

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2  
Teachers' Performance Appraisal Process in Secondary Schools  
under the Department of General Education in  
Educational Region II

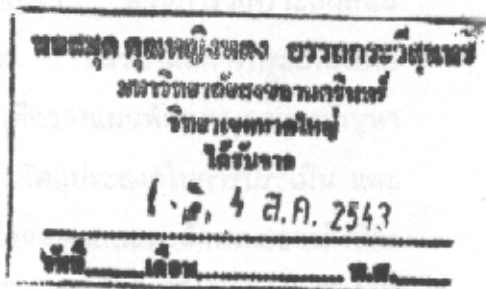


กัญญปริชญ์ โมแรล  
Kanyaparin Maurel

เลขหมู่ LB 1777.4.T5 kb2 2543
Order Key.....
Bib Key 20/680
...../ 2.5.ค. 2543 /.....

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
Master of Education Thesis in Educational Administration  
Prince of Songkla University  
2543

ชื่อวิทยานิพนธ์      กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน  
 ผู้เขียน                นางกัญญาปริญญา โมแรล  
 สาขาวิชา              การบริหารการศึกษา  
 ปีการศึกษา            2542



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการในการประเมิน-ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2 ในด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดแบบและลักษณะของสิ่งที่จะประเมิน การกำหนดและการฝึกอบรมผู้ทำการประเมิน การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ผลและการนำผลการประเมินไปใช้ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 14 คน 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ จำนวน 44 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าว โดยเป็นไปตามข้อกำหนดของทางจังหวัด ทั้งนี้ทางโรงเรียนสามารถนำขั้นตอนต่าง ๆ มาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้ วัตถุประสงค์ที่สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู คือ เพื่อให้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปีเป็นหลัก รองลงมา คือ เพื่อให้เป็นข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน แบบประเมินและลักษณะของสิ่งที่จะประเมินมาจากคณะกรรมการประเมิน-ผลการปฏิบัติงานของจังหวัด แบบประเมินมีองค์ประกอบที่ทำการประเมิน คือ งานในหน้าที่ที่ครูปฏิบัติทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และพฤติกรรมในด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามจรรยาบรรณครู ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และ

หัวหน้าหมวด หรือหัวหน้างาน ส่วนการฝึกอบรมผู้ทำการประเมินยังไม่มี การดำเนินการแต่เป็นการประชุมชี้แจงแทน วิธีการที่โรงเรียนใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น ลงความเห็นในแบบประเมิน แล้วเสนอผลตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา ส่วนการวิเคราะห์ผลนั้น คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนวิเคราะห์ผล แล้วนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบเป็นหลัก รองลงมาคือ เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่พบในด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ คือ ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมิน และวัตถุประสงค์ในการประเมินไม่ชัดเจน ปัญหาในด้านการกำหนดแบบและลักษณะของสิ่งที่ จะประเมิน คือ ทั้งแบบประเมินผลและรายการที่จะประเมินนั้น มีรายละเอียดปลีกย่อยมากเกินไป ปัญหาในด้านการกำหนดตัวผู้ประเมินและการฝึกอบรมผู้ทำการประเมิน ได้แก่ ผู้ประเมินลำเอียง และยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเองมากกว่าหลักการในการประเมิน ปัญหาในด้านการกำหนดวิธีการประเมิน คือ โรงเรียนมีวิธีการเดียวในการประเมิน และครูไม่ยอมรับวิธีการประเมินที่โรงเรียน กำหนด ปัญหาในด้านการวิเคราะห์ผล และการนำผลการประเมินไปใช้คือ โรงเรียนไม่ชี้แจงวิธีการวิเคราะห์ผล การประเมิน และผู้ทำการวิเคราะห์ผล การประเมินขาดความรู้ความชำนาญในการวิเคราะห์ผล

Thesis Title Teachers' Performance Appraisal Process in Secondary Schools under the Department of General Education in Educational Region II

Author Mrs. Kanyaparin Maurel

Major Program Educational Administration

Academic Year 1999

#### Abstract

This research was intended 1) to study and analyze teachers' performance appraisal process in secondary schools under the Department of General Education in Educational Region II concerning 5 aspects of an appraisal process which are (i) determining an objective of the performance appraisal; (ii) determining forms and features of which are to be appraised; (iii) determining and training appraisers; (iv) determining methods of appraisal; and (v) analyzing an implementation of appraisal, 2) to study problems and suggestions for teachers' performance appraisal process in secondary schools under the Department of General Education in Educational Region II

The samples under the study were 1) 14 secondary school administrators through interview, 2) 266 secondary school teachers as the questionnaire respondents. The instruments for data collection were an interview form and a 44 - item checklist questionnaire. Data analysis was performed using percentage.

The research findings revealed that such an appraisal process was confirmed to be in accordance with the set objectives of the research in all 5 aspects of teachers' performance appraisal process accomplished by a provincial committee appointed by the related provincial office. That is to say, each one of these aspects had been adopted for primary use by secondary schools as part of the annual benefit determination for individual teachers. The secondary use of this appraisal

process was meant to be information readily for school staff development. Appraisal forms containing components for what to be appraised consisted of all tasks and responsibilities quantitatively and qualitatively as well as merits and ethics of teaching profession. Performance appraisals were usually carried out by schools' assistant directors or assistant headmasters and heads of the academic departments. However, the training of the appraisers was not in full practice but through clarification meeting. Appraisal methods were usually carried out by immediate superordinates through an opinion panel form set up for use within each school and then submitted in the hierarchical order of command line for approval. Appraisal result analysis and implementation were in use as main part of the annual benefit determination and for school staff development as well. Some main existing problems of this practice were the objective determination. That is, there was a lack of understanding on the appraisal objectives and such objectives were unclear among the appraisers. Forms and features of the appraisal items were problematically too detailed. On the part of the appraisers determination and the appraiser training, some appraisers had some personal biases to the appraisees and were more egocentric in their own opinions than the given appraisal principles. Only a single method of appraisal use by schools was the main problem of appraisal determination. As the consequence, the teachers who were appraised often did not accept the appraisal methods set up by the school. As for appraisal result analysis and result implementation, the school authorities did not clarify the method of result analysis and the appraisal result analyzers lacked the job experties.