

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์
การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ
เป็นกรณีพิเศษ ของกรมอาชีวศึกษา

THE OPINIONS OF VOCATIONAL COLLEGE ADMINISTRATORS AND INSTRUCTORS
ON SPECIAL PROMOTION PERFORMANCE EVALUATION CRITERIA
OF THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION

วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ทำเนียบราชบัณฑิตยสถาน

นายเอื้อน สุวรรณรักษ์
MR. UAN SUWANARUK



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2538

ISBN 974-621-312-1

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 23711
วัน, เดือน, ปี 16 ส.ค. 2538

THE OPINIONS OF VOCATIONAL COLLEGE ADMINISTRATORS AND INSTRUCTORS
ON SPECIAL PROMOTION PERFORMANCE EVALUATION CRITERIA
OF THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1995

ISBN 974-621-312-1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์
วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็น
กรณีพิเศษ

นักศึกษา

นายเอื้อน สุวรรณรักษ์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

อาจารย์ รอวาท พูลศิริ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์

ระดับการศึกษา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

ภาควิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2538

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัย
อาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณา
ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู-อาจารย์ วิทยาลัย
อาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณา
ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-
อาจารย์ เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็น
กรณีพิเศษ

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 90 คน ครู-
อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 220 คน การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้นเอง ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ t-test ผลการวิจัยปรากฏดังต่อไปนี้

1. ด้านความละเอียดถี่ถ้วน ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน

2. ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน

3. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ด้านความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน

5. ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน

6. ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน

7. ด้านความสุภาพเรียบร้อย และควบคุมอารมณ์ ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน

8. ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน

9. ด้านความคิดริเริ่ม และหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

10. ด้านมีการต่อสู้และหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน

11. ด้านความสำเร็จในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผน มอบหมายอำนาจและมอบหมายงาน ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน

12. ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือ จงรักภักดีและอื่น ๆ หน่วยงานสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

13. ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

14. ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

15. ด้านปริมาณ ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน

Thesis Title The Opinions of Vocational College
Administrators and Instructors on Special
Promotion Performance Evaluation Criteria of
the Department of Vocational Education

Student Mr.Uan Suwanaruk

Thesis Advisor Assoc.Prof.Dr. Preyaporn Wong Anutrod

Thesis Co-advisors Mr. Owat Poolsiri
Assoc.Prof.Dr. Somboon Chitapong

Level of Study Master of Industrial Education in Vocational
Administration

Department Industrial Education, King Mongkut's
Institute of Technology Ladkrabang

Year 1995

ABSTRACT

The aim of the study was to (1) assess the degree of agreement on special promotion performance evaluation criteria by the administrators (2) assess the degree of agreement on the same criteria among the instructors and (3) to compare the responses of 90 administrators and 220 instructors from vocational colleges on the same criteria by using t-test.

The following represents the results of the analysis :-

1. Ability to make informed decisions on available information.

Both administrators and instructors agreed on this criteria which rejected the original hypothesis.

2. Successful completion of given task(s).

Both parties agreed on this criteria which rejected the hypothesis.

3. Punctuality.

There was no agreement among the two parties on this point. The difference was significant at level .05 which was in line with the hypothesis.

4. Diligent approach to work.

There was agreement among the administrators and instructors on this criteria which again rejected the hypothesis.

5. Knowledge of the work.

Both parties agreed on this criteria but rejected the hypothesis.

6. Ability to make correct decisions and solve problems.

Again both groups were in agreement but rejected the hypothesis.

7. Politeness and self control.

There was no agreement on this criteria. The difference was significant at level .05 which is in line with the hypothesis.

8. Interpersonnel skills.

Both parties agreed on this criteria which rejected the hypothesis.

9. Ability to see outcomes and consequences of decisions made.

There was no agreement by both groups. The difference was significant at level .05 which was in line with the hypothesis.

10. Determination to succeed.

There was agreement among the administrators and instructors on this criteria which goes against the hypothesis.

11. Organizational ability.

There was agreement by both groups which again goes against the hypothesis.

12. Leadership qualities.

There was no agreement among administrators and instructors on this criteria. The difference was significant at level .05 which was in line with the hypothesis.

13. The teacher as a role model to other teachers.

There was no agreement among the two groups. The difference was significant at level .01 which was in line with the hypothesis.

14. Professionalism in carrying out duties.

Again there was no agreement among the two parties on this criteria. The difference was significant at level .01 which was in line with the hypothesis.

15. Satisfactory completion of work.

Both parties agreed on this criteria but rejected the hypothesis.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์โรอาท พูลศิริ และรองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม และขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. เมธี ปิลันธนานนท์ ซึ่งนอกจากให้กำลังใจแล้วยังได้เตือนสติผู้วิจัย และให้แนวคิดต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ และการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ตลอดจนผู้บริหาร และครู-อาจารย์ สถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ อธิบดีกรมอาชีวศึกษา (อาจารย์จรูญ ชูลาก) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนั่น สิทธิวัง ดร.วิชัย รัตนภิรมนวล อาจารย์บุญเลิศ ภพลาภ อาจารย์สุเทพ ภิรมย์ราช ดร.ศิริพรรณ ชุ่มชุม ดร.มาลัย จีร์วัฒน์เกษตร์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำต่าง ๆ ทางวิชาการด้วยดีตลอดมา

เอื้อน สุวรรณรักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	VII
สารบัญ.....	VIII
สารบัญตาราง.....	XI

บทที่

1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้า.....	14
ขอบเขตของการวิจัย.....	15
สมมติฐานของการวิจัย.....	16
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	17
เชิงอรรถ.....	20
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	23
ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	23
การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	25
วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	27
ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	28
หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	30
กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	32
ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	34

VIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	36
	ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	38
	การพิจารณาความดีความชอบ.....	40
	การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน.....	41
	หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ.....	42
	แผนภูมิการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2529.....	51
	หน้าที่ของสถานศึกษา.....	52
	การบริหารงาน.....	54
	คณะกรรมการสถานศึกษา.....	54
	อำนาจและหน้าที่ของผู้บริหาร.....	55
	หลักการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี.....	60
	เชิงอรรถ.....	62
3.	วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	67
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
	เชิงอรรถ.....	76
4.	ผลการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล.....	77
5.	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	143
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	143
	สมมุติฐานของการวิจัย.....	144

เครื่องมือในการวิจัย.....	144
ผลการวิจัย.....	144
การอภิปรายผล.....	145
ข้อเสนอแนะ.....	158
เชิงอรรถ.....	161
บรรณานุกรม.....	164
ภาคผนวก ก.....	171
ภาคผนวก ข.....	181



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามวิทยาลัย.....	68
2	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับ คืนจำแนกตามวิทยาลัย.....	71
3	แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	78
4	แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	79
5	แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ.....	80
6	แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	81
7	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความละเอียด ถี่ถ้วน.....	83
8	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความรวดเร็วใน การปฏิบัติงาน..... 85
10	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความอดสาหะใน การทำงาน..... 86
11	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความรู้และความ รอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน..... 87
12	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านการตัดสินใจและ การแก้ปัญหา..... 88
13	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความสุภาพเรียบร้อย และการควบคุมอารมณ์..... 89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความร่วมมือประสาน งานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน.....	90
15	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความคิดริเริ่ม หาวิธีทำงานที่ทันสมัย.....	91
16	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านมีการต่อสู้และหา วิธีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง.....	92
17	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความสามารถใน การจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการมอบอำนาจ และการมอบหมายงาน.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความ ละเอียดถี่ถ้วน..... 102
24	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย..... 103
25	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความรวดเร็วใน การปฏิบัติงาน..... 104
26	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความอดุสาหะใน การทำงาน..... 105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
27	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษด้านความรู้และความ รอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน..... 106
28	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษด้านการตัดสินใจและ การแก้ปัญหา..... 107
29	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษด้านความสุภาพเรียบร้อย และการควบคุมอารมณ์..... 108
30	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษด้านความร่วมมือประสาน งานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน..... 109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
31	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความคิดริเริ่ม หาวิธีทำงานที่ดีขึ้น.....	110
32	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านมีการต่อสู้และหา วิธีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง.....	111
33	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความสามารถในการ จัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการมอบอำนาจ และ การมอบหมายงาน.....	112
34	แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านลักษณะความเป็น ผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จ ลุล่วง.....	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
35 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความสามารถใน การสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย....	114
36 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านความสะอาด เรียบร้อยในผลงาน.....	115
37 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านปริมาณงาน.....	116
38 สรุปความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อ เกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษ ทั้ง 15 ด้าน.....	119
39 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความละเอียดถี่ถ้วน.....	121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
40	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย..... 122
41	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน..... 123
42	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความอดสาหะในการทำงาน... 124
43	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความรู้และความรอบรู้ สำหรับการปฏิบัติงาน..... 125
44	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา... 126

สารบัญตาราง(ต่อ)


ตารางที่	หน้า
45	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสุภาพเรียบร้อยและ การควบคุมอารมณ์..... 127
46	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความร่วมมือประสานงาน กับผู้ร่วมงานและการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน..... 128
47	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความคิดริเริ่มและหาวิธี การทำงานที่ดีขึ้น..... 129
48	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านมีการต่อสู้และหาวิธีทาง เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง..... 130

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
<p>49 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถในการจัด ระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการมอบอำนาจ และ การมอบหมายงาน.....</p>	131
<p>50 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดี และอื่น ๆ ำทำงาน สำเร็จลุล่วง</p>	132
<p>51 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย.....</p>	133
<p>52 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสะอาดเรียบร้อย ในผลงาน.....</p>	134

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
53	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านปริมาณงาน.....	135
54	สรุปเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ.....	138
55	เพื่อให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์.....	140



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปรับปรุงประสิทธิภาพและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารบุคคลที่จะส่งผลให้เกิดขวัญ กำลังใจ แก่บุคคลในสถานศึกษาให้เพิ่มพูนสมรรถภาพเพื่อประสิทธิภาพของงาน ผู้บริหารควรทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน!

Herzberg กล่าวว่าองค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มี 2 อย่าง คือ องค์ประกอบแห่งความพึงพอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ได้แก่ ความสำเร็จ ความยอมรับนับถือลักษณะงาน เป็นต้น องค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายการบริหารการบังคับบัญชาเงินเดือน เป็นต้น แนวคิดของ Herzberg ได้ให้ความสำคัญแก่เงินเดือนว่า เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดของ Herzberg นี้ได้มีผู้นำมาประยุกต์ใช้ในการบำรุงขวัญของบุคลากรในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม และราชการอย่างกว้างขวาง

การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนนับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญไม่น้อยและเป็นสิ่งที่ข้าราชการทุกคนต้องเกี่ยวข้องโดยตรงตลอดชั่วอายุการรับราชการ²

นับเป็นการให้ค่าเห็นใจความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมแรงจูงใจที่สำคัญ มีผลต่อการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจและตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน โดยประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีตามระเบียบการพิจารณาความดีความชอบตามบทบัญญัติมาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ซึ่งวางหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติสำหรับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการไทยไว้เป็นระบบ 0-1-2 กล่าวคือ หากมีผลงานไม่ถึงเกณฑ์ปกติจะไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน มีผลงานหรือความชอบถึงเกณฑ์ปกติจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น หากมีผลงานดีเด่นพิเศษก็จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น แต่แนวทางปฏิบัติปรากฏว่าระบบดังกล่าว เป็นปัญหาที่สร้างความลำบากใจให้แก่ผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดมา³

การพิจารณาความดีความชอบด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น เป็นสิ่งที่มีความหมายและสำคัญต่อชีวิตการรับราชการในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านความก้าวหน้า เกียรติยศชื่อเสียง อาวุโสในการรับราชการ รวมทั้งรายได้ที่เพิ่มขึ้น "แต่ในสภาพที่ปรากฏอยู่วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ก่อให้เกิดปัญหาในวงการทำให้ข้าราชการที่อดอยห่มดกกำลังใจ แตกความสามัคคีและเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน"⁴

เพราะการไม่ให้ค่าเห็นใจรางวัลแก่ผู้ที่ควรได้รับ ย่อมเป็นการทำลายขวัญกำลังใจของบุคลากรนั้นและบุคคลอื่น ๆ ก่อให้เกิดการแตกสามัคคี ทำให้ผู้บังคับบัญชาขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานทั้งหมด⁵

Sergiovanni นักการศึกษาผู้มีชื่อเสียงของสหรัฐอเมริกา ได้ทำการวิจัยทฤษฎีความต้องการทั้ง 5 ชั้นของ Maslow กับครูในรัฐนิวยอร์กและรัฐอิลลินอยส์ เมื่อปี ค.ศ. 1973 สรุปผลการวิจัยว่า บรรดาครูมีความพอใจอยู่กับลำดับขั้นความ

ต้องการสองชั้นแรกมาก ซึ่งได้แก่ความต้องการทางกาย และความต้องการความปลอดภัย ในขณะที่เดียวกันยังต้องการในลำดับขั้นสูงต่อไป อันได้แก่ ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง และการได้รับคำยกย่อง ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จและความสามารถทำงานด้วยตนเอง "สำหรับในสังคมไทยนั้น ความต้องการในขั้นต่ำสองชั้นแรกอาจอยู่ในระดับสูง"⁶

ทั้งนี้เนื่องจากอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนไทย เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนของพนักงานเอกชน และข้าราชการพลเรือนของประเทศอื่น ๆ ทั้งในเอเชียและยุโรปแล้วพบว่า โครงสร้างของอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนไทยยังอยู่ในระดับต่ำมาก⁷

ประกอบกับภาวะ เศรษฐกิจที่ผันผวน ทำให้ข้าราชการที่มีเงินเดือนน้อยมีรายได้อาจไม่สมดุลกับรายจ่าย ข้าราชการต้องอยู่ในสภาพที่หนี้สินและเป็นทาสของระบบเงินผ่อน แม้ว่าทางราชการจะได้จัดให้มีสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ก็ตาม แต่สิ่งเหล่านี้มิได้ ก่อผลต่อการดำรงชีวิตของข้าราชการอย่างเพียงพอ ทำให้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ มีแนวโน้มที่จะ เปลี่ยนไปทำงานทางธุรกิจ เอกชนมากขึ้น

ส่วนผู้ที่อยู่ในระบบราชการก็ปฏิบัติงานไม่เต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้เพราะต้องประกอบกิจการอย่างอื่น เพื่อเป็นการหารายได้เพิ่มเติม อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้งานราชการไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร จนทางราชการต้องออกหนังสือเร่งรัดการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง⁸

และนอกจากนั้นยังมีผู้ให้ข้อคิดว่า

ปัจจุบันการได้ 1 ชั้น ในความรู้สึกของคนทั่วไปเหมือนถูกลงโทษเพราะ
ราชการใช้ระบบความชั่ววูบไม่มีความดีไม่ปรากฏ เอาไป 1 ชั้น ทำให้
ข้าราชการหรือหัวหน้างานเกิดความรู้สึกว่า คนได้ 1 ชั้นนั้นแย่มาก ทั้งนี้
นับเป็นการได้รับการพิจารณาความดีความชอบเช่นกัน⁹

ซึ่งทางราชการก็ได้ตระหนักถึงเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงได้จัดทำมีการบำรุง
ขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ โดยได้จัดทำมีระบบการเลื่อนเงินเดือนประจำปี
ทั้งนี้เพื่อเป็นการจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

จากผลการวิจัยเรื่องการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการพลเรือน
ซึ่ง ชลิต ศรีรมณี และคณะ แห่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้ทำการวิจัย
ไว้เมื่อ พ.ศ. 2522 พบว่าในระบบราชการไทยนั้นการได้รับการพิจารณา
เงินเดือน 1 ชั้น เป็นเรื่องที่ได้รับกันเป็นปกติวิสัย โดยข้าราชการทั้ง
หญิงชาย ร้อยละ 90.8 ระบุว่า หากทำงานไม่เสียหายแม้ไม่ได้ทำความ
ดีก็ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน 1 ชั้นทุกปี แต่สิ่งที่ผิดปกติก็คือ การไม่ได้เลื่อน
เงินเดือนในปีใดปีหนึ่ง (ยกเว้นเป็นบางกรณี เช่น การลาศึกษาต่อ เป็นต้น)
ซึ่งข้าราชการทั้งหญิงชายร้อยละ 63.4 ระบุสาเหตุสำคัญที่ทำให้ไม่ได้รับการ
เลื่อนขึ้นเงินเดือน เพราะทำความเสียหายให้แก่ราชการ โดยพฤติกรรม
มักเกิดขึ้นในหน่วยงานของข้าราชการ และการวิจัยครั้งนี้ได้ออกแบบสอบถาม
โดยให้โอกาสแก่ผู้ตอบที่จะเสนอแนะ ปรากฏว่า ความคิดเห็นเกือบทั้งหมด
เป็นเรื่องการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้นทั้งสิ้น¹⁰

ในการตอบแทนความดีความชอบแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานดีเด่นนั้น เดิม
ได้มีการกำหนดวงเงินเดือน 2 ชั้น ให้แก่ข้าราชการ กล่าวคือการนำเงิน
ของผู้ที่ถูกงดเลื่อนเงินเดือนในปีนั้นมาเลื่อนให้แก่ผู้อื่นทำให้เกิดความเหลื่อมกันขึ้นใน

กรมต่าง ๆ จึงได้มีการยกเลิกวิธีนี้ และนำเอาระบบโควตาเข้าในการพิจารณา
ความดีความชอบตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2512 เป็นต้นมา

โดยกำหนดให้ข้าราชการชั้นจัตวา ชั้นตรี เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้
ร้อยละ 10 ข้าราชการชั้นโท ชั้นเอก เลื่อนได้ร้อยละ 6 ข้าราชการชั้น
พิเศษเลื่อนได้ ร้อยละ 3 ของจำนวนข้าราชการในระดับนั้น¹

ต่อมาคณะรัฐมนตรีเห็นว่าข้าราชการที่มีความดีความชอบ ควรได้รับการเลื่อน
เงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษนั้นความจริงมีมากกว่าที่เป็นอยู่ จึงได้ปรับปรุง
โควตาเสียใหม่ โดยกำหนดให้ชั้นจัตวา ชั้นตรี เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 15 ชั้นโท
ชั้นเอก เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 12 ชั้นพิเศษเลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของ
ข้าราชการในกลุ่มนั้น ๆ และให้ถือปฏิบัติตั้งแต่ปีงบประมาณ 2518

ซึ่งเมื่อผลออกมาทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวางว่า ไม่เป็น
ธรรมต่อข้าราชการเพราะข้าราชการแต่ละระดับ ต่างก็มีความสำคัญ
เท่าเทียมกันในการปฏิบัติราชการ จึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขมติคณะรัฐมนตรี
ที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเสียใหม่ โดย
ให้ชั้นจัตวา ชั้นตรี เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 15 ชั้นโท ชั้นเอก เลื่อนได้ไม่
เกินร้อยละ 15 และชั้นพิเศษเลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวน
ข้าราชการในกลุ่มนั้น ๆ²

ต่อมาเมื่อได้นำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้กับข้าราชการพลเรือน

คณะรัฐมนตรี จึงได้มีมติเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาเลื่อน
เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดยแบ่งข้าราชการพลเรือนออกเป็น 4 กลุ่ม
เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจผู้สั่งเลื่อนเงินเดือนและลักษณะความรับผิดชอบ³

1. กลุ่มข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือนในระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 ซึ่งแต่ละกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในระดับต้น ควรกำหนดค่าใหม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือนในระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 ที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนในกรณีนั้น
2. กลุ่มข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือนในระดับ 4 และระดับ 5 ซึ่งเป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างาน หรือปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ควรกำหนดค่าใหม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือนระดับ 4 และระดับ 5 ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรณีนั้น
3. กลุ่มข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือนในระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ซึ่งเป็นกลุ่มหัวหน้างานระดับสูง หรือผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันควรกำหนดค่าใหม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือนในระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8 ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรณีนั้น
4. กลุ่มข้าราชการพลเรือนในระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11 ซึ่งเป็นกลุ่มหัวหน้างานระดับบริหาร หรือปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ควรกำหนดค่าใหม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนรับเงินเดือน ระดับ 9 และระดับ 10 และระดับ 11 ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรณีนั้น

การกำหนดอัตราร้อยละ 15 เพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ สำหรับกลุ่มข้าราชการระดับต่าง ๆ ในกระทรวง ทบวง กรม เมื่อมองคุณเกิน ๆ ก็เหมือนว่าเป็นการให้ความยุติธรรมแก่ข้าราชการได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดยเสมอหน้ากันเพราะเป็นสัดส่วนกับจำนวนมากน้อยของข้าราชการในส่วนราชการนั้น ๆ แต่แท้ที่จริงแล้วการกำหนดอัตรา ร้อยละ 15 เช่นนี้ เป็นการตัดปัญหา ที่ต้องควรวิเคราะห์ให้ถ่องแท้ว่าการเลื่อนเงินเดือนที่ได้ปฏิบัติกันอยู่มาปัจจุบัน ได้กระทำตามกระบวนการวิธีการที่ถูกต้องเพียงไร เพราะสาเหตุสำคัญที่ต้องมีการเลื่อนเงินเดือนนั้น มีจุดประสงค์หลัก คือ เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มิฉะนั้นแล้วจะเป็นการทำลายขวัญของข้าราชการ¹⁴

ระบบการอย่างนี้ใช้กันมาเป็นเวลานานสิบ ๆ ปี และเมื่อลองมาพิจารณาดู ผลที่ได้รับปรากฏว่าทั้งผลดีผลเสีย ผลดีคือ เป็นเครื่องล่อใจให้ข้าราชการแข่งขันกันทำงาน เสียสละเพื่องานทั้งกายใจกำลังทรัพย์และเวลา ทำให้ทุกคนตระหนักว่าถ้าทำงานดี ก็สามารที่จะก้าวหน้าในราชการได้ โดยทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เป็นการให้อำนาจในการปกครองบังคับบัญชาแก่ผู้เป็นหัวหน้างานจากการถืออำนาจไว้เมื่อ ผู้บริหารจึงมีอำนาจในการบังคับบัญชา ส่วนผลเสีย ก็คือในแต่ละปีจะมีคนได้รับการบำรุงขวัญเพียงร้อยละ 15 อีกร้อยละ 85 ผิดหวัง และคนที่ผิดหวังเหล่านี้จะกลายเป็นคนเฉื่อยชา ทำงานแบบขอไปที

จากหลักเกณฑ์ที่วางไว้คนทำดีจะได้เลื่อน 2 ชั้น แต่ในทางปฏิบัติกลับถูกสกัดกั้นโดยไม่ให้รั้งกันสองปี ผลทำให้ข้าราชการที่ทำงานดีเฉื่อยชาลง ก่อให้เกิดระบบส่อผลในการทำงาน ซึ่งหลายหน่วยงานลูกน้องได้ 2 ชั้น เพราะประจบสอผลอเจ้านาย และยังเป็นการใช้งบประมาณอย่างไม่มีเหตุผล เพราะจะต้องมีการเพิ่มเงินเดือน จึงเป็นพื้นฐานจั่นเว้งของเงินเดือนไว้วาย เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างรายได้ คนมีรายได้น้อยจำนวนมากเมื่อไม่พอค่าใช้จ่ายในการครองชีพจึงเป็นบ่อเกิดการคอร์รัปชั่น เกิดความแตกสามัคคีในหมู่ข้าราชการ บางครั้งภายหลังทราบผลการพิจารณาก่อให้เกิดความกินแหนงแคลงใจระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องอยู่เสมอ¹⁵

ภารกิจของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาศึกษา การอาชีวศึกษา ที่จะกล่าวถึงนี้ก็เช่นกันนับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่ง เพราะมิใช่เป็นของง่ายที่จะทำให้ทุกฝ่ายพอใจ เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชานฐานะผู้ประเมินมักจะประสพกันอยู่เสมอ เพราะข้อกำหนดของความยุติธรรมอยู่ที่ความพอใจของแต่ละคน จึงเป็นการยากที่ผู้บริหารจะแสวงหาความยุติธรรมให้กับทุกคนได้ ดิลก บุญเรืองรอด "ได้เสนอแนะว่าการพิจารณาความคิดความชอบที่ยุติธรรม น่าจะต้องทำอย่างมีหลักเกณฑ์ มีวิธีการ มีเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะเหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง"¹⁶ และในการพิจารณา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความดีความชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาคนเดียวไม่สามารถจะรู้ผลงานของทุกคนได้ครบถ้วน จึงใช้วิธีการให้ครูในหมวดเดียวกันช่วยกันพิจารณาว่าใครควรจะได้รับผลตอบแทนพิเศษ เช่น ใต้ 2 ชั้น ใครควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างธรรมดา เช่น ใต้ชั้นเดียว หรือใครไม่ควรจะได้เลื่อนเงินเดือนเลย วิธีการนี้อาจช่วยแก้ปัญหาได้พอสมควร ดังนั้นในการพิจารณาความดีความชอบจึงควรให้หัวหน้างานหรือหัวหน้าแผนกวิชาซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้นับตั้งงานเหล่านั้นได้มีส่วนร่วม โดยเฉพาะการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ 2 ชั้น เพื่อให้มีความยุติธรรมมากขึ้น

ในการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการแต่ละปี แม้จะมีระบบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแทบทุกส่วนราชการก็ตาม แต่ในวงข้าราชการยังมีความรู้สึกว้า นอกจากการพิจารณาความดีความชอบประจำปีจะมีजूค่อนหรือข้อบกพร่อง ขาดความแม่นยำ หรือเชื่อถือได้แล้ว ยังมีข้อร้องไห้ให้พิจารณาช่วยเหลือพวกห้องโดยไม่มีหลักคุณธรรม¹⁷

จึงทำให้การร้องเรียนให้ชี้แจงเหตุผล มีการนิทว่าร้าย เขียนบัตรสนเท่ห์ เป็นสาเหตุของความริ้วฉานไม่สามัคคีในหน่วยงาน ทำให้คนตั้งใจทำงานเสียजूว ส่วนคนที่ไม่สำเร็จการทำงานก็อาจจะรอดตามลำดับ ไม่ต้องปรับปรุงตนเอง ฉะนั้น กรมอาชีวศึกษาควรจะมีมาตรการในเรื่องนี้ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่เข้าให้เป็นเรื่องส่วนตัวของผู้นับตั้ง ซึ่งจะมีผลสะท้อนถึงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี¹⁸

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาตามลำดับนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้นับตั้งสถานศึกษา และครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2519) ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี¹⁹ และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษาจำนวน 15 ด้าน²⁰

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรอบแนวคิดที่สำนักงานวิจัย

ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในระบบราชการนั้น โดยปกติแล้วจะคำนึงถึงข้อกำหนดของ กฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ตามกฎ ก.พ. ฉบับนี้กล่าวว่า ข้าราชการผู้ซึ่งได้เลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษนั้น จะต้องอยู่ในเกณฑ์ตามข้อ 7 และจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งในข้อ 8

ข้อ 7 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ต้องอยู่ในเกณฑ์ต่อไปนี้

(1) ในรอบปีที่แล้วมาได้ถือปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชา ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

(2) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ได้ถูกงดขั้นเงินเดือน เพราะถูกลงโทษทางวินัยหลังรอบปีที่แล้วมาในกรณีนั้นมาแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินแล้ว เป็นเวลายไม่น้อยกว่าหกเดือน

(3) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสี่เดือน

(4) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือเกณฑ์วันลารวมทั้งลากิจ และลาป่วยไม่เกินสี่สิบห้าวัน เว้นแต่

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนและตุลาการ

(ข) ลาคลดบุตรไม่เกิน 60 วัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียว หรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน หรือ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(5) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไปลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่ ราชการกำหนดเนื่อง ๆ

(6) ในรอบปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อย กว่าแปดเดือน

(7) ในรอบปีที่แล้วมาถ้า เป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อในประเทศหรือ ไปฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการรอบปีที่แล้วมา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

ข้อ 8 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เกินกว่าหนึ่งขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 7 และในหลักเกณฑ์ประการใดประการ หนึ่งดังต่อไปนี้ด้วยคือ

- (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี ต้นจนถึงเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- (2) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือที่ต้อง เสี่ยงอันตราย เป็นกรณีพิเศษ
- (3) ปฏิบัติงาน เกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ เป็น พิเศษและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (4) ปฏิบัติงานโดยความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือ ประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการ ได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์นั้น
- (5) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความตรากราดราเห็นดีเห็นชอบเป็นพิเศษและ งานนั้นได้ผลดียิ่ง
- (6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด จน สำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

อย่างไรก็ตามในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น กรณีพิเศษดังกล่าวแล้ว ก็ยังไม่เป็นที่พอใจของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน กรมอาชีว ศึกษาจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำนวน 15 ด้านขึ้นมา และได้ให้สถานศึกษาในสังกัดใช้เกณฑ์นี้ในการประเมินผลงานของ

ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกแห่ง โดยหวังว่าจะให้ความยุติธรรมและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จากการที่ได้ใช้เกณฑ์นี้ตามคำสั่งของกรมอาชีวศึกษามาไม่ต่ำกว่า 10 ปี ก็ยังไม่แน่ใจได้ว่า สิ่งที่กำหนดมาตามเกณฑ์นี้มีความเหมาะสม เป็นที่พึงพอใจ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไรเพียงใด จึงคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ ถ้าได้ศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อเกณฑ์ดังกล่าว ถึงความเหมาะสมตามสภาพความเป็นจริง จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์อันนี้ คือผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ใช้เกณฑ์ และครู-อาจารย์ ผู้ซึ่งได้รับผลการปฏิบัติตามเกณฑ์

ผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา จำนวน 15 ด้าน คือ

1. ความละเอียดถี่ถ้วน ได้แก่ การปฏิบัติงานตามคำสั่งครบถ้วน ปฏิบัติงานด้วยความละเอียด ประณีต และเรียบร้อย มีระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและผลงานเป็นระเบียบเรียบร้อยเพียงใด
2. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานมีความกล้าและเต็มใจที่จะรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้รับปฏิบัติ และสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด
3. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันทีที่ได้รับมอบหมายมีการวางแผนและปฏิบัติงานตามแผนให้สำเร็จโดยเร็ว มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนดและมีคุณภาพ และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเพียงใด
4. ความอดสาหะพยายาม ได้แก่ มีความอดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนดและปฏิบัติงานด้วยความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา
5. ความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ใช้กับงานได้เพียงใด

6. การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ได้แก่ มีความสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้เหมาะสม ใช้เหตุผลและมีคุณภาพในการตัดสินใจแก้ปัญหา และมีความสามารถใช้ข้อมูล และกระบวนการทางประชาธิปไตยประกอบการตัดสินใจ แก้ปัญหาได้เหมาะสมเพียงใด

7. ความสุขภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ ได้แก่ มีวาจาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้ม แจ่มใส แต่งกายสุภาพเหมาะกับกาลเทศะ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีความอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์หรือความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับตน และมีพฤติกรรมที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

8. ความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน ได้แก่ สนใจและกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก่ผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดีให้เกิดรอยยิ้มแก่ผู้ร่วมงานและเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพียงใด

9. ความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น ได้แก่ กล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีข้อเสนอแนะที่ดีต่อการปรับปรุงงานเสมอ และรู้จักนำผลวิจัยมาพัฒนางานให้ดีขึ้นหรือไม่เพียงใด

10. การต่อสู้และหาวิถีทางให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ มีความอดทนที่จะทำงานให้สำเร็จตามแผนเป็นผู้อุทิศและหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามแผน และเป็นผู้มีเหตุผลในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผนได้เพียงใด

11. ความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนและมอบหมายงาน ได้แก่ มีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการจัดระบบงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการมอบหมายงานหรือไม่เพียงใด

12. ลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือ จงรักภักดีและอื่น ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ได้แก่ มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นจนงานสำเร็จด้วยดี มีความสามารถในการควบคุม

ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนสำเร็จ มีการสร้างสรรค์ความสามัคคี และยกย่องให้เกียรติ ชมเชย ผู้ร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จ และเป็นผลดีหรือไม่ เพียงใด

13. ความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายได้แก่ สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและสามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานได้ แสดงความสามารถทางวิชาการได้ดีเพียงใด

14. ความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน ได้แก่ ผลงานถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของเรื่องนั้น ๆ ผลงานเรียบร้อยมีคุณภาพดีเป็นตัวอย่างได้ และผลงานมีประสิทธิภาพเพียงใด

15. ปริมาณงาน หมายถึงรวมทั้งสายปฏิบัติการสอนและสายสนับสนุนการสอนโดยแบ่งออกดังนี้

ก. สายปฏิบัติการสอน ได้แก่ การมาปฏิบัติการสอนตรงเวลา และเต็มเวลา การเตรียมการสอน และการทำแผนการสอน การเลือกใช้สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม การผลิต การเก็บรักษาและสะสมสื่อการสอน การเอาใจใส่และติดตามการเรียนของนักเรียน การจัดและการประเมินผลการสอน การจัดทำรายการและแจ้งผลการประเมิน การเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนาการสอน การปกครองชั้น การอบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท และแก้ไขความประพฤติของนักเรียน ความร่วมมือกับผู้ปกครอง ช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ ความร่วมมือรับผิดชอบในกิจกรรมนักเรียน การปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน

ข. สายสนับสนุนการสอน ได้แก่การวางแผนการปฏิบัติงานการจัดระบบงานเอกสาร วัสดุ ครุภัณฑ์ บุคลากร งบประมาณ ให้สะดวกต่อการดำเนินงาน กำหนดแนวปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบแผนตามขั้นตอนของราชการ การจัดหาหรือผลิต วัสดุ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอต่องานบริการ การอำนวยความสะดวกให้กับผู้ให้บริการโดยสะดวก รวดเร็วและทั่วถึง การบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะบริการ การประสานกับทุกฝ่ายในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ การเอาใจใส่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานบริการ การจัดทำสถิติและการประเมินผลงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปรายงานระดับสูงขึ้นไป การริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่ การปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา

เนื่องจากการพิจารณาความคิดเห็นความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ในระบบราชการนั้น โดยทั่วไปถ้าบุคคลนั้นไม่ขาดคุณสมบัติตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ข้อหนึ่งข้อใดในข้อ 7 แล้ว ทุกคนจะได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ดังนั้นการใช้เกณฑ์การประเมินดังกล่าวของกรมอาชีวศึกษา ก็เพื่อจุดมุ่งหมายในการที่จะหาอันดับของบุคคล ใครจะได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ในแต่ละกลุ่มของข้าราชการเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีกรณีพิเศษ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความคิดเห็นความชอบเป็นกรณีพิเศษของกรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความคิดเห็นความชอบเป็นกรณีพิเศษของกรมอาชีวศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความคิดเห็นความชอบเป็นกรณีพิเศษของกรมอาชีวศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร เป็นผู้บริหารและครู-อาจารย์ ซึ่งรับราชการอยู่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 3,205 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 192 คน ครู-อาจารย์ 3,013 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและครู-อาจารย์ ซึ่งรับราชการอยู่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 350 คน เป็นผู้บริหาร 100 คน ครู-อาจารย์ 250 คน โดยกำหนดกลุ่มประชากรในแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงความคลาดเคลื่อน 5% ตามวิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan²¹

แต่จากการเก็บรวบรวมข้อมูลปรากฏว่า ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์กลับคืนในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 90 คน คิดเป็นร้อยละ 90 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู-อาจารย์ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 88 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพ จำแนกเป็น

2.1.1 ผู้บริหาร

2.1.2 ครู-อาจารย์

2.2 ตัวแปรตาม เป็นความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษจำนวน 15 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ความละเอียดถี่ถ้วน

2.2.2 การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.2.3 ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2.2.4 ความอดุสาหะในการทำงาน

2.2.5 ความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน

2.2.6 การตัดสินใจและการแก้ปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.7 ความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์

2.2.8 ความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงานและการยอมรับ

ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

2.2.9 ความคิดริเริ่มหาวิถีทำงานที่ดีขึ้น

2.2.10 มีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อทำงานสำเร็จตามแผน
ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

2.2.11 ความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถ
ในการวางแผนการมอบหมายอำนาจ และการมอบหมายงาน

2.2.12 ลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือ
จงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง

2.2.13 ความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุง
ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.2.14 ความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน

2.2.15 ปริมาณงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ
เป็นกรณีพิเศษของกรมอาชีวศึกษา 15 ด้าน ในแต่ละด้าน แตกต่างกัน

6.2 การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความกล้าและเต็มใจที่จะรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้รับปฏิบัติ สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

6.3 ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันทีที่ได้รับมอบหมาย มีการวางแผนและปฏิบัติงานตามแผนให้สำเร็จโดยเร็ว

6.4 ความอดสาหะในการทำงาน หมายถึง มีความอดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด และปฏิบัติงานด้วยความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

6.5 ความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน หมายถึง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ใช้กับงาน

6.6 การตัดสินใจและการแก้ปัญหา หมายถึง มีความสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมชี้เหตุและผลในการแก้ปัญหา ตลอดจนสามารถใช้ข้อมูลและกระบวนการทางประชาธิปไตยในการตัดสินใจแก้ปัญหา

6.7 ความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ หมายถึง มีวาจาสุภาพเรียบร้อย แต่งกายเหมาะกับกาลเทศะ อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับตน

6.8 ความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสนใจและกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน และเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

6.9 ความคิดริเริ่มและหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น หมายถึง การกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีข้อเสนอแนะที่ดีต่อการปรับปรุงงาน และรู้จักนำผลวิจัยมาพัฒนางานให้ดีขึ้น

6.10 มีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง มีความอดทนที่จะทำงานให้สำเร็จ เป็นผู้กล้าคิดและหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ ตลอดจนมีเหตุผลในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

6.11 ความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการมอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน หมายถึง ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีการจัดระบบงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสามารถในการมอบหมายงาน

6.12 ลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดี และอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง หมายถึง มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นจนงานสำเร็จด้วยดี สามารถควบคุมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีการสร้างสรรค์ ความสามัคคี ตลอดจนมีการยกย่องให้เกียรติ ชมเชย ผู้ร่วมงานเมื่องานสำเร็จและเป็นผลดี

6.13 ความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง สามารถส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ตลอดจนสามารถกระตุ้นผู้ร่วมงาน ได้แสดงความสามารถทางวิชาการ

6.14 ความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้ผลงานถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของเรื่องนั้น ๆ ผลงานเรียบร้อย มีคุณภาพดี มีประสิทธิภาพ

6.15 ปริมาณงาน หมายถึง ผลงานทั้งสายปฏิบัติการสอนและสายสนับสนุนการสอน ได้แก่ การมาปฏิบัติการสอน การเตรียมการสอน และการทำแผนการสอน ตลอดจนการใช้สื่อประกอบการสอน นอกจากนั้นก็มีการจัดระบบงาน เอกสาร วัสดุ ครุภัณฑ์ บุคลากร และงบประมาณ เป็นต้น

เชิงอรรถ

- 1 สมยศ นาวิการ, การบริหาร (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2522), หน้า 377.
- 2 สี่มา สีมานนท์, "การพิจารณาความดีความชอบ" ข้าราชการ ปีที่ 26, (มิถุนายน 2524), หน้า 18.
- 3 สี่มา สีมานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 18-19.
- 4 สำราญ ถาวรยุศม์ และบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ, "ควรเลิก 2 ขั้นดีหรือไม่ ข้าราชการ ปีที่ 29 (กันยายน 2527), หน้า 11.
- 5 สี่มา สีมานนท์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 22.
- 6 เมธี บิลันธนานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์, 2523), หน้า 177-178.
- 7 สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 144.
- 8 วิโรจน์ ภูจินดา, "เงินเดือนข้าราชการ" ข้าราชการ ปีที่ 14, (ธันวาคม 2512), หน้า 17.
- 9 อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร, "บทสัมภาษณ์เรื่องการให้ความดีความชอบ" ข้าราชการ ปีที่ 21, (สิงหาคม 2519), หน้า 17.

- 10 ชลิตา ศรีมณี และคณะ, รายงานผลการวิจัยเรื่องการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการพลเรือนไทย (ยูเนี่ยนโปรดักชั่น, 2522), หน้า 319-321.
- 11 พันส์ สิมะเสถียร, "การพิจารณาความดีความชอบ" ข้าราชการ ปีที่ 28, (ธันวาคม 2526), หน้า 36.
- 12 มัลลิกา สวิตชาติ, "ปัญหาการกำหนดครวต่าเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ" ข้าราชการ ปีที่ 27, (ธันวาคม 2525), หน้า 48-49.
- 13 สุวิทย์ ฤทธิเดช, คู่มือการสอบบรรจุและสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งทุกระดับ (ม.ป.ท. 2521), หน้า 383-384.
- 14 สวัสดิ์ สุขนครังษ์, "การเลื่อนเงินเดือน ตัวการปัญหาเรื่องสมรรถภาพของข้าราชการ" พัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ 4, (ตุลาคม 2523), หน้า 570.
- 15 ไพบุลย์ จันทยศ, "ผลดีผลเสียของความชอบพิเศษ" ครูไทย (15 กันยายน 2523), หน้า 15.
- 16 ดิลก บุญเรืองรอด, "การประเมิน บุคลากรในวิทยาลัยครู" (เอกสารอัดสำเนา, 2515), หน้า 1.
- 17 พันส์ หันนาคินทร์, การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ทิฆมเศศ, 2526), หน้า 163.
- 18 กรมอาชีวศึกษา, "สรุปการดำเนินงานศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในเรื่องสำคัญ ของกรมอาชีวศึกษา" (เอกสารอัดสำเนาหน้าไม่ติดกัน, 2528), หน้า 4.

19 สำนักงาน ก.ค., "แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู" (เอกสารการอัดสำเนา, 2532), หน้า 6.

20 กรมอาชีวศึกษา, "การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี" (เอกสารอัดสำเนาหน้าไม่ติดกัน, 2527), หน้า 8.

21 ไพศาล หวังพานิช, วิธีการวิจัย (กรุงเทพฯ : งานส่งเสริมงานวิจัยและตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531), หน้า 214.



บทที่ 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ มีดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519)
3. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมอาชีวศึกษาและงานวิจัยที่สามารถนำมา เป็นหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจของการบริหารงานบุคคล มีผู้ให้ความหมายของการประเมินผลไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความหมายว่า

การประเมินผลงานคือวิธีการที่ชี้ประเมินค่าว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาบันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้บริหารนั้น ๆ¹

ชูศักดิ์ เทียงตรง ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
ว่า

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังอาศัยปัจจัยทางด้านอื่น ๆ อีกหลายประการ เป็นต้นว่า ความประพฤติ ความคิดริเริ่ม ความรู้ความสามารถ เป็นต้น เป็นส่วนประกอบที่นำมา พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผล คือ หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงาน หรือหน่วยงานบุคลากรขององค์กรนั้น นั้นเอง²

อุทัย หิรัญโรต ได้ให้ความหมายว่า "การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การตีราคาการทำงานของบุคคลว่ามีความสามารถในการทำงานได้ดีเพียงใด โดย พิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพที่กำหนด หรือบันทึกไว้ในระยะเวลาหนึ่ง"³

ภิญโญ สาธร ได้ให้ความหมายว่า

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานใน
หน้าที่ของบุคคล และเป็นการประเมินสมรรถภาพบุคคลไปด้วย การประเมิน
ผลดังกล่าวเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคลากร ส่วนการวินิจฉัย
ขั้นสุดท้าย เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาระดับสูง⁴

สมศรี สุทธิสำแดง ได้ให้ความหมายว่า "การประเมินผลการปฏิบัติงาน
หมายถึง การประเมินว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ผลเท่าที่ควร ปฏิบัติดีต่อยกกว่าหรือดีกว่า
ที่คาดหมายและคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่"⁵

ไพโรจน์ สีตปรีชา ได้ให้ความหมายการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึง "การพิจารณาให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติงานมาในรอบปี ที่แล้ว และถ้ามีความดีความชอบมากเป็นพิเศษ ซึ่งควรได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ"⁶

สีมา สีมานันท์ ให้คำจำกัดความการพิจารณาความดีความชอบว่าหมายถึง "การนำผลการประเมินมาตีค่าผลงานโดยใช้เทคนิค และวิธีการทางการประเมิน วิธีต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาตอบแทนผลงานด้านการให้เลื่อนขั้นเงินเดือน"⁷

บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ ให้ให้ความหมายการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึง การพิจารณาตอบแทนความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ข้าราชการได้ปฏิบัติมาในระยะเวลาหนึ่ง⁸

กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ให้ให้ความหมายการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึง การให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ข้าราชการ

จากความหมายของการพิจารณาความดีความชอบดังกล่าว อาจสรุปได้ว่าการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การนำเอาผลการปฏิบัติงานของบุคคลมาประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ที่เป็นการตอบแทนความสามารถ ความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน และประพฤติปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ก็จะได้รับพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น และถ้าบุคคลใดมีผลงานเด่นตามหลักเกณฑ์ ก็จะได้รับพิจารณาความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโรต มีความคิดเห็นไว้ว่า

องค์การทุกองค์การและหัวหน้างานทุกคนทุกระดับ มีความปรารถนาอันยิ่งใหญ่ที่จะบริหารงานขององค์การ หรืองานที่ได้รับผิดชอบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่จะล้มเหลวให้ได้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถหรือความต้องการดังกล่าว องค์การจะต้องระดมสรรพกำลัง
เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การประเมินผล
การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่มีจุด
มุ่งหมายสำคัญ คือ การระดมพลังของทุกคนในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วย
ความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ เพื่องานจะได้บรรลุเป้าหมาย
ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์การ จึงจำเป็นต้องได้รับการตรวจ
ตราและประเมินผลงานเหล่านั้นว่าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี⁹

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บริหารองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ
สามารถวางแผนแก้ไขส่วนบกพร่องต่าง ๆ ให้ถูกต้องและดีขึ้น อีกทั้งเป็น
การให้โอกาสผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทบทวนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
ที่ผ่านมาด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน
ของบุคคลในองค์การ ตั้งแต่เริ่มแรกเข้ามาปฏิบัติงานจนกระทั่งออกจากงาน¹⁰

ว่า สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี ได้กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการด้านบริหารบุคคลได้พยายาม
สร้างเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสม
กับงานแต่ละชนิด ซึ่งผลของการวัดและการประเมินผลจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึง
ข้อดีและข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารประกอบ
การพัฒนารองการต่อไป¹¹

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานย่อมแตกต่างกันไปตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจจะประเมินเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีผู้เสนอไว้แตกต่างกัน เช่น

สมาน รังสิริกฤษณ์ ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการคือ

1. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
2. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
3. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผู้เข้าปฏิบัติงาน
5. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
6. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่ย่อนสมรรถภาพและไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นได้ ให้พ้นหน้าที่ที่ทำงานไป^{1,2}

วิจิตร วรุตบางกูร ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการประเมินผลว่างานบางอย่างอาจมีจุดมุ่งหมายพิเศษเฉพาะอย่าง แต่โดยทั่วไปแล้วมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อประกอบการพิจารณาสรรหา และคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ
2. เพื่อใช้ในการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน หรือเพื่อการนิเทศการทำงานให้ผลดีมีโอกาสดำเนินต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เพื่อเป็นหลักฐานที่สามารถชี้แจงได้หากมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการร้องเรียนต่าง ๆ
4. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และประเมินคุณค่าของบุคคล
5. เพื่อกระตุ้นประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล
6. เพื่อใช้ในการพิจารณาวางแผนพัฒนาระบบ และวิธีการทำงานของบุคคลในหน่วยงานให้ดีขึ้น¹³

จากวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลายประการ ตั้งแต่เพื่อใช้ประกอบการแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง การพัฒนาสมรรถภาพส่วนบุคคลและสมรรถภาพของหน่วยงาน ว่าบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากความหมาย และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้ว สามารถชี้ให้เห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ หรือเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน สามารถนำไปใช้ต่อการบริหารงานได้หลายด้านหลายลักษณะ มีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลไว้หลายท่าน เช่น

ภิญโญ สาธร กล่าวว่าประโยชน์ที่เห็นได้ชัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ 6 ประการคือ

1. รักษาความเป็นธรรมของผู้บริหารในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร
2. สะดวกสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจเลื่อนขั้นมาให้บุคคลากรได้ถูกต้อง
3. เป็นการบำรุงขวัญและกระตุ้นบุคลากรให้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน
4. ช่วยให้มีการควบคุมค่าจ้างให้เหมาะสมกับการทำงานของแต่ละบุคคลและลักษณะงานแต่ละอย่าง
5. เมื่อมีการทักท้วงหรือกล่าวหาจากลูกจ้างหรือบุคลากรว่าไม่ยุติธรรม ผู้บริหารมีหลักฐานที่ยืนยันว่าได้ใช้หลักเกณฑ์ตามหลักฐานวิชาการแล้ว
6. เป็นการจูงใจให้บุคลากรที่ดีและมีความสามารถเข้ามาสมัครงานเพราะได้ยื่น กิตติศัพท์ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ¹⁴

สมพงษ์ เกษมสิน ให้แนวคิดว่า

การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชารู้จักความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะได้กำหนดวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลหรือช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้สำรวจตนเองว่าควรปรับปรุงหาความรู้เพิ่มเติมในด้านใดบ้าง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของตน ทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานยังเป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อระบบคุณธรรม ช่วยปลูกความยุติธรรม และทำนุบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มองเห็นแนวทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคตว่าเป็นอย่างไร¹⁵

จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุปได้คือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างหัวหน้าและผู้ปฏิบัติ และเป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สีมา สีมานนท์ ให้ความเห็นว่า

การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาได้ 2 ส่วน คือ ผลงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงผลผลิตในด้านปริมาณและคุณภาพประการหนึ่ง และพิจารณาจากคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความร่วมมือในการทำงาน ความรอบคอบ ฯลฯ อีกประการหนึ่ง โดยปกติการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะประเมินควบคู่กันทั้งสองส่วน นอกจากนี้ยังอาจกำหนดคุณลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากงานอื่น ๆ เช่น การรักษาความลับ ความแข็งแรงอดทนต่อความยากลำบาก ความสามารถในการพูด การเสนอรายงาน¹⁶

ประชุม รอดประเสริฐ ให้ความคิดเห็นว่า

การประเมินผลความสามารถของบุคคลในวงการบริหาร ผู้ประเมินต้องพิจารณาในคุณลักษณะเจาะจง ซึ่งเป็นการประเมินที่มีระเบียบแบบแผน มีระบบโดยอาศัยกฎเกณฑ์ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การประเมินลักษณะส่วนบุคคล (Personal traits) เป็นการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการประเมิน อันได้แก่ คุณลักษณะที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน เช่น มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่ม ความไว้วางใจและวิจารณ์ เป็นต้น ซึ่งวิธีการที่ใช้นั้น

การประเมินผลได้แก่ วิธีตัดสินตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิธีแบ่งชั้น วิธีตรวจรายการ วิธีเปรียบเทียบรายบุคคล วิธีจัดกลุ่ม วิธีบังคับเลือก

2. การประเมินผลงานที่ปฏิบัติไปแล้ว (Contributions) เป็น การประเมินผลการทำงานในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน หน่วยงาน ต่าง ๆ สนใจการประเมินผลประเภทนี้ ซึ่งมีวิธีการประเมินหลายรูปแบบ คือ วิธีวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง วิธีบันทึกเหตุการณ์ สำคัญ วิธีการตั้งกลุ่มประเมินซึ่งกันและกัน วิธีการประเมินเป้าหมายร่วมกัน¹⁷

อุทุมพร ทองอุไทย ได้เสนอความคิดเห็นในการประเมินผลอาจารย์ไว้ดังนี้

1. "การประเมินผลอาจารย์ต้องทำจากบุคคลหลายกลุ่มที่เกี่ยวข้อง เช่น นิสิตนักศึกษา เพื่อนอาจารย์ ตัวอาจารย์เอง ผู้บังคับบัญชา หรือใช้วิธีการประเมินโดยการสัมภาษณ์ การสังเกต การตรวจสอบผลงาน เป็นต้น
2. ต้องยอมรับว่าการประเมินผลอาจารย์เป็นส่วนหนึ่งของการเรียน การสอน มิใช่เป็นสิ่งกระทบกระเทือนการเรียนการสอน
3. การประเมินผลอาจารย์แต่ละคนต้องอาศัยข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยการสังเกตและการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่มีจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ซึ่งต้องเป็นที่ยอมรับทั่วไปจากอาจารย์ นิสิตนักศึกษา
4. กระบวนการประเมินผลอาจารย์ต้องเป็นที่ยอมรับของนิสิต นักศึกษาและอาจารย์ โดยยึดถือว่าเป็นความรับผิดชอบที่อาจารย์ต้องทำ การประเมินตามความรู้และความสามารถของอาจารย์
5. การประเมินผลอาจารย์มี 2 แบบ คือ การประเมินเป็น ระยะ ๆ ได้แก่ การประเมินเพื่อให้อาจารย์ปรับปรุงตัวเอง และการ ประเมินสรุป ได้แก่ การประเมินเพื่อตัดสินใจ เช่น เพื่อคัดเลือกบุคคลหรือ การบำเพ็ญใจความดีความชอบ

6. การประเมินผลอาจารย์มี 2 ระดับ คือการประเมินผลอาจารย์ระดับสถาบัน การประเมินต้องเปิดเผย ทำการประเมินอาจารย์ทุกคน ทุกภาคการศึกษา โดยมีวิธีการประเมินอย่างเป็นระบบ เป็นปรนัยและเชื่อถือได้ ส่วนการประเมินระดับบุคคลเป็นการประเมินโดยอาจารย์เอง เพื่อปรับปรุงการสอน

7. การประเมินผลอาจารย์มี 2 ลักษณะ คือ ประเมินกระบวนการ (Process) ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งที่พฤติกรรมของอาจารย์ และการประเมินผลงาน (Product) มุ่งที่นิสิตนักศึกษา ว่ามีพฤติกรรมในทางที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นหรือไม่

8. การประเมินภาระงาน (Workload) ของอาจารย์ ต้องคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพพร้อมกัน กล่าวคือ การประเมินในด้านปริมาณควรคำนึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ออกมาเป็นตัวเลขได้ เช่น จำนวนชั่วโมงสอน จำนวนวิชาอัตราส่วนนิสิตนักศึกษาต่ออาจารย์ จำนวนเวลาที่ใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนการประเมินด้านคุณภาพ ต้องประเมินจากนิสิตนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน ตัวอาจารย์เองผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาคุณภาพของงานที่เป็นกระบวนการ เช่น ผลงานวิจัย ผลงานเขียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตนักศึกษา เป็นต้น¹⁸

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์กร หรือหน่วยงานที่จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบ จำเป็นต้องมีการเตรียมการวางแผนล่วงหน้า เช่นเดียวกับการบริหารทั่วไป ซึ่งเพ็ญศรี วายวานนท์ มีความคิดเห็นว่า เรื่องที่ต้องนำมาพิจารณาในขั้นวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. กำหนดความมุ่งหมายในการประเมินว่า จะนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารบุคคล และการบริหารด้านอื่น ๆ ของหน่วยงานในเรื่องใดบ้าง ให้ชัดเจนว่าเรื่องอะไรเป็นเรื่องหลัก และเรื่องอะไรเป็นเรื่องรอง
2. เลือกวิธีการประเมินให้เหมาะสมกับงานประเภทต่าง ๆ ในหน่วยงานและควรวิธีการประเมินหลาย ๆ วิธีร่วมกัน
3. ทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการประเมิน ให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและร่วมมือทั่วกัน การสนับสนุนของนักบริหารระดับสูงมีความสำคัญมากที่สุด และการยอมรับความร่วมมือของพนักงานทุกระดับรอง ๆ ลงไปเป็นส่วนที่ทำให้โครงการดำเนินไปได้ผลสำเร็จ
4. กำหนดช่วงเวลาในการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ช่วงระยะที่กำหนดควรมีระยะที่ห่างกันพอสมควร และไม่ใกล้กับระยะเวลาที่จะพิจารณาความดีความชอบ
5. กำหนดหน่วยงานและบุคคลที่จะรับผิดชอบในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดเป็นรูปคณะกรรมการหรือหน่วยงานบุคคลทำหน้าที่ประสานงานและควรชี้แจงให้ผู้รับผิดชอบทราบ และผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินโดยตรงได้แก่หัวหน้างานตามสายการบังคับบัญชา
6. จำแนกผู้ประเมินออกเป็นกลุ่ม ๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะต้องประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียวกัน เนื่องจากมีลักษณะงานหรือระดับตำแหน่งเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน
7. กำหนดขอบเขตการฝึกอบรม การใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำคู่มือ
8. กำหนดเรื่องที่จะประเมิน น้ำหนักและความสำคัญ สร้างแบบฟอร์ม และกำหนดการให้คะแนน
9. ดำเนินการประเมินตามขั้นตอนที่ได้อ่างไว้ จัดทำปฏิทินการประเมินและดำเนินการประเมินตามกำหนดการนั้น ๆ

10. แจ้งผลการประเมินให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ โดยอาจนำผลไปใช้ประกอบการพิจารณาของผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หน่วยงานบุคคล ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น และหากมีการร้องเรียนในกรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมในช่วงนี้ ต้องรีบดำเนินการให้เสร็จสิ้น ให้เข้าใจตรงกัน ก่อนนำผลไปใช้พิจารณาในเรื่องอื่น

11. ติดตามศึกษาวิเคราะห์การประเมินเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น สิ่งที่ต้องจะศึกษาต่อไป คือ

11.1 ศึกษาแนวโน้มของผู้ประเมิน พิจารณาความเที่ยงตรงจากผู้ประเมินหลาย ๆ คน แล้วนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบและตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความแตกต่าง

11.2 พิจารณาความแตกต่างของหน่วยงาน และประเภทของงาน เปรียบเทียบผลประเมินในกลุ่มที่ปฏิบัติงานประเภทเดียวกัน

11.3 พิจารณาการประเมินเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น เช่น รายงานแสดงปริมาณและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินกับข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

11.4 สืบหาปัญหาและข้อคิดเห็นจากผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และผู้ใช้ผลการประเมินอื่น ๆ ในหน่วยงาน⁹

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติกันอยู่โดยทั่วไป สมพงษ์ เกษมสิน 1 ให้ทัศนะในเรื่องนี้ว่า มีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

2. กำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน แบบประเมินผลการปฏิบัติงานต้องจัดทำเป็นแบบมาตรฐานเดียวกันให้เหมาะสม สำหรับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเมินบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามลักษณะของงานที่ได้จำแนก และกำหนดมาตรฐานไว้ตามวัตถุประสงค์ที่จะนำไปใช้ โดยทั่วไปวัตถุประสงค์เบื้องต้น ควรกำหนดคุณสมบัติและลักษณะของงานไว้แบบประเมินผล เพื่อช่วยให้การวัดค่าเป็นไปด้วยดี

3. กำหนดตัวผู้ประเมินและทำการอบรมผู้ทำหน้าที่ประเมินให้มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการ เทคนิคในการประเมินผล ตามแบบฟอร์มและลักษณะงานที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน ปกติแล้วผู้บังคับบัญชา ชั้นต้นจะเป็นผู้ประเมิน

4. กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรหรือหน่วยงาน ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผล และควรแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ทัวกัน

5. การวิเคราะห์และการนำผลไปใช้ การวิเคราะห์ผลจากแบบ ประเมินเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ คุณธรรม ผู้วิเคราะห์ต้องมีความชำนาญในการแปลความหมายจากแบบ ประเมิน²⁰

สีมา สีมานันท์ ได้กล่าวโดยสรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น ระบบจะต้องมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดแบบฟอร์ม ต้องพิจารณาว่าจะต้องใช้องค์ประกอบ อะไรในการประเมินและจะต้องประเมินโดยวิธีใด จะต้องทราบถึงวัตถุประสงค์ในการที่จะประเมินด้วย

2. การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดว่างานที่ ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะต้องปฏิบัติในช่วงเวลาหนึ่งควรมีปริมาณและคุณภาพ อย่างไร โดยปกติการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะเป็นการระบุปริมาณ ของงานที่ควรจะทำได้แต่สำหรับงานบางลักษณะซึ่งระบุเป็นปริมาณได้ยาก ก็ จำเป็นต้องระบุคุณภาพของงานนั้นแทน

3. การกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีการกำหนดระยะเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เช่น ถ้าจะประเมินเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งก็จะประเมินปีละครั้งหรือสองครั้ง เป็นต้น แต่ในบางหน่วยงาน อาจพิจารณาจัดให้มีการประเมินมากกว่าปีละสองครั้งก็ได้ตามที่เห็นสมควร

4. คู่มือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีคู่มือที่อธิบายคุณลักษณะของหัวข้อในการประเมินผลให้ชัดเจน เพื่อมิให้ผู้ประเมินแปลความหมายเอง ซึ่งอาจทำให้ผลการประเมินที่ออกมาผิดความจริง²¹

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้วิวัฒนาการมาโดยลำดับ โดยมีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการบริหาร วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี จะช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและแม่นยำยิ่งขึ้น วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผู้เสนอไว้หลายวิธี เช่น

สีมา สีมานนท์ ได้เสนอว่า วิธีการหลัก ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ 4 วิธี คือ

1. วิธีจัดบันทึกปริมาณงาน ใช้กับงานประจำที่ทำตามแบบแผนทำซ้ำวัน เช่น งานพิมพ์เอกสาร ผู้ปฏิบัติงานนับจำนวนงานของตนที่ทำได้ต่อวัน หรือสัปดาห์ หรือต่อเดือน แล้วหัวหน้าเก็บรายงานแต่ละคนไว้เมื่อจะประเมินก็นำผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด (Graphic Rating Scales) คือ การกำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติที่จะประเมินเอาไว้ แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นระดับตามความมากน้อย อาจจะทำให้คะแนนสำหรับแต่ละระดับก็ได้ เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด

3. วิธีพิจารณาการตรวจสอบ วิธีนี้ผู้ประเมินตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานโดยเขียนเครื่องหมายลงในช่วงคำตอบที่เตรียมไว้แล้ว

4. วิธีเปรียบเทียบบุคคล (Person to Person Comparison Method) ผู้ประเมินเปรียบเทียบคนทำงานทีละคู่ โดยพิจารณาคุณสมบัติหรือผลงานแล้วตัดสินทีละคู่ว่าคนไหนดีกว่า ทำจนครบแล้วรวมคะแนนจัดลำดับที่ วิธีนี้เหมาะสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก²²

ถนอม ชาร์ตลพันธ์ ได้เสนอว่าวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นิยมใช้อยู่ทั่วไปมี 2 วิธี คือ

1. สังเกตการปฏิบัติ (Performance Observation) เป็นการตรวจดูการปฏิบัติงานของบุคลากรในขณะที่กำลังดำเนินอยู่ ทำให้มองเห็นคุณสมบัติของบุคลากรได้โดยตรง เช่น การแก้ปัญหา การตัดสินใจ ความคล่องแคล่ว การสังเกตจะต้องมีรายการที่จะสังเกตโดยบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ และต้องบันทึกจากหลายเหตุการณ์ เพราะแต่ละเหตุการณ์บุคคลจะใช้วิธีการทำงานไม่เหมือนกัน

2. การตรวจสอบผลงาน (Job Evaluation) เป็นการดูแลผลของงานที่ปรากฏทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยนำเอาผลงานนั้นมาเปรียบเทียบกับความมุ่งหมายที่เกี่ยวกับปริมาณและความมุ่งหมายที่เกี่ยวกับคุณภาพ²³

สรุป ตามที่ได้รวบรวมความเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นมีหลายวิธี แต่ที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน คือ

1. วิธีสังเกตการปฏิบัติงาน โดยสังเกตขณะกำลังปฏิบัติงานและจดบันทึกการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อทราบคุณสมบัติของบุคลากรโดยตรง เช่น ทราบวิธีการแก้ปัญหา การตัดสินใจ ความคล่องตัว ว่าในแต่ละสถานการณ์บุคคลากรเหล่านั้นใช้วิธีการทำงานอย่างไร

2. วิธีตรวจสอบผลงาน เป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ทราบว่า มีปริมาณและคุณภาพตาม เกณฑ์และได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้เพียงใด

3. วิธีพิจารณาผลงานตาม เครื่องมือวัด (Graphic Scales หรือ Rating Scales) โดยผู้ประเมินจะมีแบบฟอร์มแสดงรายการปฏิบัติงาน และระดับคะแนนไว้ตามความสำคัญมากน้อยของงาน และผู้ประเมินจะทำ เครื่องหมายลงบนแบบฟอร์มที่กำหนด ส่วนใหญ่จะ เริ่มกำหนดความสำคัญจากมากไปน้อย

ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น แม้ว่าผู้ประเมินจะทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างแจ่มแจ้งแล้วก็ตาม บางครั้งก็ยังเกิดปัญหาและข้อบกพร่องขึ้น อาจเป็นเพราะว่ามิได้คาดคิดว่าล่วงหน้าก็ได้ ดังนั้นผู้ประเมินจึงมีความระมัดระวังอยู่เสมอ

Castetter ได้เสนอถึงปัญหาเกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีกพบทั่วไป มี 12 ประการ คือ

1. การประเมินมุ่งที่บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล แทนที่จะมุ่งการกระทำหรือผลงาน
2. เครื่องมือในการประเมินขาดความเที่ยงตรง
3. มีความลำเอียงในการประเมิน
4. การประมาณค่ามักจะได้อิทธิพลจากองค์การ
5. ระบบการประเมินไม่ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกคน
6. ผลจากการประเมินไม่ได้นำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร
7. การประเมินแบ่งเป็นส่วน ๆ เมื่อรวมแล้วไม่สะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของบุคลากร
8. บุคลากรไม่เข้าใจเกณฑ์การประเมินต่อต้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. การปฏิบัติงานไม่ได้ถูกประเมินเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
10. ขาดการสื่อสารเกี่ยวกับวิธีการประเมิน ระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน
11. วิธีการประเมินไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร
12. วิธีการประเมินไม่ส่งเสริมความพึงพอใจ หรือความต้องการระดับสูงของบุคลากร เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความกล้าแสดงออก²⁴

วิทยุ สาร ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารการศึกษาควรทราบ พร้อมทั้งได้เสนอแนะวิธีแก้ปัญหาไว้ 5 ประการ คือ

1. อิทธิพลรั้งสี (Halo Effect) คือการที่ผู้ประเมินมีความลำเอียง เพราะคิดว่าถ้าใครมีอะไรดีอย่างหนึ่งก็ต้องดีไปหมดทุกอย่าง เช่น ในการประเมินเรื่องการศึกษาพบว่ามีการศึกษาสูง เมื่อประเมินเรื่องการทำงานก็มักจะให้คะแนนสูงไปด้วย ควรแก้ไขโดยให้ผู้ประเมินทำการประเมินตามหลักเกณฑ์ตามมาตรฐานแต่ละข้อไปจนหมดทุกตอน

2. การปล่อยหรือการกดคะแนน (Leniency or Strictness) คือ ผู้ประเมินบางคนมีนิสัยปล่อยคะแนนแก่ทุกคนง่าย บางคนกดคะแนนให้คะแนนแก่ทุกคนต่ำไปหมด แก้ไขได้โดยการจัดทำคู่มือในแต่ละรายการเอาไว้เป็นบรรทัดฐาน และประชุมชี้แจงให้แก่ผู้ประเมินให้เข้าใจ มีความคิดเห็นในระดับเดียวกันที่จะประเมิน

3. แนวโน้มเข้าหาศูนย์กลาง (Central Tendency) คือ ผู้ประเมินไม่ต้องการให้บุคลากรได้คะแนนต่ำหรือสูงเกินไป เพราะไม่แน่ใจเหตุมาจากผู้ประเมินไม่ได้ดูแลอย่างใกล้ชิดจึงใช้วิธีปลอดภัยไว้ก่อน คือให้คะแนนทุกคนในระดับปานกลางเหมือนกันหมด แก้ไขโดยให้ผู้ประเมินตั้งเกณฑ์มาตรฐานไว้ และพยายามสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดทุกกระยะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ถ้าเอียงเพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation Bias) เช่น การให้คะแนนแก่คนที่ชอบมากกว่าคนที่ตนไม่ชอบ แก่ใครโดยการให้แบบประเมินชนิดปรนัย ซึ่งกำหนดรายละเอียดไว้ชัดเจน และไม่ปกปิดผลประเมินไว้เป็นความลับ

5. อิทธิพลของหน่วยงาน (Organization Influences) หัวหน้างานบางคนต้องการให้หน่วยงานของตนเด่นกว่าหน่วยงานอื่น จึงให้คะแนนบุคลากรทุกคนสูง เพื่อแสดงว่าตนมีความสามารถในการบริหารมากกว่าหน่วยงานอื่น และจากระบบขึ้นเงินเดือน 2 ชั้นมีโควตาหัวหน้างานต้องการให้ลูกน้องของตนได้ 2 ชั้น ก็ให้คะแนนสูง ๆ ไว้ แก่ใครก็ได้ โดยกำหนดค่าให้ผู้ประเมินแสดงเหตุผล และหลักฐานทุกข้อที่ให้คะแนนสูง ซึ่งผู้ประเมินอาจจะระมัดระวัง เพราะไม่อาจหาเหตุผลและหลักฐานมารับรองทุกคนได้²⁵

จากปัญหาในการประเมินการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าปัญหาที่สำคัญจำแนกได้ 2 ประการคือ

1. ปัญหาที่เกิดจากระบบประเมิน หรือวิธีการประเมิน
2. ปัญหาที่เกิดจากตัวผู้ประเมิน

การพิจารณาความดีความชอบ

ความหมายของการพิจารณาความดีความชอบ ได้มีผู้เสนอไว้หลายท่านแตกต่างกันไป เช่น

ไพโรจน์ สีตปรีชา ให้ความหมายการพิจารณาความดีความชอบว่าหมายถึง "การพิจารณาให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติงานมาในรอบปีที่แล้ว และถ้ามีความดีความชอบมากเป็นพิเศษ ซึ่งควรได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ"²⁶

ภิญโญ สาคร ได้อธิบายความหมายของการบำเพ็ญความดีความชอบไว้ว่า การบำเพ็ญความดีความชอบของบุคลากรเป็นกระบวนการจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิภาพตรงเป้าหมายขององค์การ²⁷

กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความหมายของการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึง การให้บำเพ็ญความดีความชอบแก่ข้าราชการ²⁸

จากความหมายของการพิจารณาความชอบดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึงการนำเอาผลการปฏิบัติงานของบุคคลมาประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ที่เป็นการตอบแทนความสามารถ ความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน และประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ก็จะได้รับพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น และถ้าบุคคลใดมีผลงานเด่นตามหลักเกณฑ์ก็จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ปรากฏอยู่ในมาตรฐาน 62, 63, 64 ดังนี้

มาตรา 62 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยตลอดจนความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดใน ก.พ.

กรณีที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ผู้นั้นทราบ

มาตรา 63 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาต่อไปนี้เป็นผู้ส่งเลื่อน

(1) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดโดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) อธิบดีผู้บังคับบัญชา สำหรับข้าราชการพลเรือนตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา

(3) รัฐมนตรีเจ้าสังกัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมาในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีและราชบัณฑิตยสถาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแจ้งข้อเท็จจริง และความเห็นเกี่ยวกับการควรเลื่อนหรือไม่ควรเลื่อนไปยังอธิบดีผู้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณา

สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 4 ลงมาในราชการบริหารส่วนภูมิภาค คณะรัฐมนตรีจะมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งเลื่อนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ก็ได้

มาตรา 64 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญก็ได้²⁹

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีกรณีพิเศษ

กฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ตามกฎ ก.พ. ฉบับนี้ กล่าวว่า ข้าราชการผู้ซึ่งได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้นนั้น จะต้องอยู่ในเกณฑ์ตามข้อ 7 และจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งในข้อ 8

ข้อ 7 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต้องอยู่ในเกณฑ์ต่อไปนี้

(1) ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ พิจารณาแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน

(2) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนแต่ได้ ถูกดงขึ้นเงินเดือน เพราะถูกลงโทษทางวินัยหลังรอบปีที่แล้วมาในกรณีนั้นมาแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า หกเดือน

(3) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการ เกินกว่าสี่เดือน

(4) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือเกณฑ์วันลา รวมทั้งลากิจ และลาป่วย ไม่เกินสี่สิบห้าวัน เว้นแต่

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศ ซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่าย เงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือนและตุลาการ

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกิน 60 วัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียว หรือ หลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน หรือ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือใน ขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(5) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่ ราชการกำหนดเนื่อง ๆ

(6) ในรอบปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อย กว่าแปดเดือน

(7) ในรอบปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อในประเทศหรือ ไปฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการรอบปีที่แล้วมา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

ข้อ 8 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เกินกว่าหนึ่งขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 7 และในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ด้วยคือ

- (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- (2) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นพิเศษ
- (3) ปฏิบัติงาน เกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (4) ปฏิบัติงานโดยความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้ค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น
- (5) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความตรากรตราเห็นดีเห็นชอบเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง
- (6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

นอกจากนั้น กรมอาชีวศึกษา ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการตามกรอบดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นหลักเกณฑ์กำหนดขึ้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด มีจำนวน 15 ด้าน คือ ด้านความละเอียดถี่ถ้วนด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความอดุสาหะพยายาม ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงานและการยอมรับความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น ด้านการต่อสู้และหาวิธีทางให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้มอบหมาย ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ด้านความสามารถในการวางแผนและการมอบหมายงาน ด้านลักษณะความเป็นผู้นำการทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ำให้งานสำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนะนำและปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสะอาดเรียบร้อย
ในผลงานและด้านปริมาณงาน

บัณฑิต ศรีเมือง ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความดีความชอบครู
ประถมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การศึกษาเฉพาะกรณี
จังหวัดบุรีรัมย์ ปี พ.ศ. 2529 ศึกษาในกลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ผู้อำนวยการการประถม
ศึกษาจังหวัด หัวหน้าประถมศึกษาอำเภอ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ จำนวน 110 คน
และกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 390 คน เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการ
พิจารณาความดีความชอบ ปัญหาที่เป็นอุปสรรคแนวทางในการพิจารณาความดีความ
ชอบครูประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ พอสรุปได้ 4 ประการ คือ

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ ทุกหน่วยงาน
มีนโยบายการพิจารณาความดีความชอบในเรื่องต่าง ๆ เรียงตามลำดับ คือ
ด้านผลงานการอุทิศเวลา ความรู้ ความสามารถ อาวุโส ผู้บริหารให้
หลักเกณฑ์การพิจารณาภายในที่สร้างขึ้นเอง

2. จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับ
ความประสงค์จะปรับปรุงระเบียบวิธีการประเมินผลความดีความชอบ ต่างก็
ต้องการให้สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องการประเมินผลมาก จัดทำ
มาตรฐานการทำงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ

3. ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ คือ
ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่
ครอบคลุมงาน

4. แนวทางในการพิจารณาความดีความชอบนั้น ได้เสนอว่าควรมี
การประเมินโดยคณะกรรมการและทำการประเมินผลตลอดปี ประเมินผล
งานที่ได้รับมอบหมาย การรักษาวินัย การอุทิศเวลาช่วยงานโรงเรียน
และผลการเรียนของนักเรียน³⁰

โชติ เพชรชื่น ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 วิทยาเขต เมื่อ พ.ศ.2531 โดยชักกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นข้าราชการสาย ก. สุ่มมาเป็นตัวอย่าง 310 คน จากผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่ค่อยได้ชี้แจงหลักเกณฑ์ รายละเอียด หรือนโยบายที่เป็นหลัก สำหรับใช้ในการพิจารณาความชอบให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน ซึ่งถ้าหากได้ชี้แจงหรือทำความเข้าใจละเอียดและชัดเจนแล้ว จะเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาปรับตนเองให้ตรงตามทิศทางและนโยบายของผู้บริหารได้
2. วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นใช้พิจารณาความดีความชอบทั้ง 1 ชั้น และมากกว่า 1 ชั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาความดีความชอบอาจมีบางสิ่งบางอย่างบกพร่องอยู่ หรืออาจมีวิธีอื่นที่เหมาะสมกว่าวิธีที่ใช้อยู่ก็ได้ เพราะวิธีการที่ใช้อยู่ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ควรจัดทำเป็นระบบ มีแบบประเมินและสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ และยังเสนอแนะว่าให้พิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งอาจทำให้ความยุติธรรมยิ่งขึ้น
3. คณาจารย์มีความเห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบไม่ควรเป็นเรื่องลับหรือปกปิด คือทำให้ผู้บังคับบัญชาได้เข้าใจตนเองว่าตนได้ปฏิบัติงานได้ผลมากน้อยแค่ไหน ทำไมบางคนได้รับการพิจารณาว่าสมควรได้ 1 ชั้น หรือเกินกว่า 1 ชั้น
4. คณาจารย์มีความต้องการให้มีการสัมมนา เรื่องการพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัย เพราะจะช่วยสร้างความเข้าใจและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการหรือรูปแบบการประเมินและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากวิธีการพิจารณาความดีความชอบ อันนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความสามัคคี³¹

ชูศักดิ์ เตชานันท์ ได้ทำการวิจัยเรื่องเกณฑ์การประเมินผลงานบุคคล เพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี โดย ใช้กลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 299 คน จาก 50 โรงเรียน สรุปผลวิจัยได้ 5 ประการ ดังนี้

1. ทุกรายการประเมิน เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้จะอยู่ในเกณฑ์ "เห็นด้วยมาก" ทั้งนี้คงเนื่องจากการสร้างแต่ละรายการของแบบประเมิน ต่าง ๆ ได้ร่วมกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ซึ่งย่อมจะเลือกเห็นเอาแต่รายการที่มีสาระสำคัญตรงประเด็นที่ควรประเมิน
2. จากผลการวิจัยทราบว่า การประเมินผลงานในตำแหน่งหน้าที่ใด ต้องมีและใช้แบบประเมินผลที่เหมาะสมกับงานนั้นจึงจะวัดได้แม่นยำ คือวัดได้ตรงประเด็นและเชื่อถือได้
3. การประเมินผลต้องทำต่อเนื่องกันไป และเก็บไว้เป็นหลักฐาน
4. วิธีการในการประเมินที่จำเป็น คือ การสังเกตและการตรวจสอบผลงานการสังเกตนั้นใช้ได้กับการประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัวครู สังเกตวิธีการทำงานของครูและอื่น ๆ ซึ่งต้องให้ผู้นับคัมภีร์ฯ เป็นผู้ประเมิน เพราะเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดครูเห็นทันเหตุการณ์ สำหรับการตรวจสอบผลงานให้พิจารณาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพและต้องพิจารณาให้คะแนนไปที่รายการว่าเข้าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ข้อใด
5. ในการพิจารณาความดีความชอบระดับสูงขึ้นไป เช่น ระดับอำเภอ ควรตั้งเกณฑ์ขึ้นพิจารณาในเรื่องนี้ คณะกรรมการอาจประกอบด้วย ประธานกลุ่มและบุคคลที่ครูเลือกเป็นตัวแทนเข้ามาร่วม เพื่อช่วยการพิจารณาที่มีความรอบคอบรัดกุมยิ่งขึ้น³²

สรุป งานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบมี 2 ลักษณะ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิชาการ ได้แก่ การพิจารณาโดยอาศัยผลงานเป็นหลัก กำหนดแบบฟอร์มเป็นลายลักษณ์อักษรให้ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามลำดับ แล้วนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ พิจารณาความดีความชอบเป็นขั้นสุดท้าย ผลปรากฏว่า ข้าราชการเกิดขวัญและ กำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติราชการ

2. การพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการ เช่น การใช้ระบบหมุนเวียน ไม่มีเครื่องมือในการวัด ผู้บังคับบัญชาใช้ความรู้สึกนึกคิดของตนเองเห็นความสนิทชิดเชื้อและชอบเป็นการส่วนตัว ขาดคุณธรรม เป็นเหตุให้มีการวิจารณ์ร้องเรียนขอให้ชี้แจงเหตุผล เขียนบัตรสนเท่ห์ เป็นผลให้เกิด ความรำวามไม่สามัคคีในหน่วยงาน ทำให้ขาดขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสะท้อนถึงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างมาก

Moore และ Neal แห่งมหาวิทยาลัยอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา ได้นำ เกณฑ์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่สร้างขึ้น จำนวน 30 ข้อ ไป ทดสอบหาความถี่ (Frequency) กับครู จำนวน 70 คน อ้างโดยสุพัฒน์า โรหระกุล³³ ได้เกณฑ์ที่มีความถี่สูงสุด 11 ข้อ และสรุปได้ว่าเกณฑ์ทั้ง 11 ข้อนั้น ควรใช้เป็น หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ ซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมชั้นเรียน
2. ความสัมพันธ์กับชั้นเรียน
3. ความสนใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียน
4. ทักษะของนักเรียนที่มีต่อความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียรและ ความเชื่อมั่นในตนเอง
5. การเตรียมบทเรียน
6. บุคลิกภาพของครู
7. ความตั้งใจและกระตือรือร้นในการสอน
8. การควบคุมดูแล และการตรวจงานของนักเรียน
9. ความเชื่อมั่นในตนเองของครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. การสร้างทัศนคติให้แก่นักเรียนต่อโรงเรียน
11. ความมีระเบียบเรียบร้อย

Benson ได้ทำการวิจัยเรื่อง ข้อสังเกตในการเลือกบุคคลในโรงเรียน ที่มีต่อขั้นตอนการประเมินผลครูในโรงเรียนประจำอำเภอของเมือง Broward ฟลอริดา เมื่อ ค.ศ. 1984

การศึกษานี้เป็นการบรรยาย การวิเคราะห์จำนวนครูและผู้บริหารในโรงเรียน Broward ซึ่งเป็นตัวชี้ถึงวิธีการและขั้นตอนการประเมินครูในการศึกษาความทันสมัยอย่างอิสระทั้งสองกลุ่ม ประกอบด้วยวิชาโดยตำแหน่ง และระดับความทันสมัยแต่ละหัวข้อ มีหลาย ๆ วิชาใน 2 ระดับคือ ระดับผู้บริหารและครูในตำแหน่งที่คงที่ และระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในระดับที่คงที่ เมื่อได้วิเคราะห์ข้อมูลแล้วสรุปได้ว่า มีผู้บริหารมากกว่าครูที่มองเห็นถึงขบวนการประเมินผล และทั้งสองกลุ่มก็มีความรู้สึกว่าการประเมินผลเป็นการแนะนำในการปรับปรุงการทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์³⁴

Duncan ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลของวิธีการปฏิบัติตามระเบียบการประเมินผลครูใน Alberta เมื่อ ค.ศ. 1984 ซึ่งในการศึกษานี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ ทีมงานในสำนักงานส่วนกลางอื่น ๆ และครูใหญ่ ตามระเบียบการประเมินผลครู

แบบสอบถามได้สะสมข้อมูลในการปฏิบัติการประเมินผลระหว่างเดือนกันยายน ค.ศ. 1983 และเดือนเมษายน ค.ศ. 1984

1. ข้อมูลการศึกษาประชากรจากเครื่องมือวัดการสอน
2. ข้อมูลสัมพันธ์กับตัวประกอบเริ่มต้น จุดประสงค์และผลลัพธ์ของการประเมินผลครูครั้งสุดท้าย และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ข้อมูลขึ้นอยู่กับขบวนการประเมินผล ซึ่งเขาจัดการประเมินผู้เชี่ยวชาญ "ขบวนการต่อเนื่อง" และ "การปรับปรุงคำแนะนำ"

จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบโดยทั่วไปได้กำหนดคาดหวังงานการที่จะทำได้ไว้มากเกี่ยวกับการประเมินผลครูแต่เวลายังไม่เพียงพอ

น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ติดตามนโยบายอย่างกว้าง ๆ 2 ใน 3 ของผู้ตอบแบบสอบถามให้การประเมินผลครูครั้งสุดท้าย จำนวนครูผู้ถูกประเมิน 60.8 % เป็นผู้มีตำแหน่งและ 39.2% เป็นครูแรกหรือใหม่ต่อระบบหรือโรงเรียน การประเมินผลส่วนใหญ่จะถูกเริ่มต้นด้วยการประเมินประจำวัน และจุดประสงค์เบื้องต้น

ความสำเร็จของการประเมินผลจะต้องสัมพันธ์กันอย่างแน่นนอนกับเวลาที่ใช้ในการสังเกตในห้องเรียน³⁵

สรุป การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษนั้น จะต้องทำอย่างมีขั้นตอน มีหลักเกณฑ์และมีวิธีการที่จะให้ผลการประเมินนั้นเป็นไปอย่างถูกต้องมากที่สุด อันจะเป็นการส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจ มีแรงผลักดันที่จะให้ปฏิบัติงานที่ตามที่ได้รับมอบหมายบรรลุผล และจะช่วยให้เกิดการพัฒนางานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปอีกด้วย ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. จะต้องรักษาความเป็นธรรมให้แก่บุคลากรมากที่สุด
2. จะต้องบำรุงขวัญ และกระตุ้นบุคลากรให้ขยันขันแข็ง
3. เป็นการจูงใจให้บุคลากรที่ดี เข้ามาสมัครงาน เพราะทราบถึง

กิตติศัพท์ เป็นต้น

แผนภูมิการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
พุทธศักราช 2529



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่ของสถานศึกษา

1. จากแผนภูมิการบริหารสถานศึกษา สรุปพอเป็นสังเขปได้ว่า สถานศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษา ผูกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1.1 จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม และอุตสาหกรรม ระดับต่าง ๆ
- 1.2 จัดการศึกษา ผูกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ
- 1.3 วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ
- 1.4 ผูกอบรมนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรม
ในวิชาชีพ
- 1.5 ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ
- 1.6 รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน
- 1.7 ประสานงานกับสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการผูกอบรม
2. ให้สถานศึกษาแบ่งหน่วยงานออกเป็นฝ่าย ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
 - 2.2 ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา
 - 2.3 ฝ่ายวางแผนและพัฒนา
 - 2.4 ฝ่ายวิชาการ
3. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มี 9 งาน
 - 3.1 งานการเงิน
 - 3.2 งานการบัญชี
 - 3.3 งานสารบรรณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.4 งานประชาสัมพันธ์
- 3.5 งานบุคลากร
- 3.6 งานเอกสารการพิมพ์
- 3.7 งานทะเบียน
- 3.8 งานพัสดุ
- 3.9 งานอาคารสถานที่
4. ฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา มี 5 งาน
 - 4.1 งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
 - 4.2 งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา
 - 4.3 งานโครงการพิเศษ
 - 4.4 งานปกครอง
 - 4.5 งานสวัสดิการ พยาบาลและหอพัก
5. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มี 4 งาน
 - 5.1 งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน
 - 5.2 งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ
 - 5.3 งานวิจัยและพัฒนา
 - 5.4 งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์
6. ฝ่ายวิชาการ มีคณะวิชาและงาน
 - 6.1 คณะวิชาแบ่งออกเป็นแผนกวิชา ให้สถานศึกษากำหนดค่าหัว
คณะวิชาและแผนกวิชาตามที่ได้เปิดสอนอยู่ในสถานศึกษานั้น
 - 6.2 งานหลักสูตรพิเศษ
 - 6.3 งานหลักสูตรและการสอน
 - 6.4 งานสื่อการเรียนการสอน
 - 6.5 งานวัดผลและประเมินผล
 - 6.6 งานห้องสมุด^{3 6}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงาน

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารงาน รับผิดชอบการดำเนินงานของสถานศึกษา และปกครองบังคับบัญชา โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหาร และมีคณะกรรมการที่ปรึกษา เป็นที่ปรึกษาตามที่กำหนดไว้

คณะกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกรรมการ
3. ผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ฝ่ายละ 1 คน เป็นกรรมการ
4. ครู-อาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ

ให้ประธานกรรมการเลือกกรรมการทำหน้าที่เป็นเลขานุการ 1 คน กำหนดแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายและครู-อาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้แต่งตั้ง และให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ 1 ปีการศึกษา ในกรณีที่กรรมการสถานศึกษาผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งว่างลง หรือไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ประจำในสถานศึกษานั้น ๆ ต้องพ้นจากตำแหน่ง และให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายนั้น ๆ หรือครู-อาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิแทนแล้วแต่กรณี เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

ให้สถานศึกษามีคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ และความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

1. คณะกรรมการที่ปรึกษาประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิและความสามารถ ซึ่งกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้แต่งตั้ง ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษารายความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาเสนอ

2. คณะกรรมการที่ปรึกษาอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปีการศึกษา ในกรณีที่กรรมการที่ปรึกษาวางลงด้วยเหตุใดก็ตาม อาจพิจารณาแต่งตั้งแทนใหม่ได้

3. ให้มีการประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาอย่างน้อยปีการศึกษาละหนึ่งครั้ง ในการประชุมแต่ละครั้งให้มีการเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานของที่ประชุมและให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเลขานุการของที่ประชุม

ให้ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการประชุมกรรมการที่ปรึกษาให้กรมอาชีวศึกษาทราบทุกครั้ง

4. กรรมการที่ปรึกษามีหน้าที่ให้คำปรึกษาและ เสนอแนะแก่สถานศึกษาในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน เกี่ยวกับการจัดหาแหล่งฝึกงาน การหาทุนการศึกษา การจัดกิจกรรมต่าง ๆ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการบริหารงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาขอความช่วยเหลือ

อำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนดังต่อไปนี้

1. บริหารสถานศึกษาตามที่กรมอาชีวศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความ

รับผิดชอบในการควบคุมดูแล งานการเงิน งานการบัญชี งานสารบรรณ งาน
ประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานทะเบียน งานเอกสารการพิมพ์ งานพัสดุ งาน
อาคารสถานที่ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา มีหน้าที่และความ

รับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียน
นักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก และ
ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีหน้าที่และความ

รับผิดชอบในการควบคุมดูแล งานศูนย์ข้อมูลการศึกษา เพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน
งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา งานผลิตการค้าและ
ส่งเสริมกิจการสหกรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการ

ควบคุมดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรม การวัดผลการศึกษา การจัดโปรแกรม
การเรียนของคณะวิชาต่าง ๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อ
การเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่
ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

การบริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาปัจจุบันนี้ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก

การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษามีมากมายหลายสาขาวิชา แต่แต่ละปีจะมี
นักเรียนนักศึกษาเข้ามาสมัครสอบเข้าเรียนกันอย่างมากมาย จนสถานศึกษาในสังกัดกรม
อาชีวศึกษารับไม่หมด ที่เหลือก็ไปสมัครเข้าเรียนในสถานศึกษาของเอกชน ซึ่งต้อง
เสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง แต่แท้ที่จริงแล้วกรมอาชีวศึกษาก็ยังมีความไม่พร้อมในอีก
หลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านบุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครู ยังมีสาขาวิชาชีพที่
ขาดแคลนอีกมากมาย และยังยินยอมให้ผู้สมัครขอใบสมัครได้จากทุกสถานศึกษา และ
ยื่นใบสมัครทางไปรษณีย์ได้อีกด้วย

บัญชีรายละเอียดคุณวุฒิ/สาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน

1. **คุณวุฒิปริญญาตรี หรือปริญญาโท วิศวกรรมศาสตร์ หรือครุศาสตร์
อุตสาหกรรม หรือ อุตสาหกรรมศาสตร์ หรือสถาปัตยกรรม ทางด้านต่อไปนี้**

- 1.1 ไฟฟ้ากำลัง หรือวิศวกรรมไฟฟ้า
- 1.2 อิเล็กทรอนิกส์ หรือไฟฟ้าสื่อสาร หรือ

วิศวกรรมโทรคมนาคม

- 1.3 คอมพิวเตอร์ หรือวิศวกรรมคอมพิวเตอร์
- 1.4 เครื่องกล-เทคนิคยานยนต์
- 1.5 อุตสาหการ-ช่างกลโรงงาน หรือ เครื่องมือกล
- 1.6 อุตสาหการ-ช่างเชื่อมประสาน
- 1.7 เขียนแบบเครื่องกล
- 1.8 เทคโนโลยีการวัดคุมทางอุตสาหกรรม
- 1.9 ศิลปอุตสาหกรรม
- 1.10 ช่างโยธา-ก่อสร้าง หรือวิศวกรรมโยธา
- 1.11 ช่างสำรวจ หรือวิศวกรรมสำรวจ
- 1.12 สถาปัตยกรรม
- 1.13 วิศวกรรมเคมี
- 1.14 วิศวกรรมเคมีสิ่งทอ
- 1.15 วิศวกรรมเหมืองแร่
- 1.16 วิศวกรรมเกษตร
- 1.17 เทคโนโลยีเทคนิคศึกษา

2. **คุณวุฒิปริญญาโท สาขาวิชา**

- 2.1 บัญชี
- 2.2 การเงินและการธนาคาร
- 2.3 การตลาด
- 2.4 การโรงแรม
- 2.5 การท่องเที่ยว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 
- 2.6 จิตรกรรม
 - 2.7 ประติมากรรม
 - 2.8 เซรามิกส์หรือเครื่องปั้นดินเผา
 - 2.9 ภาพพิมพ์
 - 2.10 เหมืออินทรีย์ หรืออินทรีย์เคมี
 - 2.11 ฟิสิกส์
 - 2.12 เทคโนโลยีการอาหาร
 - 2.13 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
 - 2.14 วิทยาศาสตร์การประมง
 - 2.15 วิทยาศาสตร์ทางทะเล
 - 2.16 คอมพิวเตอร์
 - 2.17 เศรษฐศาสตร์
 - 2.18 ภาษาอังกฤษ
 - 2.19 สถิติ
 - 2.20 สถิติประยุกต์
 - 2.21 วิทยาศาสตร์การอาหาร
 3. คุณวุฒิปริญญาตรี สาขาวิชา
 - 3.1 คอมพิวเตอร์ศาสตร์
 - 3.2 ศาสตร์คอมพิวเตอร์
 - 3.3 วิทยาการคอมพิวเตอร์ประยุกต์
 - 3.4 การประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
 - 3.5 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - 3.6 ระบบสารสนเทศ
 - 3.7 ออกแบบศิลปประยุกต์ (ออกแบบตกแต่ง)
 - 3.8 การออกแบบตกแต่งภายใน
 - 3.9 มัณฑศิลป์
 - 3.10 การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.11 การจัดการประมง
- 3.12 ชีววิทยาประมง
- 3.13 ผลิตภัณฑ์ประมง
- 3.14 วิทยาศาสตร์ทางทะเล
- 3.15 เคมวีศวรรรม
- 3.16 สัตวแพทยศาสตร์
- 3.17 วิทยาศาสตร์ภาพถ่ายและ เทคโนโลยีการพิมพ์
- 3.18 เทคโนโลยีการถ่ายภาพและภาพยนตร์³⁷

ซึ่งกรมอาชีวศึกษาจะดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีสอบสัมภาษณ์ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ผู้ผ่านการสอบคัดเลือกจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

อนึ่ง กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาก็ได้สนองนโยบายของกรมอาชีวศึกษา โดยได้เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ขึ้นในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลน เช่น เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจที่วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคามและเปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคชั้นสูงสาขาวิชาบัญชีที่วิทยาลัยพัฒนการธนบุรี เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อผลิตครูในสาขาเหล่านี้ขึ้นทดแทนครูที่กำลังขาดอยู่ในขณะนี้ โดยใช้วิธีการคัดเลือกนักศึกษาที่จบระดับ ปวส. จากวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นนักศึกษาโควตา แล้วขอรับทุนจากสถานศึกษาที่กำลังขาดแคลนในสาขานั้น ๆ เมื่อจบการศึกษาแล้วจะต้องไปเป็นครูในสถานศึกษาที่รับทุนมานั้น ขณะนี้โครงการดังกล่าวได้เปิดมาเป็นปีที่สองแล้ว

หลักการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational Training) เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชน โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการตามความต้องการของสถานประกอบการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อปี 2527 รัฐบาลไทย โดยกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และรัฐบาลเยอรมัน โดยองค์การ GTZ ได้ทดลองจัดอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีขึ้นที่วิทยาลัยเทคนิคท่าหลวงซีเมนต์ไทยอนุสรณ์ในสาขาช่างซ่อมบำรุง โรงงานอุตสาหกรรม เมื่อการจัดการศึกษาวิชาชีพพระบรมดั่งกล่าวได้ผลเป็นที่ น่าพอใจระดับหนึ่ง จึงได้มีนโยบายขยายการจัดวิชาชีพพระบรมนี้ไปสู่วิชาชีพ สาขาอื่นและสถานศึกษาแห่งอื่น สังกัดกรมอาชีวศึกษา³⁸

จนกระทั่งปีการศึกษา 2538 กรมอาชีวศึกษาได้สั่งการให้สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาได้รณรงค์ในเรื่องนี้อย่างจริงจัง และมีแนวทางว่าจะดำเนิน ไปได้อย่างดี



เชิงอรรถ

- 1 สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 210.
- 2 ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2530), หน้า 131.
- 3 อุทัย หิรัญจิต, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2523), หน้า 185.
- 4 ภิญโญ สาธร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 425.
- 5 สมศรี สุทธิสำแดง, "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ข้าราชการ ปีที่ 22, (สิงหาคม 2520), หน้า 6 - 16.
- 6 ไพโรจน์ สีตปรีชา, การบริหารงานบุคคลในข้าราชการพลเรือน (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 25.
- 7 สี่มา สีมานนท์, "การพิจารณาความดีความชอบ" ข้าราชการ ปีที่ 26 (มิถุนายน 2524), หน้า 18-25.
- 8 กรมอาชีวศึกษา, การบริหารงานบุคคล (เอกสารอัดสำเนา 2530 ก.), หน้า 33.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 9 อุทัย หิรัญรัต, สิ่งที่ได้บ้างแล้ว, หน้า 185.
- 10 สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 146.
- 11 สวัสดิ์ สุคนธรังษี, การวัดในการจัดงานบุคคล (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 54.
- 12 สมาน รังสิโยภุชณัฏ, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : อักษรพิมพ์, 2523), หน้า 78.
- 13 วิจิตร วรุตบางกูร, ศิลปศาสตร์นำรู้สำหรับผู้บริหาร (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อุดສາເນາ 2524), หน้า 24.
- 14 ภิญโญ สาคร, สิ่งที่ได้บ้างแล้ว, หน้า 197 - 198.
- 15 สมพงษ์ เกษมสิน, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.
- 16 สี่มา สี่มานันท์, "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ข้าราชการ ปีที่ 24 (มีนาคม 2522), หน้า 18.
- 17 ประชุม รอดประเสริฐ, การบริหารบุคคลทางการศึกษา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อุดສາເນາ 2528), หน้า 38.
- 18 อุตมพร ทองอุไทย, การประเมินอาจารย์วิจัยและเครื่องมือ (กรุงเทพฯ สมานมิตรการพิมพ์, 2523), หน้า 28.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁹ เพ็ญศรี วายวานนท์, "แนวคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน" เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารบุคคลรุ่นที่ 1 (กองการเจ้าหน้าที่ ทบวงมหาวิทยาลัย 5-26 สิงหาคม 2524 อัดสำเนา), หน้า 24.

²⁰ สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างอิงแล้ว, หน้า 152-157.

²¹ สี่มา สี่มานนท์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

²² สี่มา สี่มานนท์, "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ข้าราชการปีที่ 24, (มีนาคม 2522), หน้า 56 - 61.

²³ ถนอม ธารัตถพันธ์ุ์, "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" วารสาร ศรีนครินทร์วิโรฒพิชญโลก ปีที่ 3, (ตุลาคม - ธันวาคม 2518), หน้า 72 - 87.

²⁴ Willian B. Castetter, The person Function in Education Administation (New York: Macmillian, 1976), p. 235.

²⁵ ภิญญู สาร, สิ่งที่ได้อ้างอิงแล้ว, หน้า 440 - 441.

²⁶ ไพโรจน์ สัตปรีชา, การบริหารงานบุคคลในข้าราชการพลเรือน (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 45.

²⁷ ภิญญู สาร, สิ่งที่อ้างแล้ว, หน้า 287.

²⁸ กรมอาชีวศึกษา, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

²⁹ กรมอาชีวศึกษา, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

30 บัณฑิต ศรีเมือง, "การพิจารณาความดีความชอบของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดบุรีรัมย์" (กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า 94 - 104.

31 รัชติ เพชรชื่น, "การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" (รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531), หน้า 24 - 26.

32 ชูศักดิ์ เตชานนท์, "เกณฑ์การประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้ พิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนประถมศึกษา" จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518), หน้า 81 - 84.

33 สุกัญญา โรหระกุล, "เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบตาม ทักษะของผู้บริหารและครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา" กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี (กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527), หน้า 27 - 31.

34 Hayward J. JR, Benson. "Perceptions of Selected Schoolpersonnel toward their Negotiated Teacher Evaluation Procedures in the School District of Broward Country" Dissertation Abstracts International 45 (12) 1984, p. 3489-A.

35 Andrew Neill, Duncan, "AN Assesmet of Formal Teacher Evaluation Practices in Alberta" Dissertation Abstracts International 46/02 A 1984, p. 303.

36 กรมอาชีวศึกษา, ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 (อัสสำเนา), หน้า 2-3.

37 กรมอาชีวศึกษา, ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการครูในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน ประจำปี 2538 (เอกสารอัสสำเนา), ไม่ปรากฏหน้า.

38 กรมอาชีวศึกษา, "แนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี" (เอกสารอัสสำเนา), ไม่ปรากฏหน้า.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

1. กำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากร เป็นผู้บริหารและครูอาจารย์ซึ่งประชากรอยู่ในวิทยาลัย
อาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2537 จำนวน
3,205 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 192 คน ครู-อาจารย์ 3,013 คน
ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนประชากร คือ ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา
จำแนกตามวิทยาลัย

สถานศึกษา	จำนวน	
	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์
1. วิทยาลัยพัฒนการ เขตตุน	5	126
2. วิทยาลัยพัฒนการธนบุรี	5	150
3. วิทยาลัยพัฒนการบางนา	5	115
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอินทราชัย	5	50
5. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ	5	54
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ	5	70
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	5	101
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	5	81
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา	5	72
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี	5	70
11. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี	5	67
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา	5	70
13. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี	5	70
14. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา	5	101
15. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	5	67
16. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี	5	96

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานศึกษา	จำนวน	
	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์
17. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี	5	80
18. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น	5	84
19. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม	5	79
20. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	5	68
21. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย	5	62
22. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่	5	105
23. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง	5	76
24. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์	5	97
25. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย	5	69
26. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรดิตถ์	5	61
27. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก	5	77
28. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย	4	60
29. วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่	4	67
30. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม	5	91
31. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุพรรณบุรี	5	76
32. วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี	5	60
33. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี	5	76
34. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต	5	82

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานศึกษา	จำนวน	
	ผู้บริหาร	ครู-อาจารย์
35. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช	5	93
36. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช	4	46
37. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี	5	74
38. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา	5	90
39. วิทยาลัยอาชีวศึกษานัตตานี	5	75
รวม	192	3,013

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและครู-อาจารย์ ซึ่งรับราชการอยู่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2537 จาก 39 สถานศึกษา จับลากมาเพียง 25 สถานศึกษา ได้จำนวน 350 คน เป็นผู้บริหาร 100 คน และครู-อาจารย์ 250 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มประชากรในแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงถึงความคลาดเคลื่อน 5% ตามวิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan

แต่จากการเก็บรวบรวมข้อมูลปรากฏว่า ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์กลับคืนในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 90 คน คิดเป็นร้อยละ 90 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู-อาจารย์ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 88 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้.
 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวนตามวิทยาลัย

สถานศึกษา	จำนวน			
	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์	
	กลุ่ม ตัวอย่าง	ได้รับ คืน	กลุ่ม ตัวอย่าง	ได้รับ คืน
1. วิทยาลัยพณิชการธนบุรี	5	5	16	13
2. วิทยาลัยพณิชการบางนา	5	5	14	12
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	4	4	10	10
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	5	5	11	10
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละอ	4	4	10	9
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอินทราชัย	4	4	6	6
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี	4	4	9	9
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย	5	4	8	6
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่	4	4	14	12
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช	4	4	14	12
11. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์	4	4	12	12
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี	4	4	9	9
13. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา	4	4	9	9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานศึกษา	จำนวน			
	ผู้บริหาร		ครู-อาจารย์	
	กลุ่ม ตัวอย่าง	ได้รับ คืน	กลุ่ม ตัวอย่าง	ได้รับ คืน
14. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต	4	4	11	9
15. วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม	4	4	9	9
16. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง	4	4	10	10
17. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเลย	3	3	9	9
18. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี	4	4	9	9
19. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์	4	2	8	6
20. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย	3	3	8	8
21. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช	3	2	6	3
22. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี	3	3	12	12
23. วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา	5	-	8	-
24. วิทยาลัยอาชีวศึกษากาญจนบุรี	3	3	9	9
25. วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิษณุโลก	4	3	9	7
รวม	100	90	250	220

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามวัดความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 15 ด้าน ของกรมอาชีวศึกษา โดยมีรายละเอียดคือ

1. การกำหนดโครงสร้างของความคิดเห็นจากการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 15 ด้าน คือด้านความละเอียดถี่ถ้วน ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความอดสาหะในการทำงาน ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงานและการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการมอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ งานสำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการสอน แนะนำและปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน ด้านปริมาณงาน

2. สร้างข้อความ (Statement) จากลักษณะสำคัญของแต่ละด้าน และกำหนดสเกลให้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้ง 15 ด้าน ตามรายการ รวมจำนวนข้อความ 100 ข้อความ

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดย

3.1.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทราบความคิดเห็น

3.1.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อคิดเห็นดังกล่าว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นายจรูญ ชูลาภ ตำแหน่ง อธิบดีกรมอาชีวศึกษา
 นายสุเทพ ภิรมย์ราช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง กองการ
 เจ้าหน้าที่ กรมอาชีวศึกษา

นายบุญเลิศ ภพลาภ ตำแหน่ง อดีตหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
 กรมอาชีวศึกษา

ดร.วิชัย รัตนเกียรติ ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนั่น สิทธิวัง ตำแหน่ง ผู้ช่วยรอง
 อธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้

3.1.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิและ
 ประธานกรรมการและกรรมการได้แนะนำปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบกับผู้บริหารและครู-
 อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ซึ่งไม่ได้เลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30
 คน แล้วนำผลการตอบมาตรวจให้คะแนนคำตอบในแต่ละข้อ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลปรากฏ
 ว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
 เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปขอความร่วมมือจากกรมอาชีวศึกษา เพื่อขออนุญาต
 ให้ผู้จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์ วิทยาลัย
 อาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย

2. ดำเนินการส่งแบบสอบถาม และ เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยสอดแสตมป์เพื่อสะดวกแก่การส่งข้อมูลกลับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นดำเนินการวิเคราะห์ตามจุดมุ่งหมายในแต่ละข้อ ดังนี้

1. วิเคราะห์ประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน และเป็นรายข้อ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. วิเคราะห์ประสงค์ข้อที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านระหว่างผู้บริหารและครูอาจารย์ โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมุติฐาน

เชิงอรรถ

- 1 ชูศรี วงศ์รัตนะ, สถิติเพื่อการวิจัย (กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), หน้า 85.



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 310 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 90 คน ครู-อาจารย์ 220 คน มีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุราชการ และวุฒิการศึกษา ดังในตารางที่ 3 - 6 ดังนี้

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	ชาย	หญิง	รวม
ตำแหน่ง			
ผู้บริหาร	30 (33.33 %)	60 (66.66 %)	90 (100 %)
ครู-อาจารย์	48 (21.81 %)	172 (78.18 %)	220 (100 %)
รวม	(25.16 %)	(74.80 %)	310 (100 %)

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นหญิงมากกว่าชายทั้งในกลุ่มที่เป็นผู้บริหาร และครู-อาจารย์ โดยมีผู้หญิงถึงร้อยละ 74.80 ผู้ชายเพียงร้อยละ 25.16 เท่านั้น

ตารางที่ 4

แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ ตำแหน่ง	21-30	31-40	41-50	51-60	รวม
ผู้บริหาร	-	12 (13.33%)	38 (42.22%)	40 (44.44%)	90 (100%)
ครู-อาจารย์	13 (5.90 %)	140 (63.63 %)	52 (23.63%)	15 (6.81 %)	220 (100%)
รวม	13 (4.19 %)	152 (49.03 %)	90 (29.03%)	55 (17.74%)	310 (100%)

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 49.03) รองลงมาเป็นกลุ่มอายุในช่วง 41-50 ปี (ร้อยละ 29.03)

ตารางที่ 5

แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ ตำแหน่ง	1-5	6-10	11-15	16-20	>21	รวม
ผู้บริหาร	-	2 (2.22%)	10 (11.11%)	19 (21.11%)	59 (66.44%)	90 (100%)
ครู-อาจารย์	9 (4.09%)	55 (25.00%)	84 (38.18%)	39 (17.73%)	33 (15.00%)	220 (100%)
รวม	9 (2.90%)	57 (18.39%)	94 (30.32%)	58 (18.71%)	92 (29.68%)	310 (100%)

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุราชการอยู่ในช่วง 11-15 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 30.32) รองลงมาเป็นกลุ่มอายุราชการในช่วง 21 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 29.68) และกลุ่มอายุราชการ 16-20 ปี และ 6-10 ปี จำนวนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 18.71 และ 18.39 ตามลำดับ)

ตารางที่ 6

แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิ

ตำแหน่ง	วุฒิ	ต่ำกว่าตรี	ตรี	โท	เอก	รวม
ผู้บริหาร		-	69 (76.66%)	20 (22.22%)	1 (1.11 %)	90 (100%)
ครู-อาจารย์		6 (2.72 %)	181 (82.27 %)	31 (14.09%)	2 (0.90 %)	220 (100%)
รวม		6 (1.93 %)	250 (80.64 %)	51 (16.45%)	3 (0.96 %)	310 (100%)

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 80.64) รองลงมาเป็นกลุ่มวุฒิปริญญาโท (ร้อยละ 16.45)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์
วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความ
ชอบเป็นกรณีพิเศษ ของกรมอาชีวศึกษา

2.1 ความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมิน
ผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ของกรมอาชีวศึกษา
ปรากฏค่ารายเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นจากการ
เปรียบเทียบกับเกณฑ์ในหน้า 75 ในแต่ละข้อและแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

2.1.1 ด้านความละเอียดถี่ถ้วน ปรากฏผลดังในตารางที่ 7



ตารางที่ 7

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความ
ชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความละเอียดถี่ถ้วน

ข้อ	ด้านความละเอียดถี่ถ้วน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ปฏิบัติงานตามคำสั่งครบถ้วน	4.61	.59	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและ เรียบร้อย	4.57	.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	มีระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ	4.55	.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	ผลงานมีระเบียบเรียบร้อยดี	4.61	.49	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	รวม	4.58	.41	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่งใน
ทุกข้อ และเห็นด้วยอย่างยิ่งในด้านความละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งแสดงว่าในการประเมิน
ผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษนั้น ผู้บริหารเห็นด้วย
อย่างยิ่งที่จะให้คำนึงถึงความละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย
อาชีวศึกษา

2.1.2 ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปรากฏผลดังใน ตารางที่ 8

ตารางที่ 8

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ	ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.60	.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	มีความกล้าหาญเต็มที่ที่จะรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ	4.53	.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.54	.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	รวม	4.55	.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกข้อ และเห็นด้วยอย่างยิ่งในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแสดงว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษนั้นผู้บริหาร เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะให้คำนึงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3 ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังในตารางที่ 9

ตารางที่ 9

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย	4.43	.63	เห็นด้วย
2	มีการวางแผนและปฏิบัติงานตามแผนให้สำเร็จโดยเร็ว	4.62	.51	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนดและมีคุณภาพ	4.55	.63	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.45	.63	เห็นด้วย
	รวม	4.51	.49	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ข้อ คือ มีการวางแผนและปฏิบัติงานตามแผนให้สำเร็จโดยเร็ว และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนด และมีคุณภาพ และ เห็นด้วยใน 2 ข้อที่เหลือ คือ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมายและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและในภาพรวม เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.4 ด้านความอดสาหะในการทำงาน ปรากฏผลดังในตารางที่ 10

ตารางที่ 10

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความคิดเห็นความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความอดสาหะในการทำงาน

ข้อ	ด้านความอดสาหะในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความอดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่ การทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.67	.47	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติเพื่อ ให้งานสำเร็จตามที่กำหนด	4.55	.62	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	ปฏิบัติงานด้วยความมานะ บากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา	4.55	.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	รวม	4.59	.45	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกข้อ และเห็นด้วยอย่างยิ่งในด้านความอดสาหะในการทำงาน ซึ่งแสดงว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความคิดเห็นความชอบเป็นกรณีพิเศษนั้น ผู้บริหารเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ให้คำนึงถึง ความอดสาหะในการทำงาน

2.1.5 ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังใน ตารางที่ 11

ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.47	.54	เห็นด้วย
2	มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้กับงาน	4.34	.56	เห็นด้วย
	รวม	4.41	.49	เห็นด้วย

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อ และเห็นด้วยในด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน

2.1.6 ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ปรากฏผลดังในตารางที่ 12

ตารางที่ 12

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

ข้อ	ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้เหมาะสม	4.30	.55	เห็นด้วย
2	ใช้เหตุผลและมีคุณภาพในการตัดสินใจแก้ปัญหา	4.37	.51	เห็นด้วย
3	มีความสามารถใช้อย่างข้อมูลและกระบวนการทางประชาธิปไตยประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาได้เหมาะสม	4.34	.60	เห็นด้วย
	รวม	4.34	.45	เห็นด้วย

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อ และเห็นด้วยในด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

2.1.7 ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ ปรากฏผลดัง
ในตารางที่ 13

ตารางที่ 13

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความ
ชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์

ข้อ	ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	มีวาจาสุภาพ เรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส	4.44	.56	เห็นด้วย
2	แต่งกายสุภาพ เหมาะกับกาลเทศะ	4.41	.59	เห็นด้วย
3	สามารถควบคุมอารมณ์ได้	4.46	.54	เห็นด้วย
4	มีความอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับตน	4.30	.64	เห็นด้วย
5	มีพฤติกรรมที่จะแก้ปัญหาคำขัดแย้งด้วยสันติวิธี	4.33	.60	เห็นด้วย
	รวม	4.39	.47	เห็นด้วย

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อ
และเห็นด้วยในด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์

2.1.8 ด้านความร่วมมือประสาน งานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ปรากฏผลดังในตารางที่ 14

ตารางที่ 14

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

ข้อ	ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	สนใจกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก่ผู้อื่น	4.44	.56	เห็นด้วย
2	มีมนุษยสัมพันธ์ดี	4.47	.50	เห็นด้วย
3	ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน	4.47	.50	เห็นด้วย
4	เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.46	.56	เห็นด้วย
	รวม	4.49	.41	เห็นด้วย

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อ และเห็นด้วยในด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

2.1.9 ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น ปรากฏผลดังในตาราง

ที่ 15

ตารางที่ 15

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น

ข้อ	ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	กล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.48	.54	เห็นด้วย
2	รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.52	.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	มีข้อเสนอแนะที่ติดต่อการปรับปรุงงานเสมอ	4.35	.50	เห็นด้วย
4	รู้จักนำผลวิจัยมาพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.26	.65	เห็นด้วย
	รวม	4.40	.41	เห็นด้วย

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่งใน 1 ข้อ คือ รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และเห็นด้วยใน 3 ข้อที่เหลือ และเห็นด้วยในด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น

2.1.10 ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ปรากฏผลดังในตารางที่ 16

ตารางที่ 16

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

ข้อ	ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความอดทนที่จะทำงานให้สำเร็จตามแผน	4.32	.51	เห็นด้วย
2	เป็นผู้กล้าคิดและหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามแผน	4.31	.53	เห็นด้วย
3	เป็นผู้ที่มีเหตุผลในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผน	4.36	.50	เห็นด้วย
	รวม	4.33	.43	เห็นด้วย

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อและเห็นด้วยในด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.11 ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการมอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน ปรากฏผลดังในตารางที่ 17

ตารางที่ 17

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการมอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน

ข้อ	ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการ มอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.33	.58	เห็นด้วย
2	มีการจัดระบบงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	4.35	.58	เห็นด้วย
3	มีความสามารถในการมอบหมายงาน	4.22	.57	เห็นด้วย
	รวม	4.30	.48	เห็นด้วย

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อ และเห็นด้วยในด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการมอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.12 ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ใ้ทำงานสำเร็จลุล่วง ปรากฏผลดังในตารางที่ 18

ตารางที่ 18

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ใ้ทำงานสำเร็จลุล่วง

ข้อ	ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดี และอื่น ๆ ใ้ทำงานสำเร็จลุล่วง	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นจนงานสำเร็จด้วยดี	4.34	.65	เห็นด้วย
2	มีความสามารถในการควบคุมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนงานสำเร็จ	4.33	.63	เห็นด้วย
3	มีการสร้างสรรค์ความสามัคคี	4.46	.54	เห็นด้วย
4	ยกย่องให้เกียรติ ชมเชยผู้ร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จและเป็นผลดี	4.36	.60	เห็นด้วย
	รวม	4.37	.49	เห็นด้วย

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อ และ เห็นด้วยในด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ใ้ทำงานสำเร็จลุล่วง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.13 ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ปรากฏผลดังในตารางที่ 19

ตารางที่ 19

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถในการสอน แนะนำและปรับปรุงผู้ร่วมงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ	ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	สามารถส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	4.30	.64	เห็นด้วย
2	ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.53	.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	สามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถทางวิชาการ	4.32	.55	เห็นด้วย
	รวม	4.38	.46	เห็นด้วย

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่งใน 1 ข้อ คือ ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และเห็นด้วยใน 3 ข้อที่เหลือ และเห็นด้วยในด้านความสามารถในการสอน แนะนำและปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.14 ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน ปรากฏผลดังในตาราง

ที่ 20

ตารางที่ 20

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน

ข้อ	ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ผลงานถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติงานของเรื่องนั้น ๆ	4.36	.57	เห็นด้วย
2	งานเรียบร้อยมีคุณภาพดีเป็นตัวอย่างได้	4.47	.54	เห็นด้วย
3	ผลงานมีประสิทธิภาพ	4.53	.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	รวม	4.45	.48	เห็นด้วย

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่งใน 1 ข้อ คือ ผลงานมีประสิทธิภาพ และเห็นด้วยใน 3 ข้อที่เหลือ และเห็นด้วยในด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน

2.1.15 ด้านปริมาณงาน ปรากฏผลดังในตารางที่ 21

ตารางที่ 21

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความ
ชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านปริมาณงาน

ข้อ	ด้านปริมาณงาน (สายปฏิบัติการสอน)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การมาปฏิบัติการสอน	4.61	.51	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	การเตรียมการสอนและการทำแผนการสอน	4.64	.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	การสอนและการใช้สื่อการสอน	4.57	.49	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	การผลิต การเก็บรักษาและสะสมสื่อการสอน	4.42	.58	เห็นด้วย
5	การเอาใจใส่และติดตามการเรียนรู้ของ นักเรียน	4.61	.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6	การจัดการและการประเมินผล	4.40	.59	เห็นด้วย
7	การจัดทำรายการ และประเมิน	4.33	.54	เห็นด้วย
8	การเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนา	4.45	.52	เห็นด้วย
9	การปกครองชั้น	4.35	.52	เห็นด้วย
10	การอบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท และ แก้ไขความประพฤติของนักเรียน	4.51	.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11	ความร่วมมือกับผู้บริหารของนักเรียนใน ด้านต่าง ๆ	4.42	.54	เห็นด้วย
12	ความร่วมมือรับผิดชอบนักเรียน	4.44	.54	เห็นด้วย
13	การปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน	4.56	.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	ด้านปริมาณงาน (สายสนับสนุนการสอน)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
14	การวางแผนการปฏิบัติงาน	4.28	.56	เห็นด้วย
15	การจัดระบบงานเอกสาร วัสดุ ครุภัณฑ์ บุคลากร งบประมาณ ให้ความสะดวกต่อการดำเนินงาน	4.22	.51	เห็นด้วย
16	กำหนดแนวปฏิบัติอย่างมีระเบียบ แบบแผน ตาม ขั้นตอนของราชการ	4.28	.58	เห็นด้วย
17	การจัดหาหรือผลิต วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอ ต่องานบริการ	4.20	.52	เห็นด้วย
18	การอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการโดยสะดวก รวดเร็วและทั่วถึง	4.23	.54	เห็นด้วย
19	การบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพ พร้อมที่จะบริการ	4.31	.53	เห็นด้วย
20	การประสานกับทุกฝ่ายในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	.57	เห็นด้วย
21	การเอาใจใส่ แก่ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานบริการ	4.23	.52	เห็นด้วย
22	การจัดทำสถิติและการประเมินผลงาน สรุป รายงานระดับสูงขึ้นไป	4.16	.56	เห็นด้วย
23	การริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่	4.44	.52	เห็นด้วย
24	การปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา	4.51	.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	รวม	4.39	.34	เห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่งงาน 7 ข้อ และ เห็นด้วยใน 17 ข้อที่เหลือ และเห็นด้วยในด้านปริมาณงาน

อนึ่ง เมื่อพิจารณาจากคำรายเฉลี่ยแล้ว ความคิดเห็นด้านปริมาณ ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง 7 รายการ โดยเรื่องที่สำคัญที่สุด คือ การเตรียมการสอนและการทำแผนการสอน รองลงมาก็นำการปฏิบัติการสอน และการเอาใจใส่และติดตามการเรียนของนักเรียน และสิ่งที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญในลำดับต่ำในด้านปริมาณงาน คือการจัดทำสถิติและประเมินผลงาน สรุปรายงานระดับสูงขึ้นไป



ตารางที่ 22

สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผล
การปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษทั้ง 15 ด้าน

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 15 ด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความละเอียดถี่ถ้วน	4.58	.41	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.55	.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.51	.49	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ด้านความอดสาหะในการทำงาน	4.59	.45	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการ การปฏิบัติงาน	4.41	.49	เห็นด้วย
6. ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	4.43	.45	เห็นด้วย
7. ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุม อารมณ์	4.39	.47	เห็นด้วย
8. ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.49	.41	เห็นด้วย
9. ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น	4.40	.41	เห็นด้วย
10. ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งาน สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	4.33	.43	เห็นด้วย
11. ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการ มอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน	4.30	.48	เห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 15 ด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12. ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือ จงรักภักดีและอื่น ๆ ำให้ งานสำเร็จลุล่วง	4.37	.49	เห็นด้วย
13. ด้านความสามารถในการสอน แนะนำและปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	4.38	.46	เห็นด้วย
14. ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน	4.45	.48	เห็นด้วย
15. ด้านปริมาณงาน	4.39	.34	เห็นด้วย

จากตารางที่ 22 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษของกรมอาชีวศึกษานั้น ความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในด้านความละเอียดถี่ถ้วน ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านความอดสาหะในการทำงาน ส่วนที่เหลือ 11 ด้าน ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

อนึ่ง เมื่อพิจารณาถึง ค่ารายเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารแล้ว จะเห็นว่าผู้บริหารมีความต้องการให้ค่านี้ถึงลำดับความสำคัญของเกณฑ์ในระดับที่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับดังนี้ ด้านความอดสาหะในการทำงาน ด้านความละเอียดถี่ถ้วน ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2.2 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ของกรมอาชีวศึกษา ปรากฏค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นจากการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในหน้า 75 ในแต่ละข้อและแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

2.2.1 ด้านความละเอียดถี่ถ้วน ปรากฏผลดังในตารางที่ 23

ตารางที่ 23

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ด้านความละเอียดถี่ถ้วน

ข้อ	ด้านความละเอียดถี่ถ้วน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ปฏิบัติงานตามคำสั่งครบถ้วน	4.49	.56	เห็นด้วย
2	ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและเรียบร้อย	4.44	.56	เห็นด้วย
3	มีระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ	4.52	.56	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	ผลงานมีระเบียบเรียบร้อยดี	4.48	.53	เห็นด้วย
	รวม	4.48	.43	เห็นด้วย

จากตารางที่ 23 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่งใน 3 ข้อ คือ มีระบบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเห็นด้วยใน 3 ข้อที่เหลือ คือ ปฏิบัติงานตามคำสั่งครบถ้วน ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและเรียบร้อยและผลงานมีระเบียบเรียบร้อยดี และในภาพรวมเห็นด้วยในด้านความละเอียดถี่ถ้วน

2.2.2 ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปรากฏผลดังในตารางที่ 24

ตารางที่ 24

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ	ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.62	.49	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	มีความกล้าหาญเต็มใจที่จะรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ	4.56	.55	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.44	.54	เห็นด้วย
	รวม	4.54	.44	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 24 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่งใน 2 ข้อ คือ มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และมีความกล้าหาญเต็มใจที่จะรับผิดชอบต่องานที่ได้ปฏิบัติ และเห็นด้วยใน 1 ข้อที่เหลือ และในภาพรวม เห็นด้วยในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.2.3 ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังในตารางที่ 25

ตารางที่ 25

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความคิดเห็นความชอบเป็นพิเศษ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย	4.32	.62	เห็นด้วย
2	มีการวางแผนและปฏิบัติงานตามแผนให้สำเร็จโดยเร็ว	4.33	.53	เห็นด้วย
3	มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนดและมีคุณภาพ	4.58	.51	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.32	.56	เห็นด้วย
	รวม	4.39	.43	เห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 25 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนดและมีคุณภาพและ เห็นด้วย ใน 3 ข้อที่เหลือ และในภาพรวมเห็นด้วยในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2.2.4 ด้านความอดสาหะในการทำงาน ปรากฏผลดังในตารางที่ 26

ตารางที่ 26

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความอดสาหะในการทำงาน

ข้อ	ด้านความอดสาหะในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความอดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย	4.50	.56	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด	4.50	.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	ปฏิบัติงานด้วยความมานะ บากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา	4.44	.53	เห็นด้วย
	รวม	4.48	.47	เห็นด้วย

จากตารางที่ 26 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ข้อ คือ มีความอดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้มอบหมาย และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด และเห็นด้วยใน 1 ข้อ ที่เหลือ และในภาพรวมเห็นด้วยในด้านความอุตสาหะในการทำงาน

2.2.5 ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังใน ตารางที่ 27

ตารางที่ 27

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความคิดเห็นความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านความรู้และความรอบรู้ สำหรับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.34	.63	เห็นด้วย
2	มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้กับงาน	4.36	.63	เห็นด้วย
	รวม	4.35	.59	เห็นด้วย

จากตารางที่ 27 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยทุกข้อ และเห็นด้วยในด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.6 ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ปรากฏผลดังในตารางที่ 28

ตารางที่ 28

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

ข้อ	ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้เหมาะสม	4.27	.57	เห็นด้วย
2	ใช้เหตุผลและมีคุณภาพในการตัดสินใจแก้ปัญหา	4.33	.59	เห็นด้วย
3	มีความสามารถใช้อย่างข้อมูลและกระบวนการทางประชาธิปไตยประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาได้เหมาะสม	4.22	.61	เห็นด้วย
	รวม	4.27	.50	เห็นด้วย

จากตารางที่ 28 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อ และเห็นด้วยในด้าน การตัดสินใจและการแก้ปัญหา

2.2.7 ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ ปรากฏผลดัง
ในตารางที่ 29

ตารางที่ 29

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-
อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความ
ดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์

ข้อ	ด้านความสุภาพเรียบร้อยและ การควบคุมอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	มีวาจาสุภาพ เรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส	4.22	.73	เห็นด้วย
2	แต่งกายสุภาพ เหมาะกับกาลเทศะ	4.27	.64	เห็นด้วย
3	สามารถควบคุมอารมณ์ได้	4.31	.63	เห็นด้วย
4	มีความอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือ ความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับตน	4.22	.68	เห็นด้วย
5	มีพฤติกรรมที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้วยสันติวิธี	4.27	.57	เห็นด้วย
	รวม	4.26	.53	เห็นด้วย

จากตารางที่ 29 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยใน
ทุกข้อ และเห็นด้วยในด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์

2.2.8 ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ปรากฏผลดังในตารางที่ 30

ตารางที่ 30

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

ข้อ	ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	สนใจกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก่ผู้อื่น	4.34	.54	เห็นด้วย
2	มีมนุษยสัมพันธ์ดี	4.42	.57	เห็นด้วย
3	ไม่เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน	4.42	.57	เห็นด้วย
4	เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.45	.55	เห็นด้วย
	รวม	4.39	.49	เห็นด้วย

จากตารางที่ 30 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อ และเห็นด้วยในด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.9 ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น ปรากฏผลดังในตาราง

ที่ 31

ตารางที่ 31

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น

ข้อ	ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	กล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.35	.57	เห็นด้วย
2	รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.35	.52	เห็นด้วย
3	มีข้อเสนอแนะที่ดีต่อการปรับปรุงงานเสมอ	4.26	.57	เห็นด้วย
4	รู้จักนำผลวิจัยมาพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.16	.65	เห็นด้วย
	รวม	4.28	.47	เห็นด้วย

จากตารางที่ 31 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อ และเห็นด้วยในด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น

2.2.10 ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ปรากฏผลดังในตารางที่ 32

ตารางที่ 32

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

ข้อ	ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความอดทนที่จะทำงานให้สำเร็จตามแผน	4.26	.57	เห็นด้วย
2	เป็นผู้กล้าคิดและหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามแผน	4.25	.61	เห็นด้วย
3	เป็นผู้ที่มีเหตุผลในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผน	4.30	.53	เห็นด้วย
	รวม	4.27	.48	เห็นด้วย

จากตารางที่ 32 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อ และเห็นด้วยในด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

2.2.11 ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการมอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน ปรากฏผลดังในตารางที่ 33

ตารางที่ 33

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการมอบหมายอำนาจและ การมอบหมายงาน

ข้อ	ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผน มอบหมายอำนาจ และ การมอบหมายงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	.53	เห็นด้วย
2	มีการจัดระบบงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	4.22	.57	เห็นด้วย
3	มีความสามารถในการมอบหมายงาน	4.16	.53	เห็นด้วย
	รวม	4.20	.45	เห็นด้วย

จากตารางที่ 33 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อ และเห็นด้วยในด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการ มอบหมายอำนาจและ การมอบหมายงาน

2.2.12 ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดี และอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง ปราบกฏผลดังในตารางที่ 34

ตารางที่ 34

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง

ข้อ	ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นจนงานสำเร็จด้วยดี	4.18	.63	เห็นด้วย
2	มีความสามารถในการควบคุมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนงานสำเร็จ	4.20	.61	เห็นด้วย
3	มีการสร้างสรรค์ความสามัคคี	4.23	.51	เห็นด้วย
4	ยกย่องให้เกียรติ ชมเชยผู้ร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จและเป็นผลดี	4.29	.61	เห็นด้วย
	รวม	4.22	.48	เห็นด้วย

จากตารางที่ 34 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อ และเห็นด้วยในด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดี และอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.13 ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ปรากฏผลดังในตารางที่ 35

ตารางที่ 35

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ	ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	4.14	.61	เห็นด้วย
2	ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.32	.57	เห็นด้วย
3	สามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถทางวิชาการ	4.15	.62	เห็นด้วย
	รวม	4.20	.49	เห็นด้วย

จากตารางที่ 35 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยในทุกข้อ และเห็นด้วยในด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

2.2.14 ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน ปรากฏผลดังในตาราง
ที่ 36

ตารางที่ 36

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-
อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความ
ดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน

ข้อ	ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ผลงานถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติงานของ เรื่องนั้น ๆ	4.31	.54	เห็นด้วย
2	งานเรียบร้อย มีคุณภาพดีเป็นตัวอย่างได้	4.33	.53	เห็นด้วย
3	ผลงานมีประสิทธิภาพ	4.39	.50	เห็นด้วย
	รวม	4.34	.43	เห็นด้วย

จากตารางที่ 36 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเห็นด้วยใน
ทุกข้อ และเห็นด้วยในด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน

2.2.15 ด้านปริมาณงาน ปรากฏผลดังในตารางที่ 37

ตารางที่ 37

แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านปริมาณงาน

ข้อ	ด้านปริมาณงาน (สายปฏิบัติการสอน)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การมาปฏิบัติการสอน	4.62	.49	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	การเตรียมการสอนและการทำแผนการสอน	4.48	.53	เห็นด้วย
3	การสอนและการใช้สื่อการสอน	4.40	.52	เห็นด้วย
4	การผลิต การเก็บรักษา และสะสมสื่อการสอน	4.26	.63	เห็นด้วย
5	การเอาใจใส่ และติดตามการเรียนของนักเรียน	4.50	.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6	การจัดการและการประเมินผล	4.40	.55	เห็นด้วย
7	การจัดทำรายการ และประเมิน	4.30	.57	เห็นด้วย
8	การเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนา	4.44	.55	เห็นด้วย
9	การปกครองชั้น	4.26	.56	เห็นด้วย
10	การอบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท และแก้ไขความประพฤติของนักเรียน	4.40	.62	เห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ข้อ	ด้านปริมาณงาน (สายสนับสนุนการสอน)	\bar{X}	S.D.	ระดับความ กิดเห็น
11	ความร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียนใน ด้านต่าง ๆ	4.31	.62	เห็นด้วย
12	ความร่วมมือรับผิดชอบนักเรียน	4.27	.60	เห็นด้วย
13	การปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน	4.40	.54	เห็นด้วย
14	การวางแผนการปฏิบัติงาน	4.28	.55	เห็นด้วย
15	การจัดระบบงาน เอกสาร วัสดุ ครุภัณฑ์ บุคลากร งบประมาณ ให้ความ สะดวกต่อการดำเนินงาน	4.20	.55	เห็นด้วย
16	กำหนดแนวปฏิบัติอย่างมีระเบียบ แบบแผนตามขั้นตอนของราชการ	4.19	.52	เห็นด้วย
17	การจัดหาหรือผลิต วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอต่องานบริการ	4.15	.55	เห็นด้วย
18	การอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการ โดยสะดวกรวดเร็ว และทั่วถึง	4.15	.60	เห็นด้วย
19	การบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ ให้อยู่ใน สภาพพร้อมที่จะบริการ	4.20	.57	เห็นด้วย
20	การประสานกับทุกฝ่ายในสถานศึกษาที่ เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	.57	เห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ข้อ	ด้านปริมาณงาน (สายสนับสนุนการสอน)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
21	การเอาใจใส่ แก่ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานบริการ	4.23	.57	เห็นด้วย
22	การจัดทำสถิติและการประเมินผลงานสรุปรายงานระดับสูงขึ้นไป	4.11	.59	เห็นด้วย
23	การริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่	4.20	.57	เห็นด้วย
24	การปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา	4.37	.52	เห็นด้วย
	รวม	4.30	.37	เห็นด้วย

จากตารางที่ 37 พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา เห็นด้วยอย่างยิ่งใน 2 ข้อ และเห็นด้วยใน 22 ข้อที่เหลือ และเห็นด้วยในด้านปริมาณงาน ซึ่งรายการที่ครู-อาจารย์เห็นด้วยอย่างยิ่งมี 2 รายการ คือ การมาปฏิบัติการสอน และการเอาใจใส่และติดตามการเรียนของนักเรียน ซึ่งเรื่องนี้แสดงว่าความคิดเห็นของครูแล้ว ผู้บริหารควรจะได้นำมาพิจารณาให้ความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ

ตารางที่ 38

สรุปความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ทั้ง 15 ด้าน

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 15 ด้าน	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความละเอียดถี่ถ้วน	4.48	.43	เห็นด้วย
2. ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.54	.44	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.39	.43	เห็นด้วย
4. ด้านความอดสาหะในการทำงาน	4.48	.47	เห็นด้วย
5. ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการ การปฏิบัติงาน	4.35	.59	เห็นด้วย
6. ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	4.27	.50	เห็นด้วย
7. ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุม อารมณ์	4.26	.53	เห็นด้วย
8. ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.39	.49	เห็นด้วย
9. ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น	4.28	.47	เห็นด้วย
10. ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งาน สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	4.27	.48	เห็นด้วย
11. ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการ มอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน	4.20	.45	เห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 38 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 15 ด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12. ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือ จงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง	4.22	.48	เห็นด้วย
13. ด้านความสามารถในการสอน แนะนำและปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	4.20	.49	เห็นด้วย
14. ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน	4.34	.43	เห็นด้วย
15. ด้านปริมาณงาน	4.30	.57	เห็นด้วย

จากตารางที่ 38 พบว่าส่วนความคิดเห็นของครู-อาจารย์อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น นอกนั้นอีก 14 ด้าน ครู-อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

อนึ่ง เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของครู-อาจารย์ จะเห็นได้ว่า ครู-อาจารย์ เห็นด้วยอย่างยิ่งในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อให้เห็นถึงความสอดคล้องของระดับความคิดเห็นที่มีต่อเกณฑ์การประเมินผล เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์ จึงได้จัดลำดับของความคิดเห็นดังรายละเอียดในตารางที่ 39 - 53

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัย
อาชีวศึกษาต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความคิดเห็นความชอบเพื่อเลื่อน
ขั้นเป็นกรณีพิเศษ ปรากฏอยู่ในตารางที่ 39 - 53

ตารางที่ 39

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความคิดเห็นความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเป็นกรณี
พิเศษ ด้านความละเอียดถี่ถ้วน

ด้านความละเอียดถี่ถ้วน	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1 ปฏิบัติงานตามคำสั่งครบถ้วน	4.61	.59	4.49	.56	1.67
2 ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและ เรียบร้อย	4.57	.54	4.44	.56	1.80
3 มีระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.55	.58	4.52	.56	.46
4 ผลงานมีระเบียบเรียบร้อยดี	4.61	.49	4.48	.53	1.97*
รวม	4.58	.41	4.48	.43	1.89

* $p < .05$

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 4 เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 40

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความคิดเห็นความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1 มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.60	.54	4.62	.49	-.29
2 มีความกล้าหาญเต็มที่ที่จะรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ	4.53	.54	4.56	.55	-.44
3 สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.54	.62	4.44	.54	1.46
รวม	4.55	.46	4.54	.44	.32

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 41

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1 มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย	4.43	.63	4.32	.62	1.35
2 มีการวางแผนและปฏิบัติงานตามแผนให้สำเร็จโดยเร็ว	4.62	.51	4.33	.53	4.32**
3 มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนดและมีคุณภาพ	4.55	.63	4.58	.51	-.31
4 มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.45	.63	4.32	.56	1.74
รวม	4.51	.49	4.39	.43	2.20*

* p < .05

** p < .01

จากตารางที่ 41 พบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในข้อ 2 เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 42

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ ด้านความอดสาหะในการทำงาน

ด้านความอดสาหะในการทำงาน	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1 มีความอดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่ การทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.67	.47	4.50	.56	2.55*
2 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติเพื่อ ให้งานสำเร็จตามที่กำหนด	4.55	.62	4.50	.52	.67
3 ปฏิบัติงานด้วยความมานะ บากบั่น ไม่ ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา	4.55	.52	4.44	.53	1.66
รวม	4.59	.45	4.48	.47	1.87

P < .05

จากตารางที่ 42 พบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 1 เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 43

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความคิดเห็นความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน

	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.47	.54	4.34	.63	1.78
2 มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้กับงาน	4.34	.56	4.36	.63	-.31
รวม	4.41	.49	4.35	.59	.80

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 44

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเป็นกรณี
พิเศษ ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา

ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1 มีความสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาได้เหมาะสม	4.30	.55	4.27	.57	.32
2 ไร้เหตุผลและมีคุณภาพในการ ตัดสินใจแก้ปัญหา	4.37	.51	4.33	.59	.58
3 มีความสามารถชี้ข้อมูลและ กระบวนการประชาธิปไตย ประกอบ การตัดสินใจแก้ปัญหาได้เหมาะสม	4.34	.60	4.22	.61	1.60
รวม	4.34	.45	4.27	.50	1.01

จากตารางที่ 44 พบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิด
เห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 45

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเป็นกรณี
พิเศษ ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์

ด้านความสุภาพเรียบร้อย และการควบคุมอารมณ์	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1 มีวาจาสุภาพ เรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส	4.44	.56	4.22	.73	2.53*
2 แต่งกายสุภาพ เหมาะกับกาลเทศะ	4.41	.59	4.27	.64	1.76
3 สามารถควบคุมอารมณ์ได้	4.46	.54	4.31	.63	1.99*
4 มีความอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือ ความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับตน	4.30	.64	4.22	.68	.91
5 มีพฤติกรรมที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้ง ด้วยสันติวิธี	4.33	.60	4.27	.57	.77
รวม	4.39	.47	4.26	.53	1.99*

* $p < .05$

จากตารางที่ 45 พบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 1 และ 3 เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 46

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงานและการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
1	สนใจกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก่ผู้อื่น	4.44	.56	4.34	.54	1.43
2	มีมนุษยสัมพันธ์ดี	4.47	.50	4.42	.57	.80
3	ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน	4.47	.50	4.42	.57	.80
4	เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.46	.56	4.45	.55	.17
	รวม	4.49	.41	4.39	.49	1.79

จากตารางที่ 46 ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 47

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้น เป็นกรณีพิเศษ ความคิดริเริ่มและหาวิธีทางทำงานที่ดีขึ้น

	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1 กล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม	4.48	.54	4.35	.57	1.96*
2 รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.52	.54	4.35	.52	2.52*
3 มีข้อเสนอแนะที่ดีต่อการปรับปรุงงาน เสมอ	4.35	.50	4.26	.57	1.27
4 รู้จักนำผลวิจัยมาพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.26	.65	4.16	.65	1.20
รวม	4.40	.41	4.28	.47	2.15*

* $p < .05$

จากตารางที่ 47 พบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในข้อ 1 และ 2 เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 48

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้น เป็นกรณีพิเศษ ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

	ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	มีความอดทนที่จะทำงานให้สำเร็จตามแผน	4.32	.51	4.26	.57	.78
2	เป็นผู้กล้าคิดและหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามแผน	4.31	.53	4.25	.61	.77
3	เป็นผู้ที่มีเหตุผลในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผน	4.36	.50	4.30	.53	1.01
	รวม	4.33	.43	4.27	.48	1.00

จากตารางที่ 48 พบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 49

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้น เป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผน การมอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน

	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1 มีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.33	.58	4.23	.53	1.48
2 มีการจัดระบบงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	4.35	.58	4.22	.57	1.84
3 มีความสามารถในการมอบหมายงาน	4.22	.57	4.16	.53	.79
รวม	4.30	.48	4.20	.45	1.67

จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 50

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้น เป็นกรณีพิเศษ ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้อื่น ให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง

ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดี และอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1 มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นจนงานสำเร็จด้วยดี	4.34	.65	4.18	.63	1.98*
2 มีความสามารถในการควบคุมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนงานสำเร็จ	4.33	.63	4.20	.61	1.66
3 มีการสร้างสรรค์ความสามัคคี	4.46	.54	4.23	.51	3.52**
4 ยกย่องให้เกียรติ ชมเชยผู้ร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จและเป็นผลดี	4.36	.60	4.29	.61	.99
รวม	4.37	.49	4.22	.48	2.44*

* p < .05

** p < .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 50 พบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในข้อ 1 ที่ระดับ .05 และข้อ 3 ที่ระดับ .01 เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 51

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้น เป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถในการสอนและนำผลปรับปรุงผู้ร่วมงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1 สามารถส่งเสริม และสนับสนุนให้ ผู้ร่วมงานปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	4.30	.64	4.14	.61	2.04*
2 ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.53	.52	4.32	.57	3.01**
3 สามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานได้แสดงความ สามารถทางวิชาการ	4.32	.55	4.15	.62	2.27*
รวม	4.38	.46	4.20	.49	2.98**

* $p < .05$

** $p < .01$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 51 ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในข้อ 1 ที่ระดับ .05 และข้อ 2 ที่ระดับ .01 เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 52

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้น เป็นกรณีพิเศษ ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน

ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1 ผลงานถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติงานของเรื่องนั้น ๆ	4.36	.57	4.31	.54	.70
2 งานเรียบร้อย มีคุณภาพดีเป็นตัวอย่างได้	4.47	.54	4.33	.53	2.17*
3 ผลงานมีประสิทธิภาพ	4.53	.52	4.39	.50	2.15*
รวม	4.45	.48	4.34	.43	1.96*

* $p < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 52 พบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในข้อ 2 และข้อ 3 ที่ระดับ .05 เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 53

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้น เป็นกรณีพิเศษ ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1 การมาปฏิบัติการสอน	4.61	.51	4.62	.49	-.26
2 การเตรียมการสอนและการทำ แผนการสอน	4.64	.50	4.48	.53	2.47*
3 การสอนและการใช้สื่อการสอน	4.57	.49	4.40	.52	2.67**
4 การผลิต การเก็บรักษาและ สะสมสื่อการสอน	4.42	.58	4.26	.63	2.04*
5 การเอาใจใส่ และติดตามการเรียน ของนักเรียน	4.61	.53	4.50	.58	1.49
6 การจัดการและการประเมินผล	4.40	.59	4.40	.55	-.13
7 การจัดทำรายการ และประเมิน	4.33	.54	4.30	.57	.41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ด้านปริมาณงาน	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
8 การค้นหาความรู้ เพื่อพัฒนา	4.45	.52	4.44	.55	.22
9 การปกครองชั้น	4.35	.52	4.26	.56	1.32
10 การอบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท และ แก้ไขความประพฤติของนักเรียน	4.51	.54	4.40	.62	1.35
11 ความร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียนใน ด้านต่าง ๆ	4.42	.54	4.31	.62	1.38
12 ความร่วมมือรับผิดชอบนักเรียน	4.44	.54	4.27	.60	2.34*
13 การปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน	4.56	.52	4.40	.54	2.41*
14 การวางแผนการปฏิบัติงาน	4.28	.56	4.28	.55	.04
15 การจัดระบบงาน เอกสาร วัสดุ ครุภัณฑ์ บุคลากร งบประมาณให้ความ สะดวกต่อการดำเนินงาน	4.22	.51	4.20	.55	.26
16 กำหนดแนวปฏิบัติอย่างมีระเบียบ แบบแผนตามขั้นตอนของราชการ	4.28	.58	4.19	.52	1.44
17 การจัดหาหรือผลิต วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอต่องานบริการ	4.20	.52	4.15	.55	.60
18 การอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการ โดยสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง	4.23	.54	4.15	.60	1.07

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ด้านปริมาณงาน	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
19 การบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ ให้อยู่ ในสภาพพร้อมที่จะบริการ	4.31	.53	4.20	.57	1.59
20 การประสานกับทุกฝ่ายในสถานศึกษาที่ เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	.57	4.34	.57	.76
21 การเอาใจใส่ แก่ปัญหาที่เกิดขึ้นใน งานบริการ	4.23	.52	4.23	.57	-.04
22 การจัดทำสถิติและการประ เเมินผลงาน สรุปรายงานระดับสูงขึ้นไป	4.16	.56	4.11	.59	.72
23 การริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่	4.44	.52	4.20	.57	3.51**
24 การปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา	4.51	.54	4.37	.52	2.09*
รวม	4.39	.34	4.30	.37	1.89

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 53 พบว่าผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในข้อ 3 และข้อ 23 ที่ระดับ .01 และข้อ 2, 4, 12, 13 และ 24 ที่ระดับ .05 เมื่อประเมินรายด้านผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 54

สรุปเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัย
อาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อ
เลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ

เกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน 15 ด้าน	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความละเอียดถี่ถ้วน	4.58	.41	4.48	.43	1.89
2. ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	4.55	.46	4.54	.44	.32
3. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.51	.49	4.39	.43	2.20*
4. ด้านความอดสาหะในการทำงาน	4.59	.45	4.48	.47	1.87
5. ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับ การปฏิบัติงาน	4.41	.49	4.35	.59	.80
6. ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	4.34	.45	4.27	.50	1.01
7. ด้านความสุภาพเรียบร้อยและ การควบคุมอารมณ์	4.39	.47	4.26	.53	1.99*
8. ด้านความร่วมมือประสานงานกับ ผู้ร่วมงานและการยอมรับ ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.49	.41	4.39	.49	1.79
9. ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น	4.40	.41	4.28	.47	2.15*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 54 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน 15 ด้าน	ผู้บริหาร N = 90		ครู-อาจารย์ N = 220		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10. ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อ ให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วง	4.33	.43	4.27	.48	1.00
11. ด้านความสามารถในการจัดระบบ งาน ความสามารถในการวางแผน การมอบหมายอำนาจ และการมอบหมายงาน	4.30	.48	4.20	.45	1.67
12. ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การ ทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือ จงรักภักดี และอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง	4.37	.49	4.22	.48	2.44*
13. ด้านความสามารถในการสอน แนะนำและปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมาย	4.38	.46	4.20	.49	2.98**
14. ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน	4.45	.48	4.34	.43	1.96*
15. ด้านปริมาณงาน	4.39	.34	4.30	.37	1.89

จากตารางที่ 54 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์
แตกต่างกันในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการ
ควบคุมอารมณ์ ด้านความคิดริเริ่มและหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น ด้านลักษณะความเป็น

ผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ำงานสำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้มอบหมาย และด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน ส่วนด้านที่เหลืออีก 9 ด้าน ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ จึงได้ทำการศึกษาถึงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 55

ตารางที่ 55

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 15 ด้าน	ลำดับความคิดเห็น	
	ผู้บริหาร (\bar{X})	ครู-อาจารย์ (\bar{X})
1. ด้านความละเอียดถี่ถ้วน	2 (4.58) ⁺⁺	2 (4.48) ⁺
2. ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3 (4.55) ⁺⁺	1 (4.54) ⁺⁺
3. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4 (4.51) ⁺⁺	4 (4.39) ⁺
4. ด้านความอดสาหะในการทำงาน	1 (4.59) ⁺⁺	2 (4.48) ⁺
5. ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน	8 (4.41) ⁺	6 (4.35) ⁺
6. ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	7 (4.43) ⁺	10 (4.27) ⁺
7. ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์	10 (4.39) ⁺	12 (4.26) ⁺
8. ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	5 (4.49) ⁺	4 (4.39) ⁺
9. ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น	9 (4.40) ⁺	9 (4.28) ⁺

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 55 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 15 ด้าน	ลำดับความคิดเห็น	
	ผู้บริหาร (\bar{X})	ครู-อาจารย์(\bar{X})
10. ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	14 (4.33)+	10 (4.20)+
11. ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการ มอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน	15 (4.30)+	14 (4.20)+
12. ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ ร่วมงานร่วมมือ จงรักภักดีและอื่น ๆ ให้ งานสำเร็จลุล่วง	13 (4.37)+	13 (4.22)+
13. ด้านความสามารถในการสอน แนะนำและ ปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	12 (4.38)+	14 (4.20)+
14. ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน	6 (4.45)+	7 (4.34)+
15. ด้านปริมาณงาน	10 (4.39)+	8 (4.30)+

++ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

+ เห็นด้วย

จากตารางที่ 55 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งถึง 4 ด้าน ในขณะที่ระดับความคิดเห็นของครู-อาจารย์เห็นด้วยอย่างยิ่งเพียงด้านเดียว ซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารคือด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงลำดับ (Rank) ของความคิดเห็นใน 15 ด้าน ปรากฏว่าใน 4 ลำดับแรก ซึ่งผู้บริหารมีลำดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่งนั้น ในกลุ่มครู-อาจารย์ ก็มีลำดับความคิดเห็นอยู่ใน 4 ลำดับแรกด้วย เพียงแต่ลำดับความคิดเห็นที่เป็นอันดับ 1 ของผู้บริหารเป็นด้านความอดสาหะในการทำงาน โดยครู-อาจารย์เห็นว่าด้านนี้เป็นลำดับที่ 2 ในขณะที่ครู-อาจารย์เห็นว่า ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นลำดับที่ 1 ผู้บริหารเห็นความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 ส่วนด้านความละเอียดถี่ถ้วน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์มีลำดับความคิดเห็นที่ตรงกัน คือ เป็นลำดับที่ 2 และ 4 ตามลำดับ ส่วนอีก 11 ด้านนั้น ลำดับความสำคัญของความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์แตกต่างกันค่อนข้างมาก ในด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ด้านปริมาณงาน ด้านความสามารถในการสอน แนะนำและปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสุภาพเรียบร้อย และการควบคุมอารมณ์ และด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน ในส่วนด้านที่เหลือ ลำดับไม่แตกต่างกันมากนัก

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษของกรมอาชีวศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษของกรมอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษของกรมอาชีวศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษของกรมอาชีวศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 15 ด้าน ในแต่ละด้านแตกต่างกัน

เครื่องมือในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อวัดความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 15 ด้าน จำนวน 72 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.93

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา เพื่อนำไปยังกลุ่มตัวอย่างตอบ และรวบรวมส่งคืน

วิธีดำเนินการวิจัย

กำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปีการศึกษา 2537 จาก 39 สถานศึกษา จำนวน 3,205 คน เลือกโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ได้ 350 คน เป็นผู้บริหาร 100 คน และครู-อาจารย์ 250 คน

การอภิปรายผล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ อายุ ภูมิการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเปรียบเทียบความคิดเห็น วิเคราะห์โดยหาค่ารายเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบโดยวิธี t-test แบบ independent

ผลการวิจัย

สรุปตามจุดมุ่งหมายแต่ละข้อได้ดังนี้

(1) ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษของกรมอาชีวศึกษา 15 ด้าน ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่งคือ ด้านความละเอียดถี่ถ้วน ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านอุตสาหกรรมในการทำงาน และระดับความคิดเห็น เห็นด้วย 11 ด้าน คือ ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านความสุภาพเรียบร้อย และการควบคุมอารมณ์ ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงานและการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น ด้านมีการต่อสู้และหาวิธีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนมอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการสอนแนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน และด้านปริมาณงาน

(2) ความคิดเห็นของครู-อาจารย์ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ของกรมอาชีวศึกษา 15 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และระดับความคิดเห็น เห็นด้วย 14 ด้าน คือ ด้านความละเอียดถี่ถ้วน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความอุตสาหะในการทำงาน ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ด้านความคิดริเริ่มและหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จจุล่ง ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการมอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จจุล่ง ด้านความสามารถในการสอนแนะนำและปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน และด้านปริมาณงาน

จากผลการวิจัยที่ได้ อภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นหญิงมากกว่าชาย ทั้งนี้ เพราะวิทยาลัยอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอนในประเภทวิชา คหกรรม และพลศึกษา ที่มีผู้เรียนเป็นนักเรียนหญิงส่วนใหญ่ จากสถิติผู้เรียนในปี พ.ศ. 2531 เป็นหญิง 69,535 คน เป็นชาย 8,874 คน¹ จำนวนผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาก็เช่นกัน ในปี พ.ศ. 2530 เป็นหญิง 1,901 คน เป็นชายเพียง 577 คน² ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ทศนา แสงศักดิ์ ในปี พ.ศ. 2522 ที่พบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นชายมากกว่าหญิง³ ทั้งนี้เพราะในปี พ.ศ. 2519 กรมอาชีวศึกษาได้รวมโรงเรียน

เทคนิคเข้าด้วยกันกับโรงเรียนอาชีวศึกษา แล้วยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 31 วิทยาลัย แบ่งการบริหารเป็น 65 วิทยาลัยเขต⁴ ซึ่งโรงเรียนเทคนิคมีครู-อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นชาย จึงทำให้เกิดความขัดแย้งกับผลการวิจัยในเรื่องดังกล่าว

ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ทั้งนี้เพราะผู้บริหารกว่าจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องผ่านประสบการณ์ในระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัยมาก่อน เช่น เป็นหัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้าคณะวิชา หรือ หัวหน้างานอื่น ๆ ในวิทยาลัยมาก่อนการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 21 ปีขึ้นไป ในขณะที่ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี ทั้งนี้ เพราะปริมาณการรับนักเรียนของวิทยาลัยอาชีวศึกษามีการขยายตัวอย่างมากตั้งแต่ปีการศึกษา 2524 ซึ่งเป็นปีที่นักเรียนมัธยมปีที่ 3 และนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำเร็จการศึกษาและเข้าเรียนต่อพร้อมกัน เมื่อปริมาณของนักเรียนมากขึ้นจึงทำให้ปริมาณครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้นเรื่อยมา ในปีการศึกษา 2523 มีผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งหมดทั่วประเทศ จำนวน 1,417 คน⁵ แต่ในปีการศึกษา 2530 มีผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาทั่วประเทศทั้งหมด จำนวน 2,488 คน⁶ ซึ่งมีจำนวนเพิ่มจากการศึกษา 2523 ถึง 1,076 คน คิดเป็นร้อยละ 43.23 จึงทำให้ปริมาณครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งระหว่าง 11-15 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณี พิเศษ

2.1 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย

อาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษนั้น จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 ด้าน คือ ด้านความละเอียดถี่ถ้วน ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านความอดสาหะในการทำงาน ส่วนอีก 11 ด้าน ความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย ได้แก่ ด้านความรู้ และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านความ สุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ด้านความคิดริเริ่ม และหาวิธีทำงานที่ ดีขึ้น ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับการมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วง ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผน การ มอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วม งานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสะอาดเรียบร้อย ในผลงาน และด้านปริมาณงาน

จะเห็นได้ว่าในด้านความอดสาหะในการทำงาน คือมีความอดทนและเอา ใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารเห็นความสำคัญเป็นอันดับแรก ด้าน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน คือมีการวางแผนและปฏิบัติงานตามแผนให้สำเร็จ โดยเร็ว ผู้บริหารเห็นความสำคัญเป็นอันดับสอง และด้านความละเอียดถี่ถ้วน ข้อ ปฏิบัติงานตามคำสั่งครบถ้วน เป็นอันดับที่สาม เป็นต้น ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารวิทยาลัย อาชีวศึกษามุ่งการทำงาน มุ่งผลงาน อันได้แก่ ความอดทนและการเอาใจใส่ในหน้าที่ การงานที่ได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม ที่กล่าวไว้ว่า

หัวหน้าสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วย ที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความละเอียดถี่ถ้วน ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความอุตสาหะในการทำงาน และด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน?

ซึ่งจะเห็นได้ว่าต่างกันเพียงด้านเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะผู้ตอบแบบสอบถาม คือผู้บริหารกรมอาชีวศึกษาด้วยกัน แม้ว่าเวลาจะต่างกัน แต่ความคิดเห็นก็ยังอยู่ในระดับเดิมหรือใกล้เคียงกัน

2.2 ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความคิดเห็นของครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษนั้น พบว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษามีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพียงด้านเดียว คือ ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนอีก 14 ด้าน ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษามีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย คือ ด้านความละเอียดถี่ถ้วน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความอุตสาหะในการทำงาน ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผน มอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงานและด้านปริมาณงาน จะเห็นได้ว่า ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา

ส่วนใหญ่ ต่างกับปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย อันแสดงถึงยังขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางานด้วยตัวของตัวเอง

ดังคำกล่าวของ บรรจง ชูสกุลชาติ ที่กล่าวไว้ว่า

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติที่จะดำเนินการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้บรรลุวัตถุประสงค์ การดำเนินงานของสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ หัวหน้าสถานศึกษาต้องมอบหมายงานในหน้าที่ต่าง ๆ ให้บุคลากรลดหลั่นกันลงมาตามสายการบังคับบัญชา ลำพังหัวหน้าสถานศึกษาเพียงคนเดียว ไม่สามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้⁸

2.3 ตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

2.3.1 ด้านความละเอียดถี่ถ้วน ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งควรจะนำมา เป็นเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่ครู-อาจารย์กลับมีความคิดเห็นเพียง เห็นด้วย เท่านั้น ถึงแม้ว่าระดับความคิดเห็นจะอยู่คนละระดับ แต่ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ไม่ได้แตกต่างกัน สิ่งที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือในเรื่องผลงานมีระเบียบเรียบร้อยดี ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากระดับความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับที่สูงขึ้น แต่ครู-อาจารย์ เห็นว่าเป็นการยากต่อการที่จะกระทำได้จนเป็นที่น่าพอใจของผู้บริหาร ดังที่ สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี ได้ให้ความเห็นว่า "การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนต่าง ๆ ยังประสบความล้มเหลวอยู่มาก ทั้งนี้ เพราะตัวข้าราชการไม่เชื่อว่า การประเมินผลงานของข้าราชการจะให้ความยุติธรรมแก่ตน"⁹ เพราะผู้บริหารต้องการผลงานในระดับที่ครุคิดว่าจะไม่สามารถจะทำได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2 ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ควรจะนำมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และครู-อาจารย์ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เช่นเดียวกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่า ไม่มีความความแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์ ต่างก็มีความคิดว่า

ไม่ว่าจะเป็นความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน การมีความกล้าหาญ
เต็มใจที่จะรับผิดชอบต่อผลงานที่ปฏิบัติ หรือจะเป็นด้านความสามารถแก้
ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานก็ตาม เป็นสิ่งที่ทุกคนพร้อมที่จะปฏิบัติ
และสามารถปฏิบัติงานได้ในทันที¹⁰

ซึ่งกล่าวได้ว่า ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์ ต่างก็ยอมรับในเรื่องที่กำหนด
ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์สำคัญ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
เป็นกรณีพิเศษ ดังผลงานการวิจัยของ สุกัญญา โรหระกุล ที่กล่าวไว้อย่างสอดคล้อง
ว่า "การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นภาระกิจที่สำคัญที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์ ที่
จะต้องร่วมกันในการสร้างแบบ และกำหนดน้ำหนักในการประเมิน มีขั้นตอนในการ
ประเมิน"¹¹ เป็นต้น

2.3.3 ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา
มีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าจะ
เป็นความพร้อมที่จะปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการวางแผนและปฏิบัติงาน
ตามแผนให้สำเร็จโดยเร็ว หรือการมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนด
และมีคุณภาพก็ตาม ทุกคนควรจะต้องมีความพร้อมและปฏิบัติงานได้ทันที แต่ครู-อาจารย์
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย ทั้งนี้ เพราะครู-อาจารย์อาจจะมีความคิดเห็น
ว่า เกณฑ์ที่ตั้งไว้สูงเกินไป การให้ครู-อาจารย์ยอมรับในเกณฑ์ข้อนี้ว่ามีความสำคัญต่อ
การพัฒนาการปฏิบัติงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เกิด
ประสิทธิภาพโดยรวม ในอันที่จะสามารถสอนให้นักเรียนอาชีวศึกษามีคุณภาพ

เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นผลประโยชน์โดยตรงของนักเรียน "จึงควรมีการประชุมครู-อาจารย์ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน"¹²

2.3.4 ด้านความอดสาหะในการทำงาน ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า จะเป็นด้านความอดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายก็ดี ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามที่กำหนดก็ดี หรือการปฏิบัติงานด้วยความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาที่ดี ครู-อาจารย์ควรจะทำพร้อมที่จะทำได้ แต่ครู-อาจารย์ กลับมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วย เท่านั้น ถึงแม้ว่าระดับความคิดเห็นจะอยู่คนละระดับ แต่ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ไม่ได้แตกต่างกัน สิ่งที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ ความอดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า มีความมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการระดมพลังของทุกคนในองค์การ ให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ¹³ ในด้านความอดสาหะในการทำงาน ควรอย่างยิ่งที่จะให้ครู-อาจารย์ เห็นความสำคัญในความอดทนและการเอาใจใส่ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะในการเรียนการสอนนั้น ความอดทนและการเอาใจใส่ต่อนักเรียนเป็นภาระกิจที่สำคัญของคนเป็นครู

2.3.5 ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งควรจะนำมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และครู-อาจารย์ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย เช่นเดียวกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นแล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

เพราะว่าคุณสมบัติและความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ย่อมเป็นสิ่งที่ยืนยันได้ และเป็นสิ่งที่น่าสนใจสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี และสิ่งเหล่านี้จะสามารถชี้เป็นส่วนประกอบในการพิจารณาที่จะปรับปรุงการบริหารขององค์การหรือหน่วยงานให้ดีขึ้น¹⁴

ซึ่งแสดงว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน อันแสดงว่า เรื่องนี้ในการนำมา เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษนั้น ไม่ได้เป็นปัญหาสำคัญที่จะไปสร้างความขัดแย้ง ในกรณีที่ผู้บริหารได้ให้ความดีความชอบแก่บุคคลใด

2.3.6 ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งควรจะนำมา เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และครู-อาจารย์ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย เช่นเดียวกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นแล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ ที่กล่าวว่า การตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องร่วมมือร่วมใจกัน กำหนดหลักการและวิธีการร่วมกัน ปัญหาที่จะสำเร็จลุล่วงไปได้¹⁵

2.3.7 ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งควรจะนำมา เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และครู-อาจารย์ก็มีความคิดเห็น คือ เห็นด้วย เช่นเดียวกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นแล้ว พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์แตกต่างกัน คือในเรื่อง การมีวาจาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส และเรื่อง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ดังที่ ไพโรจน์ สีตปรีชา ได้กล่าวว่า หัวหน้าสถานศึกษาย่อมปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสุภาพเรียบร้อย มีอารมณ์ดี มีอัธยาศัยไมตรี สมควรที่จะปลูกฝังให้เกิดขึ้น¹⁶

2.3.8 ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งควรจะนำมา เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และครู-อาจารย์ก็มีระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วย เช่นเดียวกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นแล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ด้านความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อระบบคุณธรรมเป็นอย่างมาก

ตั้ง นิวัฒน์ วิจารณ์พงษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ไว้ว่า

เขาได้ศึกษากับครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ และครูประจำชั้นและครูประจำวิชา จำนวน 2,385 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเห็นด้วยที่จะนำรายการแบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัวครูไปใช้ในการสร้างเกณฑ์ โดยเฉพาะด้านความร่วมมือและการประสานงานกับผู้ร่วมงาน และความอดทนในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเรียบร้อย¹⁷

2.3.9 ด้านความคิดเห็นริเริ่มหาวิธีที่ดีขึ้น ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย และครู-อาจารย์ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย เช่นเดียวกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นแล้วพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ แตกต่างกัน คือ ในเรื่องกล่าวแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และรู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ดัง วิจิตร วรุตบางกูร ได้กล่าวไว้ตอนหนึ่ง ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้ประเมินจะต้องมีเกณฑ์ มีวัตถุประสงค์ว่า ประเมินเพื่ออะไร เพื่อปรับปรุงงาน เพื่อเลือกสรรบุคลากร หรือเพื่อพิจารณาความดีความชอบ¹⁸

2.3.10 ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งควรนำมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และครู-อาจารย์ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย เช่นเดียวกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นแล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่ง ไพโรจน์ สิตปรีชา ก็ได้สนับสนุนแนวคิดนี้โดยย้ำว่า "การพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะใช้วิธีการกระบวนการและเครื่องมืออย่างไร ที่จะประเมินผู้ปฏิบัติงานให้เที่ยงตรงยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ถูกประเมินมากที่สุด"¹⁹

2.3.11 ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการมอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งควรนำมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และครู-อาจารย์ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย เช่นเดียวกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นแล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ดัง วิจิตร วรุตบางกูร ก็ได้กล่าวไว้ว่า "การส่งเสริมการพัฒนาในสายงาน หลักการประเมินผลที่ดี ต้องส่งเสริมความเจริญงอกงามของงานนั้น เช่น ส่งเสริมความดีเด่นทางการสอน ความดีเด่นทางสนับสนุนการสอน ความดีเด่นทางงานการนิเทศ"20 เป็นต้น

2.3.12 ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือ จงรักภักดีและอื่น ๆ ใ้ทำงานสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งควรนำมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และครู-อาจารย์ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย เช่นเดียวกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นแล้ว พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์แตกต่างกัน คือในเรื่องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นงานสำเร็จด้วยดี และมีการสร้างสรรค์ความสามัคคี

ลักษณะของการเป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จนั้น ต้องเป็นผู้ที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้น การบริหารองค์การจึงขาดลักษณะผู้นำในกรณีนี้ไม่ได้ ควรอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโดยตรงก็ต้องมีความเป็นผู้นำ เพื่อให้ผู้อื่นเข้ามาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและก่อให้เกิดความสามัคคีจากทุก ๆ คน เป็นสำคัญ

จากผลงานวิจัยของ สมคิด สิทธิศร เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนคณาจารย์ ตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

การเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจบุคคลปฏิบัติงานให้เต็มกำลังความสามารถทั้งทางกายและทางสติปัญญา เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การนั้น

ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล มีความก้าวหน้าไม่หยุดยั้ง ตรงตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ย่อมนับว่ามีผลสำคัญมาก²¹

2.3.13 ด้านความสามัคคีในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย และครู-อาจารย์ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย เช่นเดียวกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นแล้ว พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์แตกต่างกันทุกข้อ คือ สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงและพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน การสามารถกระตุ้นผู้ร่วมงาน ได้แสดงความสามารถทางวิชาการ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันนี้อาจเนื่องมาจาก ครู-อาจารย์คิดว่า กรณีเช่นนี้ เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมากกว่าจะเป็นบทบาทในฐานะอาจารย์ผู้สอน

2.3.14 ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งควรนำมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และครู-อาจารย์ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย เช่นเดียวกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นแล้ว พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ แตกต่างกัน ซึ่งความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้บริหารและครู-อาจารย์นั้น อาจเนื่องมาจากระดับความคาดหวังที่ให้ได้ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารย่อมหวังที่จะให้ได้ระดับที่สูง ซึ่งผู้ที่สร้างผลงานคาดหวังในระดับที่ตนสามารถทำได้อันเนื่องมาจากข้อจำกัดในด้านความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะการจะทำให้ผลงานเป็นตัวอย่างได้นั้น เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้บริหารเพราะเป็นการแสดงถึงศักยภาพของหน่วยงานของตน แต่การที่จะให้ครู-อาจารย์สร้างผลงานที่มีคุณภาพดีเป็นตัวอย่างได้นั้น เป็นสิ่งที่ครู-อาจารย์ทำได้ค่อนข้างจะน้อยคน

ซึ่งจากความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์นี้ ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม คือ

ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน หัวหน้าสถานศึกษา สังกัดกรม
อาชีวศึกษา จำแนกตามกอง หัวหน้าสถานศึกษา ทั้ง 3 กอง คือ กอง
วิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา และกองวิทยาลัยเกษตรกรรม มี
ความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในข้อพิจารณาผลงานเรียบร้อยมี
คุณภาพดี ถือเป็นตัวอย่างได้²²

2.3.15 ด้านปริมาณงาน ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษามีความคิดเห็น
คือ อยู่ในระดับ เห็นด้วย และความคิดเห็นของครู-อาจารย์ก็อยู่ในระดับ เห็นด้วย
เช่นเดียวกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นแล้ว พบว่า ไม่มีมีความแตกต่างกัน
สิ่งที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ในเรื่องการเตรียม
การสอนและการทำแผนการสอน การสอนและการใช้สื่อการสอน การผลิต การเก็บ
รักษาและสะสมสื่อการสอน ความร่วมมือรับผิดชอบนักเรียน การปฏิบัติตามนโยบาย
ของโรงเรียน การริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่ และการปฏิบัติตามนโยบาย
ของสถานศึกษา

ในกรณีของด้านปริมาณงานนั้น ความแตกต่างของผู้บริหารและครู-อาจารย์
คือ ผู้บริหารคาดหวังในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพของการสอน และรับผิดชอบนักเรียน
อย่างเต็มความสามารถของครู-อาจารย์แต่ละคน แต่ครู-อาจารย์มีความเห็นว่า ใน
เรื่องนั้นเองได้ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถอยู่แล้ว การกำหนดปริมาณงานอย่าง
ชัดเจนจึงน่าจะเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงภาระงานที่ทุกคนต้อง
ปฏิบัติที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงานนั้น ๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ
สุพัฒนา โรหระกุล ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารทุกคนย่อมต้องการที่จะเห็นว่า ครู-
อาจารย์นั้น ได้เอาใจใส่และติดตามการเรียนการสอนของนักเรียน การปกครอง
ชั้น การอบรมและการแก้ไขความประพฤติของนักเรียน²³ เป็นต้น

จากการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์
จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 4 ด้าน แต่
ครู-อาจารย์ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพียงด้านเดียว และลำดับความคิดเห็นก็มีหลายด้าน
ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์คำนึงถึงความสำคัญของเกณฑ์การประเมินผล

การปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษไม่สอดคล้องกัน ดังนั้น เมื่อผู้บริหารใช้เกณฑ์นี้ประเมินครู-อาจารย์แล้ว จากการที่เห็นความสำคัญของเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันนี้ ทำให้ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ เป็นคนที่ไม่ตรงกับผู้ที่ครู-อาจารย์คิดว่าควรจะได้รับ ทำให้เกิดข้อขัดแย้งทางความคิด ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จึงควรจะได้มีการ ทำการวิเคราะห์ภาระงานที่ครู-อาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษารับผิดชอบ ให้สอดคล้อง กับสภาพความเป็นจริง อันจะไม่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดพลาด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับกรมอาชีวศึกษา
 - จากผลที่ได้จากการวิจัย มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้
 - 1.1 จากผลการวิจัย มีความคิดเห็นในหลาย ๆ ด้าน และรายละเอียดในแต่ละด้าน หลาย ๆ ข้อที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน หรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ควรจะได้พิจารณาถึง เกณฑ์ที่ทั้งผู้บริหารและครู-อาจารย์เห็นด้วย และมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเป็นลำดับสำคัญ เพื่อจะลดปัญหาความไม่พึงพอใจของครู-อาจารย์เช่นกัน ในกรณีที่ตนเองไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษในปีนั้น ๆ ส่วนในด้านที่ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์แตกต่างกันนั้น ควรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างความเข้าใจ เพื่อให้ครู-อาจารย์สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุ เกณฑ์ และมีความเห็นที่ไม่แตกต่างจากผู้บริหารในที่สุด ซึ่งจะ เป็นผลดีต่อการที่จะให้ครู-อาจารย์ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานในแต่ละวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา
 - 1.2 มีเกณฑ์ในการประเมินหลายด้านที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์ เห็นความสำคัญในระดับ เห็นด้วย เช่น ความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงานและการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผนการมอบหมายอำนาจ และการมอบหมายงาน ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน และด้านปริมาณ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกณฑ์เหล่านั้น อาจจะไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงหรือความเจริญก้าวหน้าในการจัดการศึกษา ในระดับอาชีวศึกษาในปัจจุบัน จึงควรจะได้มีการพัฒนาเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงความต้องการในการพัฒนางานอาชีวศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีผลกระทบในการจัดอาชีวศึกษา ซึ่งยังผลให้บุคลากรฝ่ายวิชาการได้รับการกระตุ้นให้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการสอนและความสามารถด้านวิชาการ ไม่ล้าหลังความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน

1.3 จากความคิดเห็นที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์ เช่น ในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ ด้านความคิดริเริ่มและหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน แสดงให้เห็นว่า สิ่งที่ผู้บริหารปรารถนาเป็นสิ่งที่ครู-อาจารย์ยอมรับได้ในระดับที่ไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมิน ก่อให้เกิดความขัดแย้ง อันเนื่องมาจากการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษอยู่เสมอ จึงควรจะได้มีการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีการประชุมปรึกษาหารือกันระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครู-อาจารย์มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 จากการใช้เกณฑ์ในการประเมินผลแล้ว ผลการประเมินออกมา อาจจะไม่เป็นที่พึงพอใจของครู-อาจารย์ที่ถูกประเมิน ซึ่งอาจจะเนื่องมา

จากความคิดเห็นที่ต่างกัน อย่างเช่นในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ เป็นต้น ซึ่งแน่นอนผู้ถูกประเมินอาจจะเห็นว่า เรื่องนี้ น่าจะได้นำเข้าไปพิจารณาเป็นเกณฑ์ที่สำคัญเพิ่มเติมในการประเมินของผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อจะให้ได้ใช้ผลการพัฒนาเกณฑ์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ อาจจะนำไปสู่การสร้างสภาพจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพได้

2.2 จากผลการวิจัยที่ปรากฏว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ แตกต่างกันในด้านเป็นรายด้าน แต่ในรายชื่อของแต่ละด้าน มีทั้งแตกต่างและไม่แตกต่างกันนั้น แสดงให้เห็นว่า รายละเอียดในแต่ละข้อของด้านนั้น ๆ อาจจะไม่สอดคล้องกับลักษณะที่สำคัญของด้านนั้น ๆ ก็ได้ จึงควรจะศึกษาถึงรูปแบบของการปฏิบัติอย่าง เป็นรูปธรรมว่า เกณฑ์ในแต่ละด้านนั้น เกี่ยวกับรายละเอียดหรือลักษณะใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทางอันจะทำให้ครู-อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสามารถจะพัฒนาเองได้ ตรงกับประเด็นอันนำไปสู่การสร้างความสำเร็จอันดี ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของงาน

2.3 ในกรณีที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ แตกต่าง กัน เช่น ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ ด้านความคิดริเริ่มและหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการสอน แนะนำ และปรับปรุงผู้ร่วมงาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน ความคิดเห็นที่ต่างกัน อาจเกิดจากความบกพร่องในการประเมินอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารก็อาจเป็นได้ จึงควรจะได้ศึกษาถึงระดับความเข้าใจ ตลอดจนความครอบคลุมในการประเมินของผู้บริหารในแต่ละข้ออย่างชัดเจน

2.4 เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นตัวกระตุ้น หรือจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการสร้างความเข้าใจที่ติดต่อกัน และลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและครู-อาจารย์ ผู้บริหารควรจัดสัมมนาเรื่อง การพิจารณาความดีความชอบประจำปีขึ้น ผลการสัมมนาอาจได้รูปแบบการประเมินผลงานที่เหมาะสมสำหรับการพิจารณาความดีความชอบก็ได้

เชิงอรรถ

- 1 กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา 2531 (กรุงเทพฯ : กองแผนงาน, ม.ป.ป.), หน้า 33.
- 2 กรมอาชีวศึกษา, รายงานประจำปี 2530 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา 2532), หน้า 102-103.
- 3 ทศนา แสงศักดิ์, "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 114.
- 4 กรมอาชีวศึกษา, กรมอาชีวศึกษา 50 ปี (กรุงเทพฯ : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, ม.ป.ป.), หน้า 26.
- 5 กรมอาชีวศึกษา, รายงานประจำปี 2523 (กรุงเทพฯ : โรงเรียนการศาสนา, ม.ป.ป.), ไม่ปรากฏหน้า.
- 6 กรมอาชีวศึกษา, สิ่งที่ได้อ้างแล้ว.
- 7 วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม, "ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับข้อพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบข้าราชการและลูกจ้างประจำ สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531), หน้า 122.

- 8 บรรจง ชูสกุลชาติ, "นักบริหารที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ," มิตรครู (กรกฎาคม 2527), หน้า 25.
- 9 สวัสดิ์ สุคนรัมย์, "การเลื่อนเงินเดือน ตัวการปัญหาเรื่องสมรรถภาพของข้าราชการ," พัฒนบริหารศาสตร์ (ตุลาคม 2523), หน้า 164.
- 10 ชรรมรส โชติคุณุธร, มนุษย์สัมพันธ์ (พิมเนส, 2519), หน้า 164.
- 11 สุพัฒนา โหระกุล, "เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญ กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี," (ปริชญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527), หน้า 85.
- 12 พันัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (วัฒนาพานิช, 2524), หน้า 102.
- 13 สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 149-153.
- 14 สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 149.
- 15 ศักรินทร์ สุวรรณเจริญ, "การพิจารณาความดีความชอบ" ข้าราชการ ปีที่ 9 (9-14 กันยายน 2516), หน้า 10.
- 16 ไพโรจน์ สิตปรีชา, การบริหารงานบุคคลในข้าราชการพลเรือน (ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 43.

- 17 นิวัฒน์ วิจารณ์พงษ์, "เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม," (ปริชญานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 132.
- 18 วิจิตร วรุตบางกูร, ศิลปศาสตร์นำรู้สำหรับผู้นำ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2514), หน้า 230.
- 19 ไพโรจน์ สัตปรีชา, สิ่งที่ได้บ้างแล้ว, หน้า 48.
- 20 วิจิตร วรุตบางกูร, สิ่งที่ได้บ้างแล้ว, หน้า 229.
- 21 สมคิด สิทธิศรี, "หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบในการ เลื่อนขั้นเงินเดือนคณาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530), หน้า 49-50.
- 22 วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม, สิ่งที่ได้บ้างแล้ว, หน้า 126.
- 23 สุกัญญา ไรระกุล, สิ่งที่ได้บ้างแล้ว, หน้า 84.

บรรณานุกรม

- ชลิดา ศรีมณีและคณะ. รายงานผลการวิจัยเรื่องการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพมหานคร : ยูเนี่ยนโปรดักชั่น, 2522.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ชูศักดิ์ เตชานนท์. "เกณฑ์การประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2518.
- ชูศักดิ์ เพียงตรง. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, 2530.
- โชติ เพชรชื่น. "การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2531.
- ดิลก บุญเรืองรอด. "การประเมินบุคลากรในวิทยาลัยครู" 2515.
(เอกสารอัดสำเนา)
- ถนอม ชาร์ตพันธ์. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" วารสารศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. ตุลาคม-ธันวาคม 2518.

ทัศนาศาสตร์. "การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย
อาชีวศึกษา" วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

ธรรมรส โชติคุณุช. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์, 2519.

นิวัฒน์ วิจารณ์พงษ์. "เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด
นครพนม" วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

บรรจง ชูสกุลชาติ. "นักบริหารที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ" มิตรครู. กรกฎาคม,
2527.

บัณฑิต ศรีเมือง. "การพิจารณาความดีความชอบของครูประถมศึกษาสังกัดสำนัก
งานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดบุรีรัมย์"
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

พนัส สิมะเสถียร. "การพิจารณาความดีความชอบ" ข้าราชการ. ธันวาคม,
2526.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร :
พิมพ์, 2526.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524.

พิชญศรี วายวานนท์. "แนวคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน" เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารบุคคลรุ่นที่ 1 กองการเจ้าหน้าที่ทบวงมหาวิทยาลัย, 2524.

ไพฑูลย์ จันทยศ. "ผลดีผลเสียของความชอบพิเศษ" ครูไทย. กันยายน, 2523.

ไพโรจน์ สีสปรีชา. การบริหารงานบุคคลในข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2517.

มัลลิกา ศวิตชาติ. "ปัญหาการกำหนดโควตาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ" ข้าราชการ. ธันวาคม 2525.

เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จรัสสินทวงศ์, 2523.

วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม. "ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับข้อพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบข้าราชการและลูกจ้างประจำ สังกัดกรมอาชีวศึกษา" ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531.

วิจิตร วรุตบางกูร. ศิลปศาสตร์นำรู้สำหรับผู้นำ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิจิตร วรุตบางกูร. ศิลปศาสตร์นำรู้สำหรับผู้นำ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.

วิโรจน์ ภูจินดา. "เงินเดือนข้าราชการ" ข้าราชการ. ธันวาคม 2512.

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. "การพิจารณาความดีความชอบ" ข้าราชการ, กันยายน 2516.

สมคิด สิทธิศร. "หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนคณาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ดวงกลม, 2522.

สมศรี สุทธิสำแดง. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ข้าราชการ. สิงหาคม 2520.

สวัสดี สุคนธรังษี. "การเลื่อนเงินเดือน ตัวการปัญหาเรื่องสมรรถภาพของข้าราชการ" พัฒนบริหารศาสตร์. ตุลาคม 2523.

สวัสดี สุคนธรังษี. การวัดในการจัดงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

สมาน รังสิโยฤกษ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิมพ์, 2523.

สีมา สีมานนท์. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ข้าราชการ. มีนาคม 2522.

สีมา สีมานนท์. "การพิจารณาความดีความชอบ" ข้าราชการ. มิถุนายน 2524.

สุพัฒนา ทรพระกุล. "เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบตามทัศนะของผู้บริหารและครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดชลบุรี" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

สุวิทย์ ฤทธิเดช. คู่มือการสอบบรรจุและสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งทุกระดับ. ม.ป.ท., 2521.

สำนักงาน ก.ค. "รวมกฎหมายคณะรัฐมนตรีและหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู" เอกสารทางวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2527.

สำนักงาน ก.ค. "แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครู" ม.ป.ท., 2532 (เอกสารอัดสำเนา).

สำราญ ถาวรยุศม์ และบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ. "ควรเลิก 2 ชั้นหรือไหม"
ข้าราชการ. กันยายน 2527.

อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร. "บทสัมภาษณ์เรื่องการให้ควมดีความชอบ" ข้าราชการ.
 สิงหาคม 2519.

อาชีวศึกษา, กรม. "การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี" 2527. (เอกสารอัดสำเนา)

อาชีวศึกษา, กรม. "สรุปการดำเนินงานศึกษาสภาปัจจุบันและปัญหาในเรื่องสำคัญของกรมอาชีวศึกษา" 2528. (เอกสารอัดสำเนา)

อาชีวศึกษา, กรม. ระเบียบการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ.
2529. กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2529.

อาชีวศึกษา, กรม. รายงานประจำปี 2530. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา,
 2530.

อาชีวศึกษา, กรม. "การบริหารงานบุคคล" 2530. (เอกสารอัดสำเนา)

อาชีวศึกษา, กรม. ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็น
ข้าราชการครูในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน ประจำปีการศึกษา 2538.
 กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา, 2538.

อาชีวศึกษา, กรม. "แนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี"
 (เอกสารอัดสำเนา)

อาชีวศึกษา, กรม. กรมอาชีวศึกษา 50 ปี. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยสารพัดช่าง
พระนคร, ม.ป.ป.

อาชีวศึกษา, กรม. รายงานประจำปี 2523. กรุงเทพมหานคร : โรงเรียน
การศาสนา, ม.ป.ป.

อุทัย หิรัญรัต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : รโเดือนสโรตร์,
2523 .

อุทุมพร ทองอุไทย. การประเมินอาจารย์ วิจัยและเครื่องมือ. กรุงเทพมหานคร :
สมานบัตรการพิมพ์, 2523.

Benson, Hayward J. Jr "Perceptions of Selected School
personel toward their Negotiated Teacher Evaluation
procedures in the School District of Broward
Country", Dissertation Abstracts International, 1984

Castetter, William. B. The Person Emotion in Education
Administration. New York : Macmillion, 1976

Duncan, Andrew Neill "An Assesment of Formal Teacher
Evaluation practices in Alberta", Dissertation
Abstracts International, 1984



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1507.3/392

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 มิถุนายน 2533

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายจรรยา ชูลาภ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วย ในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาอื่นชายอื่น สุวรรณรักษ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นการพิเศษ (2 ชั้น) ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320 - 9 ต่อ 393



ที่ ทม 1507.3/๖๕๒

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 มิถุนายน 2533

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายบุญเลิศ ภพลาภ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชั้นนายเอื้อน สุวรรณรักษ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเมื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคณา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิสันphanat)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320 - 9 ต่อ 393



ที่ ทม 1507.3/ว ๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 มิถุนายน 2533

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์สุเทพ ภิรมย์ราช

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วย ในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชั้นนายเอื้อน สุวรรณรักษ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาลักษณะการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณฯ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเนมิ ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320 - 9 ต่อ 393

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทบ 1507.3/142

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 มิถุนายน 2533

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนั่น ลิขิตวิง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วย ในการตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชั้นนายเอื้อน สุวรรณรักษ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นการพิเศษ (2 ขั้น) ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคง ได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลินธานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งนบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320 - 9 ต่อ 393



ที่ ทม 1507.3/๖๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

29 มิถุนายน 2533

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.วิชัย รัตนากิจมวร

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับบัณฑิตวิทยาลัยได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของบัณฑิตวิทยาลัย ชื่อ นาย อ้วน สุวรรณรักษ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู-อาจารย์ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสมศรี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 3267320 - 9 ต่อ 393



ประกาศ บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ตามคำสั่งคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ 51/2533 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายเอื้อน สุวรรณรักษ์ นักศึกษาคณะคุรุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัดนี้ หัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายเอื้อน สุวรรณรักษ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู-อาจารย์ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ" ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการแล้วเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2533

ให้นักศึกษาหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษา แก่ไข โครงการตามข้อคิดเห็นของคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรมและดำเนินการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ตามแนวทางที่คณะกรรมการได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไปให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2533

(นายศุภชัย รตโนภาส)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504.7/ว.112

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

21 ธันวาคม 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายเออน สุวรรณรักษ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความคิดเห็นความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น" ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2533 จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงาน ของท่านตามที่แนบมานี้
หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040



รับที่ 180 0350
วันที่ 7 8 ก.พ. 2537
เวลา 11.00 น.

ที่ ศษ 0901/ 801

กรมอาชีวศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม.10300

3/ มกราคม 2537

เรื่อง การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
อ้างถึง หนังสือสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ ทม 1504.7/112 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2536

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิทยานิพนธ์ 1 เล่ม
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ 1 แผ่น
 3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง แจ้งว่า นายเอื้อน สุวรรณรักษ์
ซึ่งเป็นนักศึกษาของสถาบันฯ มีความประสงค์จะเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์
สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษาต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ชั้น" ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ขอเรียนว่า กรมอาชีวศึกษาพิจารณาแล้ว อนุญาตให้นายเอื้อน สุวรรณรักษ์
เก็บข้อมูลจากสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ดังรายชื่อที่แนบไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พิชิต ฤกษ์ดี

ผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการ

ขอแสดงความนับถือ

๑๗/๑
89.๕.๖๗ (นายอำนาจ สวัสดิวงษ์)

รองอธิบดี รักษาการผู้อำนวยการแทน
อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

1๗5

นันท

สำนักงานเลขาธิการกรม

8 ก.พ. 37

โทร. 2815271



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผล
การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษของกรมอาชีวศึกษา

ผู้วิจัย
นายเอื้อน สุวรรณเวทย์
คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชิตพงษ์

อาจารย์โอวาท พูลศิริ

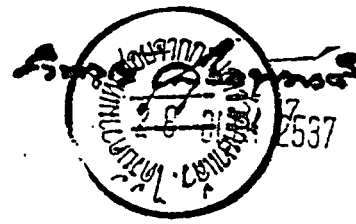
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และครู-อาจารย์
2. แบบสอบถามนี้สร้างจากหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คือ
 - 2.1 จากหลักเกณฑ์กฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519)
 - 2.2 จากหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของกรมอาชีวศึกษา จำนวน 15 ด้าน
3. การตอบแบบสอบถามนี้เพื่อผลในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด
4. แบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อพิจารณาที่ท่านใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบของครู-อาจารย์ ในสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน [] ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านต่อไปนี้

สถานภาพของผู้กรอกแบบสอบถาม	
1. เพศ	[] ชาย [] หญิง
2. อายุ	[] 21 - 30 ปี [] 31 - 40 ปี [] 41 - 50 ปี [] 51 - 60 ปี
3. วุฒิการศึกษา	[] ต่ำกว่าปริญญาตรี [] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก
4. อายุราชการ	[] 1 - 5 ปี [] 6 - 10 ปี [] 11 - 15 ปี [] 16 - 20 ปี [] 21 ปีขึ้นไป
5. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	[] ผู้บริหาร [] ปฏิบัติการสอน และอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ตอนที่ 2 เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อพิจารณาที่ท่านใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ของครู-อาจารย์ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน [] ทางขวามือ ซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

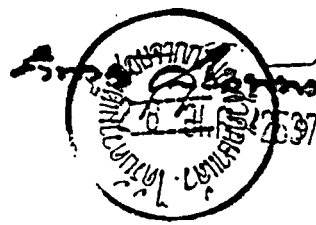
ข้อพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านการอุทิศเวลาให้แก่งานอาชีพ					
0 การมาทำงาน (ป่วย สาย ลา ขาด)	.. /
00 การเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ /
ฯลฯ					

จากตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ (0) แสดงว่า ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ยึด "การมาทำงาน" (ป่วย ลา สาย ขาด)" เป็นข้อพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ "การอุทิศเวลาให้แก่งานอาชีพ"

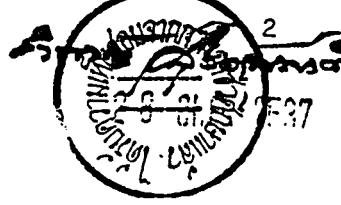
ข้อ (00) แสดงว่า ท่านเห็นด้วยที่ยึด "การเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ" เป็นข้อพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบในข้อ "การอุทิศเวลาให้แก่งานอาชีพ"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความละเอียดถี่ถ้วน					
1 ปฏิบัติงานตามคำสั่งครบถ้วน.....
2 ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดและ เรียบร้อย.....
3 มีระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ.....
4 ผลงานมีระเบียบเรียบร้อยดี.....
ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบ หมาย					
5 มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน.....
6 มีความกล้าหาญเต็มใจที่จะรับผิดชอบ ต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ.....
7 สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงาน.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
8 มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานทันที ที่ได้รับมอบหมาย.....
9 มีการวางแผนและปฏิบัติงานตาม แผนให้สำเร็จโดยเร็ว.....
10 มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ สำเร็จทันตามกำหนดและมี คุณภาพ.....
11 มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
ความอดุสาหะในการทำงาน					
12 มีความอดทนและเอาใจใส่ใน หน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย.....
13 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด.....
14 ปฏิบัติงานด้วยความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติ งาน					
15 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....
16 มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ประยุกต์ใช้กับงาน.....
การตัดสินใจและแก้ปัญหา					
17 มีความสามารถเลือกวิธีปฏิบัติ งานและแก้ปัญหาได้เหมาะสม.....
18 ใช้เหตุผลและมีคุณภาพในการ ตัดสินใจแก้ปัญหา.....
19 มีความสามารถใช้ข้อมูลและ กระบวนการทางประชาธิปไตย ประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหา ได้เหมาะสม.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุม อารมณ์					
20 มีวาจาสุภาพ เรียบร้อย ยิ้มแย้ม แจ่มใส.....
21 แต่งกายสุภาพ เหมาะกับกาล เทศะ.....
22 สามารถควบคุมอารมณ์ได้.....
23 มีความอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับตน.....
24 มีพฤติกรรมที่จะแก้ปัญหาความ ขัดแย้งด้วยสันติวิธี.....
ความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วม งาน					
25 สนใจกระตือรือร้นที่จะให้ความ ร่วมมือช่วยเหลือแก่ผู้อื่น.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
26 มีมนุษยสัมพันธ์.....
27 ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน.....
28 เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น.....
ความคิดริเริ่มหาวิถีทางที่ดีขึ้น					
29 กล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ต่อส่วนรวม.....
30 รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ.....
31 มีข้อเสนอแนะที่ดีต่อการปรับปรุง งานเสมอ.....
32 รู้จักนำผลวิจัยมาพัฒนางานให้ดี ขึ้น.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
มีการต่อสู้และหาวิถีทาง เพื่อทำงาน สำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จลุล่วง					
33 มีความอดทนที่จะทำงานให้ สำเร็จตามแผน.....					
34 เป็นผู้กล้าคิดและหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จ ตามแผน.....					
35 เป็นผู้ที่มีเหตุผลในการทำงานที่ ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตาม แผน.....					
ความสามารถในการจัดระบบงาน					
ความสามารถในการวางแผนการมอบ หมายอำนาจและการมอบหมายงาน					
36 มีความสามารถในการวางแผน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้



ข้อพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
37 มีการจัดระบบงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ.....
38 มีความสามารถในการมอบหมายงาน.....
ลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้อื่น ให้ผู้ร่วมงานร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง					
39 มีความสามารถในการจูงใจให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความ กระตือรือร้นจนงานสำเร็จด้วยดี.....
40 มีความสามารถในการควบคุมให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจจนงานสำเร็จ.....
41 มีการสร้างสรรค์ความสามัคคี					
42 ยกย่องให้เกียรติ ชมเชยผู้ร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จและเป็นผลดี.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความสามารถในการสอนและนำผล ปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบ หมาย					
43 สามารถส่งเสริม และสนับสนุน ให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงและพัฒนา ตนเอง.....
44 ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ร่วมงาน.....
45 สามารถกระตุ้นผู้ร่วมงาน ได้ แสดงความสามารถทางวิชาการ.....
ความสะอาดเรียบร้อย ในผลงาน					
46 ผลงานถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ งานของเรื่องนั้น ๆ.....
47 งานเรียบร้อย มีคุณภาพดีเป็น ตัวอย่างได้.....
48 ผลงานมีประสิทธิภาพ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ปริมาณงาน					
49 การมาปฏิบัติการสอน.....
50 การเตรียมการสอนและการทำ แผนการสอน.....
51 การสอนและการใช้สื่อการสอน.....
52 การผลิต การเก็บรักษา และ สะสมสื่อการสอน.....
53 การเอาใจใส่ และติดตามการ เรียนของนักเรียน.....
54 การจัดการและการประเมินผล.....
55 การจัดทำรายการ และประเมิน.....
56 การเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนา.....
57 การปกครองชั้น.....
58 การอบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท และแก้ไขความ ประพฤตินักเรียน.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
59 ความร่วมมือกับผู้ปกครอง นักเรียนในด้านต่าง ๆ.....
60 ความร่วมมือรับผิดชอบนักเรียน.....
61 การปฏิบัติตามนโยบายของ โรงเรียน.....
62 การวางแผนการปฏิบัติงาน.....
63 การจัดระบบงาน เอกสาร วัสดุ ครุภัณฑ์ บุคลากร งบประมาณ ให้ความสะดวกต่อการดำเนินงาน.....
64 กำหนดแนวปฏิบัติอย่างมีระเบียบ แบบแผนตามขั้นตอนของราชการ.....
65 การจัดหาหรือผลิต วัสดุ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอต่องานบริการ.....
66 การอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้ บริการโดย สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ข้อพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
67 การบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะบริการ.....					
68 การประสานกับทุกฝ่ายในสถาน ศึกษาที่เกี่ยวข้องอย่างมี ประสิทธิภาพ.....					
69 การเอาใจใส่ แก่ปัญหาที่เกิดขึ้น ในงานบริการ.....					
70 การจัดทำสถิติและการประเมิน ผลงาน สรุปรายงานระดับสูง ขึ้นไป.....					
71 การริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนา งานในหน้าที่.....					
72 การปฏิบัติตามนโยบายของสถาน ศึกษา.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นายเอื้อน สุวรรณรักษ์

วัน เดือน ปี เกิด วันที่ 15 พฤศจิกายน 2484

สถานที่เกิด 47 หมู่ที่ 1 อำเภอกระแสดินธุ์ จังหวัดสงขลา

ประวัติการศึกษา พ.ศ.2497 ป.4 โรงเรียนบ้านรัตปุน ตำบลเชิงแส
อำเภอกระแสดินธุ์ จังหวัดสงขลา
พ.ศ.2502 มัธยมปีที่ 6 โรงเรียนวชิราวุธกุล
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
พ.ศ.2506 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง
วิทยาลัยครูสงขลา
พ.ศ.2518 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (คณิตศาสตร์)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้

ประวัติการทำงาน พ.ศ.2507 ครูโรงเรียนการช่างสงขลา จังหวัดสงขลา
พ.ศ.2524 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
พ.ศ.2527 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคระนอง
อำเภอเมือง จังหวัดระนอง
พ.ศ.2528 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคสตูล
อำเภอเมือง จังหวัดสตูล
พ.ศ.2530 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา