

การพัฒนาแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

The Development Model for Teacher Performance Management under the Jurisdiction of the Primary Education Office, Nonthaburi

ชาญสิทธิ์ คำเทศ

Chansit Khumtat

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Sripatum University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน พร้อมจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประเมินรูปแบบ และคู่มือการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า (1) แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู มีการกำหนดขอบข่ายงานและภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (2) รูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ที่สร้างขึ้น มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในสถานศึกษา (3) การประเมินรูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า (3.1) ขอบข่ายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู มีความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (3.2) กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด (3.3) คู่มือการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหาร, ผลการปฏิบัติงาน, ครู

Abstract

This mixed method research has an objective to develop a performance management of teachers under the Primary Educational Service Area Office, Nonthaburi province. Research tools are in-depth interview and listening the opinion from 5 educational managers for evaluating a teacher performance assessment guild book. Researcher analyzed data by using mean and standard deviation. The research result found that (1) the teacher performance management has a clear duty, responsibility and assessment of teacher that can be practiced in real situation. (2) The model for teacher performance management can apply to schools. (3) The evaluation of teacher performance management found that (3.1) the scope of duty and responsibility are possible and has a usefulness in the highest

level (3.2) the scope of performance administration are possible and has a usefulness in the highest level (3.3) the overall of teacher performance management guide book has a usefulness in the highest level.

Keywords: management, performance, teacher



บทนำ

คุณภาพนักเรียนยังคงเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ ซึ่งสาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนคือ ปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการทำวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี จากรายงานวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการพัฒนาประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กันยายน 2551 (Chiengkul, 2011) พบว่า ครูกว่าร้อยละ 60 ไม่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาพบว่าครูส่วนใหญ่จะไม่ได้มาตรฐานที่ 9 ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากปัญหาคุณภาพของผู้เรียนที่มีเหตุปัจจัยมาจากตัวแปรสำคัญคือ คุณภาพของครูโดยเฉพาะด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่หลัก จึงสะท้อนให้เห็นว่าการบริหาร ผลการปฏิบัติงานของครูยังไม่ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ก็เนื่องด้วยในปัจจุบัน การบริหารผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาส่วนมากเป็นการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการเป็นการดำเนินงานที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานในระดับสถานศึกษาและระดับกลุ่มงาน แต่ยังขาดการเชื่อมโยงไปสู่แผนระดับบุคคลที่จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานระดับกลุ่มงาน และในระดับองค์กรจึงทำให้การมองภาพงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครูแต่ละคนที่เชื่อมโยงกับเป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษาไม่ชัดเจนจึงเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานของครูไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันที่จะ ทำให้บรรลุเป้าหมายของ

สถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึง สนใจที่จะศึกษาแนวคิดระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ นำมาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร ที่มีการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบมองภาพงานทั้งหมดว่ามีความสัมพันธ์กัน มีการเชื่อมโยงเป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กรสอดคล้องกัน มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้เป็นเครื่องมือการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับ บุคคล ระดับกลุ่มงานและระดับสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ความคาดหวังและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี

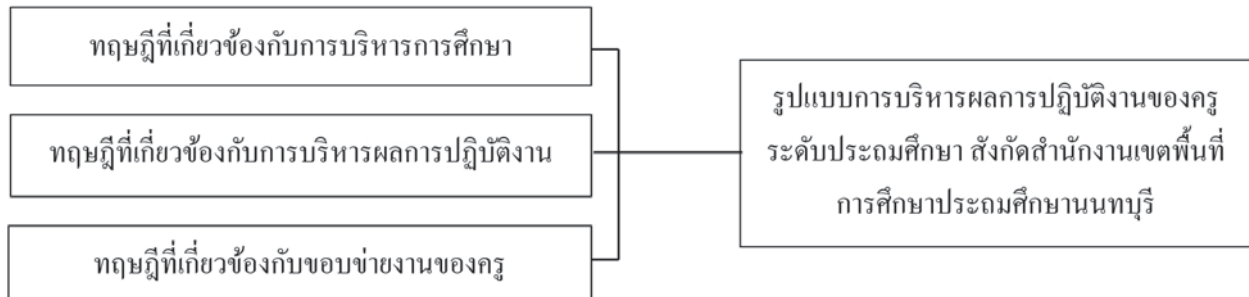
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์

(Maslow's hierarchy Need) (Maslow, 1970) ทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1969) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg's two-factor Theory) (Herzberg, et al., 1959)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี จำนวน 100 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในกรณีศึกษา ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี จำนวน 5 โรงเรียนประกอบด้วย โรงเรียนวัดไทรมา, โรงเรียนบางรักพัฒนา, โรงเรียนวัดแคนอก, โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์, โรงเรียนท่าทรายประชาอุปถัมภ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย 4 ประเภท ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกต แบบสอบถาม และแบบสำรวจ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี สรุปได้ดังนี้

1. สภาพ ความคาดหวัง และแนวทางการ บริหารผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่าการกำหนด ขอบข่ายงานและภาระงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของครู และมีการดำเนินงานการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการดำเนินงานในระดับสถานศึกษาและระดับ กลุ่มงานซึ่งผู้บริหารและคณะครูควรร่วมกันกำหนด ขอบข่ายงาน และภาระงานของครูให้มีความชัดเจน เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและครู สามารถปฏิบัติได้จริงสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานควรมุ่งเน้นการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูในระดับบุคคลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานในระดับ กลุ่มงาน และระดับสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกัน โดยมีแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู ใน องค์ประกอบที่ 1 ขอบข่ายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู พบว่ามี 4 งาน ได้แก่ (1)งานการจัดการเรียนการสอนมี 6 ภาระงาน (2)งานอบรมและพัฒนาักเรียน มี 4 ภาระงาน (3) งานดูแลช่วยเหลือนักเรียน มี 5 ภาระงาน และ (4) งานบริหารจัดการชั้นเรียน มี 3 ภาระงาน และองค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู พบว่ามี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอน ที่ 1 การวางแผนและกำหนดเป้าหมายผล การปฏิบัติงาน

มี 3 แนวทาง ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาผล การปฏิบัติงาน มี 7 แนวทาง ขั้นตอนที่ 3 การติดตาม และทบทวน ผลการปฏิบัติงาน มี 3 แนวทาง ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล การปฏิบัติงาน มี 5 แนวทาง ขั้นตอนที่ 5 การให้รางวัล และโอกาส มี 2 แนวทาง โดยมีการติดต่อสื่อสารผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในทุกขั้นตอน มี 2 แนวทาง

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า มี 2 องค์ประกอบ คือ ขอบข่ายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของครูและกระบวนการบริหารผลการ ปฏิบัติงานของครู มี รายละเอียดดังนี้

2.1 ขอบข่ายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของครู มี 4 งาน ดังนี้

(1) งานการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาการออกแบบและการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลการเรียน การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและ การวิจัยในชั้นเรียน

(2) งานปลูกฝังและพัฒนานักเรียน ได้แก่ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน การพัฒนาทักษะ ชีวิตนักเรียน การพัฒนาทักษะการคิดนักเรียน การส่งเสริม ประชาธิปไตยและความเป็นไทย และการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยนักเรียน

(3) งานดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน การปกป้องคุ้มครอง ป้องกัน ช่วยเหลือและ แก้ไขปัญหานักเรียน การส่งต่อ นักเรียน

(4) งานบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ การจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสาร ประจำชั้น/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/ รายวิชา การจัดกลุ่มนักเรียนเพื่อการเรียนรู้ และ การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียน

กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน และกำหนดเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางการ ดำเนินงานดังนี้ มีการ เชื่อมโยงและถ่ายทอดเป้าหมาย ระดับสถานศึกษาไปสู่ ระดับกลุ่มงานและระดับบุคคล วางแผนและกำหนด เป้าหมายผลการปฏิบัติงานของครูรายบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาผลการทำงาน มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ มีการประเมินความต้องการ จำเป็น สร้างความตระหนัก จัดทำแผนพัฒนาเสนอ ผู้บริหาร พัฒนาผลการปฏิบัติงานตามแผน ผู้บริหารให้การ สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และรายงานผลการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การติดตาม และทบทวนผลการ ปฏิบัติงาน มี แนวทางการดำเนินงานดังนี้ มีการวางแผน และติดตาม ทบทวนผลการปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็น กัลยาณมิตร ในเวลาที่เหมาะสมและนำผลมาใช้ในการ ปรับปรุง พัฒนางาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ มีการกำหนดกรอบการ ประเมินตั้งแต่ต้นรอบปี ออกแบบ และดำเนินการประเมิน ทำการวิเคราะห์ สรุป แจ้งผลและติดตามการนำผล การประเมินไปใช้

ขั้นตอนที่ 5 การให้รางวัลและโอกาส มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ มีการกำหนดนโยบายและ สร้างความ เข้าใจแก่ครู และดำเนินงานให้รางวัลและโอกาสในรูปแบบ ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม โดยมีการ ติดต่อสื่อสารแบบ สองทางอยู่ในทุกขั้นตอน

3. การประเมินรูปแบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงานของครู พบว่า ในภาพรวมและในแต่ละ องค์ประกอบทั้ง 2 องค์ประกอบ ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยขอบข่ายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู มีความ เป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู มีความ เป็นไปได้อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์อยู่ใน ระดับมากที่สุดในการนำไปใช้ในสถานศึกษา สำหรับคู่มือ การบริหารผลการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมผ่านเกณฑ์ ประเมินและมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

การอภิปรายผล

ขอบข่ายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ทั้ง 4 งาน คือ งานการจัดการเรียนการสอน งานปลูกฝังและพัฒนานักเรียน งานดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานบริหารจัดการชั้นเรียน มีความเหมาะสมสอดคล้อง กับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในสถานศึกษา ทั้งนี้ก็เนื่องด้วยงานทั้ง 4 งานเป็นงานที่สำคัญและมีความสัมพันธ์ในลักษณะการสนับสนุนซึ่งกันและกันที่จะส่งผลต่อการพัฒนา นักเรียนให้รอบด้านให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งครูจะต้องปฏิบัติงานทั้ง 4 งานในลักษณะการบูรณาการโดยงานการจัดการเรียนการสอนเป็นงานที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต งานปลูกฝังและพัฒนานักเรียนเป็นงานที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีทักษะชีวิตมีทักษะการคิด มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี งานดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นงานช่วยเหลือนักเรียนทั้งในด้านสวัสดิภาพและสวัสดิการที่มุ่งให้นักเรียนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและงานบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นงานที่มุ่งให้นักเรียนได้เรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งงานทั้ง 4 งานนั้นมีความสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู ซึ่งได้กำหนดให้ครูปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายจัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการเชื่อมโยง ผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับกลุ่มงาน และระดับบุคคลให้สอดคล้องกัน ซึ่งจะทำให้ครูแต่ละคนปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันจัดให้มีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่มุ่งให้ครูแต่ละคนพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายด้วยการให้ จัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตน

มีการติดตามและทบทวนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารรับทราบข้อมูลและสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับถึงผลการปฏิบัติงานของครูได้ถูกต้องและให้ความช่วยเหลือครูในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในระหว่างการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงาน สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบที่มีมาตรฐานเดียวกัน คือ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูได้ร่วมกันกำหนดตอนต้นรอบปีการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ครูมีความเข้าใจหลักเกณฑ์การประเมินสามารถเตรียมรับการประเมินได้ถูกต้อง และยอมรับผลการประเมิน และ เมื่อตอนสิ้นรอบปีการปฏิบัติงานจะมีการให้รางวัลและ โอกาสแก่ครูเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจ และมีความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของตนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มงาน และของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Office of the Civil Service Commission (2009) ที่ได้อธิบายในประเด็นนี้ว่าการบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็น ระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนด เป้าหมาย ผลการปฏิบัติราชการขององค์กรที่ชัดเจน การพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตาม ผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีการนำผลการประเมินนำไปประกอบ การพิจารณา ค่าตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้าง ความเข้าใจ แก่ครูเพื่อให้เห็นความสำคัญและความสัมพันธ์ ของงานตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน ในลักษณะการ สนับสนุนซึ่งกัน และกันที่จะส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนให้ รอบด้านให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูทั้ง 5

ขั้นตอนโดยในทุกขั้นตอนควรให้ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ที่มีลักษณะเป็นทางการและไม่เป็นทางการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ลักษณะของข้อมูลข่าวสาร และจำนวนผู้รับสารมีความสะดวก รวดเร็วและก่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องชัดเจน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาในบริบทของครูและนักเรียนเพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับส่วนของผู้บริหาร



References

- Chiengkul, W. (2011). *The state of Thailand in the 2010/2011 academic development: Economic and social* (3rd ed.). Bangkok: ThaiWattana Panit. (in Thai)
- Civil Service Commission. (2009). *Guide to the evaluation of government: A system of performance management and evaluation system of government*. Nonthaburi: P. S. Living. (in Thai)
- Harzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley Office of the
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McGregor, D. (1969). *The human side of enterprise*. Now York: McGraw – Hill.

