 2 ครั้ง (5) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา

2.5 องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

องค์ประกอบในแบบขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการครูให้ ดำรงตำแหน่งหรือการขอกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง อาจารย์ 3 ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู มีรายละเอียดดังนี้ (กนก จันทร์ขจร, 2536)

1) งานสอน

- (1) จำนวนคาบที่สอน
- (2) จำนวนนักเรียน
- (3) จำนวนคาบที่สอนแทน หรือสอนซ่อมเสริม เสริมทักษะ

2) งานบริการทางการศึกษา

- (1) ดำเนินงานด้านธุรการและหรืองานบริการทางการศึกษาอื่น ๆ
- (2) ช่วยงานบริหารหรือส่งเสริมงานด้านวิชาการในสถานศึกษา
- (3) ร่วมมือกับสถานศึกษาในการรักษาความปลอดภัย การดูแลทรัพย์สิน และ

ความสงบเรียบร้อยของสถานศึกษา

- (4) ดูแลและบำรุงรักษา และหรือการให้บริการอุปกรณ์หรือสื่อการเรียนการสอน

ต่าง ๆ

3) งานอบรม ปกครอง ดูแล

- (1) การอบรมนอกชั้นเรียน
- (2) การอบรมในชั้นเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
- (3) การแนะแนวและหรือให้คำปรึกษา
- (4) การดูแลสุขภาพและความประพฤติของนักเรียน

4) งานกิจกรรมนักเรียน

- (1) จัดหรือมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเกี่ยวกับนักเรียน
- (2) ส่งเสริมและหรือให้นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- (3) จัดให้นักเรียนทำงานในระบบกลุ่ม และหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมหลักสูตร และหรือส่งเสริมวินัยจริยธรรม ความสามัคคี และความรักชาติในสถานศึกษา

(4) ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชน และหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน

5) งานศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองเพื่องานในหน้าที่

- (1) รวบรวมวิทยาการ และประสบการณ์จากหนังสือ จุลสาร วารสาร ผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ปฏิบัติ
- (2) เผยแพร่ วิทยาการและประสบการณ์อื่น ๆ
- (3) เข้าร่วมประชุม และหรือสัมมนา
- (4) คิดค้นวิธีการสอนและหรือผลิต หรือจัดหาอุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์

(5) ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น โดยการศึกษาอบรม และหรือดูงาน

6) การรักษาวินัยและประพฤติดนหรือจรรยาบรรณของครู

- (1) จำนวนวันลา
- (2) จำนวนครั้งที่มาสาย
- (3) การถูกตักเตือนว่ากล่าวโทษเป็นลายลักษณ์อักษรหรือถูกภาคทัณฑ์
- (4) การประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและหรือการยกย่องชมเชย

7) งานติดต่อกับผู้ปกครอง

- (1) ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน
- (2) ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อแก้ไขความประพฤติของนักเรียน
- (3) ให้คำแนะนำหรือแนะแนวแก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพและอื่น ๆ ของนักเรียน และหรือของผู้ปกครอง

8) จำนวนผลงานดีเด่น

9) งานบริการชุมชน

- (1) สอนหรืออบรมความรู้สามัญ และหรือวิชาชีพ และความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องชุมชน
- (2) ร่วมดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชน
- (3) ให้บริการแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ
- (4) ประสานงานกับหน่วยราชการ และหน่วยงานเอกชนในท้องถิ่น เกี่ยวกับการศึกษา

ในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี

10) การร่วมมือกับผู้บริหาร

- (1) ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษาหรือหัวหน้าหมวดปรับปรุงการเรียนการสอน
- (2) ช่วยผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษา หรือหัวหน้าหมวดวิชาดำเนินการวางแผน

และจัดกิจกรรมการศึกษาอื่น ๆ ในสถานศึกษา

11) งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงาน ก.ค. (2538) ได้สรุปองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์นักวิชาการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้องค์ประกอบ 9 องค์ประกอบดังนี้

1) ปริมาณงานสอนและงานอื่น ๆ ประกอบด้วยรายการพฤติกรรม 17 รายการ ดังนี้

- (1) จำนวนชั่วโมงสอน
- (2) จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานอื่นตามหน้าที่
- (3) จำนวนชั่วโมงสอนซ่อมเสริมหรือดูแลผู้เรียนนอกเวลา
- (4) จำนวนชั่วโมงสอนแทนผู้อื่น
- (5) จำนวนสื่อการเรียนการสอน
- (6) จำนวนครั้งที่นำผลประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน
- (7) จำนวนครั้งที่ร่วมกิจกรรมพิเศษของสถานศึกษา
- (8) จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ
- (9) ปริมาณงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- (10) ปริมาณงานการศึกษาปัญหา หรือวิจัยปัญหาในชั้นเรียน
- (11) ปริมาณจัดทำตำรา แผนการสอน และเอกสารการสอน อย่างเป็นระบบ
- (12) ปริมาณงานนิเทศนิสิตประสบการณ์วิชาชีพ
- (13) ปริมาณงานที่ให้บริการ/ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน

- (14) ปริมาณงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชน
- (15) ปริมาณงานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
- (16) จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานบริหาร/ธุรการในหน้าที่ประจำ
- (17) จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานอื่นในงานโครงการที่เกี่ยวข้องกับการสอน

2) คุณภาพการสอนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยรายการพฤติกรรม 17

รายการ ดังนี้

- (1) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดหมายของหลักสูตร
 - (2) มีแผนการสอนที่มีคุณภาพ
 - (3) มีเอกสารชั้นเรียนและ/หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องในหน้าที่มีข้อมูลครบถ้วนทันสมัย
 - (4) มีสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ
 - (5) มีวิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน
 - (6) สอนเนื้อหาถูกต้องและทันสมัย
 - (7) การประเมินผลการเรียนการสอนครบถ้วน
 - (8) ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
 - (9) ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานบริหาร ธุรการในหน้าที่ประจำ
 - (10) ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานอื่น ในโครงการที่เกี่ยวข้องกับการสอน
 - (11) การได้รับรางวัล/ประกาศเกียรติคุณที่เกี่ยวกับงานสอน
 - (12) การได้รับรางวัล/ประกาศเกียรติคุณที่เกี่ยวกับงานวิชาการ
 - (13) คุณภาพของผลงานวิชาการ
 - (14) ผลสำเร็จของงานนิเทศการสอน/ฝึกงาน
 - (15) ผลสำเร็จของงานบริการวิชาการแก่ชุมชน
 - (16) ผลสำเร็จของงานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
 - (17) มีผลงานด้านการให้บริการหรือการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน
- 3) พฤติกรรมการสอน ประกอบด้วยรายการพฤติกรรม 19 รายการดังนี้
- (1) การวางแผนและการเตรียมการสอน
 - (2) การสอนได้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ในหลักสูตร
 - (3) การใช้สื่อการเรียนการสอน
 - (4) การใช้ภาษาสื่อความหมาย
 - (5) การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

- (6) ความสามารถในการปกครองชั้นเรียน
 - (7) การสรุปบทเรียน
 - (8) ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน
 - (9) การนำหลักจิตวิทยามาใช้ในการเรียนการสอน
 - (10) ความสามารถในการตั้งคำถาม
 - (11) การปรับปรุงการเรียนการสอน
 - (12) การตรวจผลงานและการให้ข้อติชมแก่ผู้เรียน
 - (13) การสอนเน้นกระบวนการ
 - (14) การสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
 - (15) การสอนเน้นกระบวนการกลุ่ม
 - (16) การสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - (17) การสร้างบรรยากาศในการสอน มีอารมณ์ขัน
 - (18) การสอนโดยใช้ผลการศึกษาวิจัย
 - (19) การวิเคราะห์ตนเองและการประเมินการสอนของตนเอง
- 4) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานครู ประกอบด้วยรายการพฤติกรรม 14 รายการ

ดังนี้

- (1) มีความรู้เรื่องหลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่สอน
- (2) มีความรู้เกี่ยวกับผู้เรียนที่เรียนวิชาที่ตนสอน
- (3) มีความรู้ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ
- (4) มีความรู้ความสามารถในการเลือกเทคนิควิธีการสอนได้อย่างเหมาะสม
- (5) มีความรู้ความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
- (6) มีความรู้ความสามารถในการเลือกใช้วิธีการวัดประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม
- (7) มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- (8) มีความสามารถในการวางแผนและบริหารโครงการ
- (9) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- (10) มีความรู้ ความรอบรู้และกลวิธีในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- (11) มีความสามารถในการจัดเตรียม และดูแลห้องปฏิบัติการได้อย่างเหมาะสม

- (12) มีความรู้ความสามารถในการวิจัย/จัดทำเอกสาร/ตำราเพื่อพัฒนางานในหน้าที่
 - (13) มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศการสอน/ฝึกงาน
 - (14) มีความรู้ความสามารถในการให้ปรึกษาเกี่ยวกับวิชาที่สอนและงานวิชาการต่าง ๆ
- 5) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ประกอบด้วยรายการพฤติกรรม 11 รายการ ดังนี้

- (1) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสอน
- (2) เป็นผู้ตรงต่อเวลา และการนัดหมายไม่ทิ้งชั่วโมงสอน
- (3) มีความรับผิดชอบในงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- (4) มีการพัฒนา และดำเนินการให้เกิด สมฤทธิ์ผลในงานที่รับผิดชอบ
- (5) ควบคุม ดูแล สังเกตพฤติกรรมและ/หรือ ให้คำแนะนำทั้งด้านการศึกษา ปัญหา

ส่วนตัว ปัญหาสุขภาพ และความประพฤติของนักเรียน

- (6) เป็นผู้ที่ยึดมั่นในเป้าหมาย และความสำเร็จของงานเป็นหลัก
- (7) ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษา หรือหน่วยงาน ในการรักษา ความปลอดภัย

การดูแลทรัพย์สิน ตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจ

- (8) เป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ ดูแลทรัพย์สิน และรักษามลประโยชน์ของทางราชการ
- (9) ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนกิจกรรมในวิชาชีพครู
- (10) ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู
- (11) เป็นแบบอย่างที่ดี แก่นักเรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน

- 6) การรักษาวินัย ประกอบด้วย รายการพฤติกรรม 10 รายการ ดังนี้

(1) เป็นผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับทางราชการ หรือคำสั่งผู้บังคับบัญชา โดยชอบด้วยกฎหมายอย่างเคร่งครัด

(2) เป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานและกระทรวงอย่างเคร่งครัด

- (3) มีความศรัทธาในวิชาชีพครู รักษาเกียรติ และชื่อเสียงของหมู่คณะ
- (4) ไม่นำงานส่วนตัวมาปฏิบัติในห้องเรียนและ/หรือในเวลาราชการ
- (5) ไม่มัวเมาในอบายมุข
- (6) เป็นผู้ประพฤติดี มีวัฒนธรรม และศีลธรรม
- (7) มีการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
- (8) เป็นผู้ใช้เวลาให้กับราชการ
- (9) เป็นผู้รักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการและช่วยเหลือกันในหน้าที่ราชการ

(10) มีการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น

7) ความอุตสาหะ ประกอบด้วยรายการพฤติกรรม 12 รายการ ดังนี้

(1) ตรวจและติดตามผลงานที่มอบหมายให้ผู้เรียน ให้ความสนใจช่วยเหลือผู้เรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริมผู้เรียนที่เรียนเก่ง

(2) มีการติดตามและแก้ไขปัญหานักเรียนด้วยความเอาใจใส่อยู่เสมอ

(3) มีการเอาใจใส่ดูแลผู้เรียนด้านการเรียน ความประพฤติและอื่น ๆ

(4) รวบรวม/และ/หรือเผยแพร่วิทยากร/หรือประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่

(5) ตั้งใจใฝ่รู้ วิจัย ศึกษา วิทยาการต่าง ๆ อยู่เสมอ

(6) ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

(7) เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และราชการอย่างสม่ำเสมอ

(8) เป็นผู้มีความกระฉับกระเฉงในการปฏิบัติงาน

(9) เป็นผู้มีความรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วนและสะอาดเรียบร้อย ประณีตมีศิลปในผล

งาน

(10) ประเมินผลงาน และปรับปรุงงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ

(11) เป็นผู้มีความตั้งใจในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

(12) เป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียร

8) จริยธรรมและความประพฤติ ประกอบด้วยรายการพฤติกรรม 14 รายการ

(1) ปฏิบัติงานตามระเบียบประเพณีครู

(2) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

(3) ไม่ลอกเลียนงานหรือจ้างวานผู้อื่นให้สร้างผลงานให้

(4) ให้ความเมตตากรุณาแก่ศิษย์

(5) มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

(6) มีกิริยาจาสุภาพเรียบร้อยกับทุกคน

(7) ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ โดยไม่บิดเบือน หรือปิดบัง

(8) ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

(9) แต่งกายได้เหมาะสมกับอาชีพครู

(10) มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

(11) ยึดมั่นในศีลธรรม

(12) เสียสละต่อส่วนรวม

(13) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน

(14) มีความสนใจและห่วงใยศิษย์

9) การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วยรายการพฤติกรรม 14 รายการ ดังนี้

(1) เป็นผู้ให้ความร่วมมือและประสานงานกับทุกฝ่าย

(2) เป็นผู้ให้ความร่วมมือกับชุมชนและมีส่วนช่วยพัฒนาชุมชน

(3) มีการวางตัวกับผู้ร่วมงานและศิษย์อย่างเหมาะสม

(4) เป็นผู้รับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น

(5) เป็นผู้ที่ขอความช่วยเหลือผู้อื่น

(6) มีการวางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

(7) มีอารมณ์มั่นคงไม่หวั่นไหวง่าย

(8) ชอบอภิปรายและแสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อน ๆ

(9) มีความไวต่อความรู้สึกและท่าทีของผู้อื่น

(10) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น

(11) มีความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะ สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและ

ถูกต้อง

(12) มีความพอใจในสภาพความเป็นอยู่

(13) มีความอดทนเมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรค

(14) มีความพยายามแก้ไขงานที่บกพร่อง อย่างเต็มความสามารถ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา(2537) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู พ.ศ.2537

ประกอบด้วยองค์ประกอบสำหรับประเมินครู ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

คำอธิบาย การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่งานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

คำอธิบาย การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีกับผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

คำอธิบาย การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

คำอธิบาย การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

คำอธิบาย การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้นผลิต เลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน ประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

คำอธิบาย การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนนั้น ๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

คำอธิบาย การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

คำอธิบาย การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

คำอธิบาย การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเองพัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 11 ข้อนี้ เป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ทั้งนี้ กำหนดขึ้นบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ครูจึงต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูสามารถเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เมื่อสอนไปแล้วครูสามารถตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงและชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้เรียน

ครูสภา ในฐานะสถาบันวิชาชีพครู มุ่งหวังว่าเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2537 จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

- 1) ครูแต่ละคนสามารถนำไปประเมินตนเอง
- 2) ผู้บริหารสามารถนำไปประเมินครูในโรงเรียน
- 3) ศักยภาพของครูสามารถนำไปประเมินครูเพื่อหาแนวทางพัฒนาได้

4) องค์การวิชาชีพครู และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู สามารถนำไปประเมินครูได้

ทั้งนี้เพื่อร่วมกันไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู

สรุป องค์ประกอบที่ควรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอนประกอบด้วย (1) ปริมาณงานสอนและงานอื่น ๆ (2) คุณภาพงานสอนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (3) พฤติกรรมการสอน (4) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานครู (5) ความรับผิดชอบต่อนักเรียน (6) การรักษาวินัย (7) ความอดทน (8) จริยธรรมและความประพฤติ (9) การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์

2.6 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ, 2540)

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือปรับปรุงและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ใช้ประกอบการปรับปรุงและเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
- 2) ใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการ
- 3) ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 4) ใช้ประกอบการพัฒนาฝึกอบรม
- 5) ใช้ประกอบการพัฒนาให้รางวัลจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 6) ใช้ประกอบการพิจารณาให้ออกจากราชการ

2. ให้กำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามแนวทางดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีเครื่องมือพื้นฐานในการประเมิน ได้แก่
 - (1) พรรณานางาน (Job description)
 - (2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป้าหมายของงานหรือตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน
 - (3) แฟ้มสะสมผลงาน (Port Folio) ของข้าราชการครูรายบุคคล
- 2) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยห่างกันครั้งละ 6 เดือน ซึ่งจะทำให้การประเมินมากกว่าที่กำหนดไว้ก็ได้ ทั้งนี้ ให้ใช้รอบปีที่แล้วมาเป็นระยะเวลาในการประเมิน
- 3) ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับการจัดทำข้อตกลงใน

การปฏิบัติงานโดยผู้บริหารและครูร่วมกันพิจารณาจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าตามความเหมาะสมเช่น

(1) กำหนดงานที่ต้องปฏิบัติว่ามีกี่งาน อะไรบ้าง ต้องการให้เกิดผลสำเร็จอะไรและอย่างไร

(2) กำหนดระยะเวลาการทำงานว่าจะใช้เวลาเท่าใด

(3) กำหนดปริมาณของผลผลิต (Output) หรือกิจกรรมและระบุผลลัพธ์ (Outcome) ของงานไว้ด้วย เป็นต้น

4) ให้มีการรายงานความก้าวหน้าและความสำเร็จของงานอย่างต่อเนื่องโดยให้ครูเสนอแฟ้มสะสมผลงาน (Port Folio) ต่อผู้บริหารอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

5) ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ

6) ให้โรงเรียนจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับรายการประเมินประกอบด้วย รายการดังต่อไปนี้

(1) ผลงาน ให้พิจารณาจากหัวข้อประเมิน ดังนี้

- คุณภาพของผลงาน หมายถึง ผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ตลอดจนความประณีตเรียบร้อยของผลงาน

- ปริมาณงาน หมายถึง การมีผลผลิตตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

- การนำผลงานไปใช้ หมายถึง ประโยชน์ของงานหรือผลที่เกิดขึ้นแก่ราชการ นักเรียนหรือชุมชน

- เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและทันเวลาและสถานการณ์

(2) คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากหัวข้อประเมิน ดังนี้

- ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายโดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งในด้านเวลา

งบประมาณ กำลังคน และแรงงาน ตลอดจนมีความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน

- การรักษาวินัย หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของทางราชการ

- การอุทิศสละ หมายถึง ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานเป็นหลัก ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล

- ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับในภาระหน้าที่หรืองานของตนโดยไม่เกี่ยงงานดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานเป็นหลักยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล

- การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครู หมายถึง การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการครู

8) ให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมินเป็น 5 ระดับ โดยประเมินว่า ผู้รับการประเมิน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ดังนี้

(1) ดีเด่น : ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง หากประเมินในระบบคะแนนผลคะแนนอยู่ระหว่าง 90 - 100 % เป็นผลงานอยู่ในระดับสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นได้

(2) ดี : ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจ และดีตามมาตรฐานแต่ค่อนข้างใกล้เคียงกับระดับดีเด่นหากประเมินในระบบคะแนนผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 80 - 89 % เป็นผลงานอยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่งได้

(3) ปานกลาง : ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจตามมาตรฐานหากประเมินในระบบคะแนนผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 60 - 79 % เป็นผลงานอยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนได้หนึ่งขั้น

(4) ควรปรับปรุง : ผลการปฏิบัติงานยังมีข้อบกพร่องแต่พอจะปรับปรุงได้ หากประเมินในระบบคะแนนผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 50 - 59 % เป็นผลงานอยู่ในระดับที่สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ครึ่งขั้น

(5) ต้องปรับปรุง : ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจหากประเมินในระบบคะแนนผลคะแนนต่ำกว่า 50 % เป็นผลงานอยู่ในระดับที่ไม่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน

9) เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บริหารควรนำผลการประเมินไปให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน

และกำหนด แผนการพัฒนาข้าราชการผู้รับการประเมินให้มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานได้ผลยิ่งขึ้น

10) ให้โรงเรียน/หน่วยงาน วางระบบการจัดเก็บผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามข้อ 1. ต่อไป เช่น ผลการประเมินครั้งที่ 1 เก็บไว้ที่ผู้บริหาร ผลการประเมินครั้งที่ 2 ภายหลังการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินแล้ว ให้เก็บสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจะกำหนดรูปแบบจัดเก็บเป็นอย่างอื่นตามที่เหมาะสมก็ได้

3. โรงเรียนอาจพิจารณากำหนดรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพข้อเท็จจริงและความเหมาะสมของโรงเรียน โดยจะปรับปรุงเพิ่มเติมหรือสร้างแบบประเมินหรือกำหนดสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญ ของรายการประเมินในกลุ่มผลงานกับคุณลักษณะในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็ได้ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

สรุป หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (กฎ ก.ค. ฉบับที่ 20 พ.ศ. 2540) สำหรับรายการที่ใช้ในการประเมินผลประกอบด้วย (1) คุณภาพของผลงาน (2) ปริมาณงาน (3) การนำผลงานไปใช้ (4) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (5) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (6) การรักษาวินัย (7) ความอดทน (8) ความรับผิดชอบ (9) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับความเป็นข้าราชการครู

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน มีดังนี้

บริบูรณ์ สุทธสุภา (2518) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8" พบว่า ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้แก่ ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 มีทัศนคติต่อเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวเน้นหนักทางด้านการสอน

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2527) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษาที่ 9" โดยผู้วิจัยได้นำเสนอเกณฑ์ประเมินข้าราชการครู 3 ฝ่าย คือ ครูฝ่ายบริหาร ครูฝ่ายปฏิบัติการสอน และครูฝ่าย

สนับสนุนปฏิบัติการสอน ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน และการสนองนโยบายของรัฐบาล และคุณลักษณะของข้าราชการครู โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนของงานแต่ละด้านเป็น 50 30 และ 20 ตามลำดับ

รายการที่ประเมินในแต่ละด้านประกอบด้วย

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบมี 7 ด้าน คือ ด้านการสอนและการเตรียมการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ด้านการปกครอง อบรมดูแลเด็ก ด้านการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ด้านงานในฐานะครูที่ปรึกษา ด้านงานในหมวดวิชา และด้านงานในฐานะครูเวรประจำวัน

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและการสนองนโยบายรัฐบาล มี 3 ด้าน คือ ด้านงานพัฒนาชุมชน ด้านงานกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา และด้านงานสนองนโยบายรัฐบาล

เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของข้าราชการครู มี 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านบุคลิกภาพ

ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์ดังกล่าวให้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เสนอให้ทำการประเมินปีละ 2 ครั้ง โดยคณะกรรมการประเมินประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้างาน

สำนักงาน ก.ค.(2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานบริหารในสถานศึกษา"โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่เหมาะสม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเฉพาะสายงานบริหารในสถานศึกษาโดยศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารงานบุคคล/บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมต่าง ๆ รวม 746 คน โดยแบ่งองค์ประกอบในการประเมินเป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบในการประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัว และองค์ประกอบ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสถานศึกษาผลการวิจัยขององค์ประกอบที่ 1 ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัวพบว่า ประกอบด้วย 32 ตัวแปร ตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง คือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย และตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย คือ ศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือส่วนองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารในสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่าประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 23 ตัวแปร ตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งคือมีการบริหารด้านโภชนาการที่

ถูกสุขลักษณะถูกหลักโภชนาการและราคาเยา ตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายคือให้มีการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจหลักสูตร สามารถแปลหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติและกำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตร องค์ประกอบที่ 2 เป็นองค์ประกอบด้านการควบคุม ติดตามและประเมินผล ประกอบด้วยตัวแปร 18 ตัวแปร ตัวแปรที่สำคัญเป็นอันดับแรกคือ การควบคุมดูแลการจัดทำทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ของสถานศึกษาให้ถูกต้องเรียบร้อยและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอและตัวแปรที่สำคัญ เป็นอันดับสุดท้าย คือ จัดให้มีการนำเอาผลการเรียนไปปรับปรุงการเรียนการสอน องค์ประกอบที่ 4 เป็นองค์ประกอบด้านการจัดรูปองค์กร และหน่วยงานภายใน ประกอบด้วย 19 ตัวแปร ตัวแปรที่สำคัญเป็นอันดับแรกคือ การจัดห้องเรียนห้องพิเศษอื่น ๆ ให้สะดวกในการจัดกิจกรรมทางการศึกษา และตัวแปรที่สำคัญเป็นอันดับสุดท้ายคือ ระบบการเก็บรักษาหนังสือ และการทำลายหนังสือราชการตามระเบียบงานสารบรรณและสะดวก ในการใช้องค์ประกอบที่ 5 เป็นองค์ประกอบด้านบังคับบัญชา ประกอบด้วยตัวแปร 16 ตัวแปร ตัวแปรที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ การส่งเสริมให้บุคลากร นักเรียน/นักศึกษา แสดงความคิดเห็นยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นตัวแปรที่สำคัญเป็นอันดับสุดท้ายคือ การบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีความคิดเห็นขัดแย้ง ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นธรรม องค์ประกอบที่ 6 เป็นองค์ประกอบด้านประสานงาน ประกอบด้วย 19 ตัวแปร ตัวแปรที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรและชุมชน ได้ใช้สถานที่และแหล่งวิชาการ ตัวแปรที่สำคัญเป็นอันดับสุดท้ายคือ การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น องค์ประกอบที่ 7 เป็นองค์ประกอบด้านกำหนดนโยบายและแผนประกอบด้วยตัวแปร 8 ตัวแปร ตัวแปรที่สำคัญเป็นอันดับแรกคือ การแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายแผนงานแก่บุคลากรได้ทราบ และตัวแปรที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายคือ การกำหนดนโยบายของสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร

ชูศักดิ์ เตชานนท์ (2517) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เกณฑ์ประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาเกณฑ์การประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าแบบประเมินผลที่สร้างขึ้นเป็นที่ยอมรับของครูและเชื่อมั่นได้สูงสมควรที่จะนำแบบประเมินนี้ไปใช้สำหรับประเมินผลงานและประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัวของครูในโรงเรียนประถมศึกษาได้ โดยรายการที่สมควรนำไปใช้ประเมินครูใหญ่ ลำดับแรก คือ ความเอาใจใส่ดูแลบำรุงรักษาซ่อมแซมอาคารและทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยอยู่ครบไม่สูญหายและลำดับสุดท้าย คือ บริหารโรงเรียนเต็มความสามารถ ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและมีมาตรฐานสูงขึ้น

สำหรับรายการประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัวครูที่สมควรนำไปใช้ประเมินลำดับแรกเป็นผู้ประพฤติดี
สุภาพเรียบร้อยกิริยามารยาทเป็นตัวอย่างได้ และลำดับสุดท้าย คือ มีความละเอียดรอบคอบใน
การทำงานเป็นอันดับสุดท้าย

ลาโรซ ไชยรักษ์ (2527) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ" มีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่ารายการประเมินเกี่ยวกับคุณลักษณะ
เฉพาะตัวของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทุกข้อดังต่อไปนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงพอที่จะนำไปใช้สร้าง
เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้ 23 ข้อโดยพบว่ารายการ
ประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ มีกิริยามารยาทดี และลำดับสุดท้าย คือ ให้เกียรติและ
ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่วนรายการประเมินการบริหารงานในหน้าที่ ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารบุคลากร ด้าน
การบริหารงานธุรการ การเงินพัสดุ ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ ด้านการบริหารงาน
กิจการนักเรียน และด้านการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้งสิ้น 95 รายการนั้นพบว่า
รายการประเมินทุกข้อมีค่าเฉลี่ยสูง พอที่จะนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินผล การปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้ทุกข้อ โดยด้านการบริหารงานวิชาการปรากฏว่า รายการประเมิน
ที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกคือวางแผนงานโครงการด้านวิชาการของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน
และรายการประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย คือ ติดตามผลการเรียนและ
ผลงานของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนไปแล้ว ด้านการบริหารงานบุคคลพบว่ารายการ
ประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ จัดทำแผนโครงการและปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีไว้
อย่างชัดเจนและรายการประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายคือ พิจารณาความดีความชอบ
ประจำปีของบุคลากรในโรงเรียนด้วยความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ ในด้านการบริหารงานธุรการ
การเงินพัสดุ พบว่ารายการประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ การจัดให้มีเจ้าหน้าที่งาน
ธุรการ การเงินและพัสดุของโรงเรียน และรายการประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย คือ
การจัดให้มีการตรวจสอบพัสดุ ครุภัณฑ์เป็นประจำทุกปีในด้านการบริหารงานด้านอาคารสถานที่
นั้น รายการประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ การมีแผนผังแสดงอาคารเรียน อาคาร
ประกอบ และห้องต่าง ๆ เป็นปัจจุบัน และรายการประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายคือ
สามารถจัดหารายได้พิเศษเพื่อปรับปรุงอาคาร สถานที่และบริเวณโรงเรียนให้เหมาะสมสวยงาม
ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน รายการประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ การจัดให้

มีการปฐมนิเทศนักเรียนเข้าใหม่ทุกปี และรายการประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย คือ จัดให้มีมาตรการในการแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนอย่างได้ผล ส่วนด้านการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับชุมชนพบว่ารายการประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ การจัดให้มีแผน การปฏิบัติงานประจำปีร่วมกับชุมชน และรายการประเมินที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย คือ การส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชุมชนหรือสมาคมศิษย์เก่าในโรงเรียน

ประพนธ์ จันทน์รุข (2521) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "เกณฑ์ประเมินผลงานครูโรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย" เพื่อศึกษาวิธีการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ การประเมินผลงานและแบบรายการที่นำมาใช้เป็นเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน 5 แบบ คือ 1) แบบประเมินผลงานครูใหญ่มี 50 รายการ 2) แบบประเมินผลงานผู้ช่วยครูใหญ่ มี 35 รายการ 3) แบบประเมินผลงานครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชา มี 30 รายการ 4) แบบประเมินผล งานพิเศษ มี 30 รายการ และ 5) แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัว มี 30 รายการ โดยสอบถาม จากครูใหญ่ 90 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 30 คน และครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชา 400 คน ผลการวิจัย พบว่า ทุกกลุ่มเห็นด้วยกับทุกรายการที่จะนำไปสร้างเกณฑ์การประเมิน โดยกลุ่มครูประจำชั้น หรือครูประจำวิชาเห็นด้วยในเรื่องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่นักเรียน เป็นอันดับหนึ่ง และการเปลี่ยนสภาพของห้องเรียนให้เข้ากับบรรยากาศของบทเรียนทำให้บทเรียน มีชีวิตชีวาเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนการประเมินด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวเห็นว่า เรื่องของ ความประพฤติดีและมีคุณธรรมประจำใจเป็นอันดับหนึ่ง และการเป็นคนคล่องแคล่วว่องไวเป็น อันดับสุดท้าย

ชำนานู ชื่นช่วย (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ" โดยสอบถามจากนักวิชาการบริหารบุคคล จำนวน 10 คน ผู้บริหารสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู จำนวน 4 คน ผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถม ศึกษาแห่งชาติจำนวน 289 คน และผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัด จำนวน 292 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเห็นว่ารายการประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความ เหมาะสมในการใช้ประเมิน ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับงานใน หน้าที่ 20 % ความสามารถในการบริหาร 40 % ด้านปริมาณและคุณภาพ 20 % และด้านคุณ ลักษณะส่วนตัว 20 %

สำนักงาน ก.ค.(2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานสารวัตรนักเรียนและนักศึกษา และ

สายงานนิเทศการศึกษา" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เหมาะสม และลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่เหมาะสม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานสารวัตรนักเรียนและนักศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสายงานสารวัตรนักเรียนและนักศึกษา เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ 1) ความรับผิดชอบในการทำงาน 2) ปริมาณและคุณภาพของงาน 3) ความสามารถในการทำงาน และ 4) การรักษาวินัยและจริยธรรม ส่วนองค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสายงานนิเทศการศึกษา เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ 1) การปรับตัว ความประพฤติ และความ پاکเพียร 2) คุณลักษณะของความเป็นครู 3) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 4) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย 5) การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ และ 6) คุณภาพการปฏิบัติงาน

สรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบที่ควรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอนนั้นประกอบด้วยสองส่วนคือ ส่วนที่เป็นองค์ประกอบด้านการประเมินงานที่ข้าราชการครูปฏิบัติและส่วนที่เป็นองค์ประกอบด้านการประเมินคุณลักษณะส่วนตัวที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และจากองค์ประกอบสองส่วนดังกล่าวสามารถกระจายเป็นองค์ประกอบย่อยได้ทั้งหมด 9 องค์ประกอบด้วยกันคือ (1) ปริมาณงานสอนและงานอื่น ๆ (2) คุณภาพงานสอนและงานอื่น ๆ (3) พฤติกรรมการสอน (4) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานครู (5) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (6) การรักษาวินัย (7) ความอดุทน (8) จริยธรรมและความประพฤติ (9) การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์