

การศึกษาตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา

เขตการศึกษา 3

A STUDY OF PROMOTION FACTORS OF PRIVATE
VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS IN
EDUCATION REGION III



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิตสาขานิติศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2539

ISBN 974-621-510-8

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การศึกษาตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบครูโรงเรียน

เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

A STUDY OF PROMOTION FACTORS OF PRIVATE
VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS IN
EDUCATION REGION III



นางสาวผจงกร ศรีไพโรจน์

MISS PAJONGKORN SRIPIROJ

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2539

ISBN 974-621-510-8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

A STUDY OF PROMOTION FACTORS OF PRIVATE
VACATIONAL SCHOOL TEACHERS IN
EDUCATION REGION III



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

1996

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ISBN 974-621-510-8
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

A STUDY OF PROMOTION FACTOR OF PRIVATE VOCATIONAL
SCHOOL TEACHERS IN EDUCATION REGION III

ชื่อนักศึกษา

นางสาวผจงกร ศรีไพโรจน์

รหัสประจำตัว 32623059

หลักสูตร

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา

ภาควิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.ธีระพล

เทพหัสดิน ณ อยุธยา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.จรัส

นองมาก

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	
ผศ.ดร.ธีระพล	เทพหัสดิน ณ อยุธยา	
ดร.จรัส	นองมาก	
ดร.มาลัย	จิรวุฒนเกษตร์	
ผศ.ดร.พรรณี	ลิกิจวัطنะ	

ค่าระดับคะแนนที่เป็นเอกฉันท์จากคณะกรรมการสอบ PASS

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 28 กุมภาพันธ์ 2539 เวลา 9.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.มนัส ตั้งวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....30.....เดือน.....พ.ค.....พ.ศ.....2539

หมายเหตุ การวัดผลวิทยานิพนธ์ให้ใช้ค่าระดับคะแนนดังนี้

เอกสารนี้เป็นค่าระดับคะแนนสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษา ผลการศึกษา กรุณาไม่นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น O ห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต่อ Outstanding (ดีเยี่ยม) ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

G Good (ดี)

P Pass (ผ่าน)

F Fail (ไม่ผ่าน)

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

นักศึกษา

ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

นางสาวผจงกร ศรีไพโรจน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ผศ.ดร. วีระพล เทพหัสติน ณ อยุธยา

ระดับการศึกษา

ดร.จำรัส นองมาก

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

ภาควิชา

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

พ.ศ.

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2539

บทคัดย่อ

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษาที่มีเอกชนเป็นเจ้าของและดำเนินการ โดยมีหน่วยงานของรัฐ คอยส่งเสริม สนับสนุน กำกับและดูแลให้เป็นไปตามระเบียบของ กระทรวง-ศึกษาธิการ โดยเฉพาะในส่วนของเงินเดือนครูนั้น มีระเบียบให้จ่ายเงินเดือนตามวุฒิ การศึกษาแต่เกี่ยวกับในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบในต่าง ๆ แล้ว โรงเรียนมีความเป็นอิสระที่จะดำเนินการ ซึ่งในโรงเรียนแต่ละแห่ง ไม่มีหลักเกณฑ์หรือ ข้อกำหนดที่แน่นอน ซึ่งเป็นสิ่งที่บั่นทอนขวัญและกำลังใจของครูในการทำงาน ดังนั้น การ ศึกษาตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะ นำเสนอผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ให้มีการพิจารณาความดีความชอบ อย่างมีหลักเกณฑ์ มีตัว ประกอบของข้อพิจารณาที่ครอบคลุม วัตถุประสงค์การทำงานของครูได้จริง สามารถนำมาพัฒนาครู และ สร้างความยุติธรรมให้กับครูทุกคนในโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาในครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 รวม 5 จังหวัดเป็นกลุ่มตัวอย่างศึกษาจำนวน 313 คน เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบ เพื่อพิจารณาความดีความชอบ โดยเปรียบเทียบตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ รวบรวมได้ร้อยละ 91.69 แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ผลการศึกษการวิเคราะห์ตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ตามความคิดเห็นของครู ในด้านลักษณะส่วนตัว ด้านกระบวนการ: พฤติกรรมในห้องเรียน พฤติกรรมนอกห้องเรียน และด้านผลผลิต อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33, 4.18, 4.17 และ 3.98 ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่อนข้างสูง ต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ในด้านลักษณะส่วนตัว ด้านกระบวนการ: พฤติกรรมในห้องเรียน พฤติกรรมนอกห้องเรียน และด้านผลผลิต อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบครูของซึ่งมีส่วนให้ครูได้พัฒนาตนเองและมีความพอใจในการบริหารงานของโรงเรียน และทำให้การพัฒนาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ก้าวหน้าต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The findings were concluded as follows:-

1. The promotion factors of the teacher opinions in Characteristic, Process: behaviour in the classroom, behaviour out of the classroom and Output were agreed with the questionnaire. The mean score are 4.33,4.18,4.17 and 3.98 respectively.

2. The comparison of the teacher opinions of promotion factors were divided into sex, age and level of education were concluded as follows:-

2.1 The comparison between sex of teachers were no significantly different at .05.

2.2 The comparison between age of teachers were significantly different at .05.

2.3 The comparison between level of education of teachers were no significantly different at .05.

In conclusion, it could be generalized that the private vocational school teachers were about high opinion for the promotion factors in Characteristic, Process: behaviour in the classroom, behaviour out of the classroom and Output. The research's result could be used for the private vocational school administrator to promote teacher and could be used for improved himself.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อีระพล เทพหัสติน ฌ อยู่ธยา อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.จาร์ส นองมาก อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำแนะนำ ปรีกษา ให้กำลังใจและติดตามในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดมา อีกทั้งท่านอาจารย์ ดร. เมธิ ปิลันธนานนท์ และท่านอาจารย์ไพรัตน์ พิภน้อย ที่ได้ให้ข้อคิดเห็น และให้กำลังใจมาเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกท่าน ที่ผู้วิจัย ไม่ได้กล่าวนามไว้ในที่นี้ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้กับผู้วิจัย รวมทั้งได้ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยอย่างสม่ำเสมอ

ขอขอบพระคุณ ดร. พจนา ว่องตระกูล ดร. กรรณิการ์ ภิัญญาคง ดร. อำนวย เดชชัยศรี และ นางสาวดวงพร ชินะสมบุรณ์ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัย ในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณค่าของงานวิจัยในครั้งนี้แต่ บิดา มารดา ผู้เป็นบุพการี ที่ให้กำลังใจ สนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ผจงกร ศรีไพโรจน์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา VI ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
กิตติกรรมประกาศ.....	VI
สารบัญ.....	VII
สารบัญตาราง.....	X

บทที่

1. บทนำ

ความสำคัญของปัญหา.....	1
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
เชิงอรรถ.....	13

2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของการพิจารณาความดีความชอบและการขึ้นเงินเดือน.....	15
ขั้นตอนของการพิจารณาความดีความชอบ.....	16
ปัญหาและข้อคำนึงถึงในการพิจารณาความดีความชอบ.....	16

การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งนี้ ความดีความชอบ.....

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	17
วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	19
ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	21
แนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	24
ข้อมูลที่สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	25
ตัวประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา	
ความดีความชอบ.....	27
หลักในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	45
ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	47
ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ.....	50
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
เชิงอรรถ.....	60
3. วิธีดำเนินการวิจัย และการรวบรวมข้อมูล	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	65
วิธีการเก็บข้อมูล.....	66
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
เชิงอรรถ.....	68
4. การวิเคราะห์ข้อมูล	
ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแบบสอบถาม.....	69

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบเกี่ยวกับข้อพิจารณาในด้านลักษณะส่วนตัว ด้านกระบวนการ: พฤติกรรมในห้องเรียน พฤติกรรมนอกห้องเรียน และด้านผลผลิต.....	72
การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3	
จำแนกตามเพศ.....	81
การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3	
จำแนกตามอายุ.....	90
การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3	
จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	100
5. สรุปผล อภิปรายผล การวิจัยและข้อเสนอแนะ	
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	112
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
สรุปผลการวิจัย.....	113
อภิปรายผล.....	121
ข้อเสนอแนะ.....	129
เชิงอรรถ.....	130
บรรณานุกรม.....	134
ภาคผนวก.....	139
ประวัติผู้เขียน.....	161

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
2. แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	70
3. แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	71
4. แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	71
5. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ตามรายการประเมิน จำแนกตามด้านลักษณะส่วนตัว.....	73
6. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ตามรายการประเมิน จำแนกตามด้านกระบวนการ: พฤติกรรมในห้องเรียน.....	75
7. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ตามรายการประเมิน จำแนกตามด้านกระบวนการ: พฤติกรรมนอกห้องเรียน.....	77
8. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ตามรายการประเมิน จำแนกตามด้านผลผลิต.....	79

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9. แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ตามรายการประเมิน ในด้านลักษณะส่วนตัว ด้านกระบวนการ: พฤติกรรมในห้องเรียน พฤติกรรมนอกห้องเรียน และด้านผลผลิต.....	81
10. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในด้านลักษณะส่วนตัว จำแนกตามเพศ.....	82
11. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในด้านกระบวนการ: พฤติกรรมในห้องเรียน จำแนกตามเพศ.....	84
12. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในด้านกระบวนการ: ด้านพฤติกรรมนอกห้องเรียน จำแนกตามเพศ.....	86
13. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในด้านผลผลิต จำแนกตามเพศ.....	88
14. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จำแนกตามเพศ.....	90
15. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในด้านลักษณะส่วนตัว จำแนกตามอายุ.....	91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

16. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อ
พิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3
ในด้านกระบวนการ: พฤติกรรมในห้องเรียน จำแนกตามอายุ..... 93
17. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อ
พิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3
ในด้านกระบวนการ: พฤติกรรมนอกห้องเรียน จำแนกตามอายุ..... 95
18. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อ
พิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3
ในด้านผลผลิต จำแนกตามอายุ..... 97
19. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
เขตการศึกษา 3 จำแนกตามอายุ..... 99
20. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อ
พิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3
ในด้านลักษณะส่วนตัว จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 101
21. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อ
พิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3
ในด้านกระบวนการ: พฤติกรรมในห้องเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....103
22. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อ
พิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3
ในด้านกระบวนการ: พฤติกรรมนอกห้องเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 105

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

23. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในด้านผลผลิต จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	107
24. แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	109



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

องค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ จะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายได้เพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ การให้ความร่วมมืออย่างสมานฉันท์จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานภายใต้บังคับบัญชาและสามารถเลือกวิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน¹ ซึ่งปัจจัยหลักในการบริหารนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้เสมอ แต่ปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดที่ทุกคนยอมรับคือ คน หรือบุคลากรในหน่วยงานนั่นเอง ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีจึงจำเป็นต้องบำรุงรักษาบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงาน มีการกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ทำงานในหน้าที่ของเขาให้ดีและมีประสิทธิภาพที่สุด โดยกระตุ้นให้เขามีขวัญและมีความพึงพอใจในงาน ร่วมทำงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความสามารถ มีความรักความศรัทธาในหน่วยงาน มีความรู้สึกเสียสละเพื่องาน ทุ่มเทกำลังกายกำลังความคิด สติปัญญา หาหนทางปรับปรุงงานนั้น ๆ ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น² และผู้บริหารยังมีความจำเป็นที่ต้องคอยดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นผู้มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีความคิดในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำงานด้วยความตั้งใจมีความวิริยะอุตสาหะอยู่เสมอ ดังที่

ประทีป เล้ารัตนอารีย์ กล่าวว่า บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในความสำเร็จ

หรือล้มเหลวขององค์กรเป็นอย่างมาก บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นผู้ใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรัพยากร อื่น ๆ หากได้บุคคลที่ไร้ความสามารถ ขาดความรับผิดชอบ และขาดความตั้งใจใน การทำงานแล้วก็จะทำให้งานล่าช้าหรือล้มเหลว อาจจะทำให้สูญเสียทรัพยากรอื่น ๆ ไปโดยไร้ประโยชน์ทั้งอาจนำความเสียหายมาสู่องค์กร และระบบบริหารอีกด้วย³

ในการบริหารเรื่อง คน บางครั้งผู้บริหารอาจพบว่า ผู้ปฏิบัติงานภายใต้บังคับบัญชาได้รับเงินเดือนสูงสวัสดิการที่ดี สถานที่ทำงานสะดวกสบายแต่พวกเขาทำงานอย่างไม่กระตือรือร้น ไม่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการทำงาน ถือเพียงแต่ว่าทำงานในหน้าที่ตนให้เสร็จเท่านั้น หรือในทางตรงกันข้าม ผู้ปฏิบัติงานนั้นอาจได้เงินเดือนไม่สูงมาก สวัสดิการที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่มีมากมายนักแต่พวกเขาทำงานด้วยความตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นพยายามสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพให้เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเช่น ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น หรือได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงกว่าเกณฑ์ปกติ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นอาจมีความไว้วางใจในตัวของผู้บริหาร ทั้งในด้านมีความยุติธรรม มีคุณธรรม มีหลักเกณฑ์ในการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมาซึ่งทุกคนยอมรับ มีการจูงใจบุคลากรในการทำงาน เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ผู้ปฏิบัติงานภายใต้บังคับบัญชานั้นเป็นผู้ที่มีความรู้สึก มีอารมณ์มีพฤติกรรมที่ต่างกันซึ่งบางครั้งไม่อาจทราบได้ว่าเขากำลังคิดอะไร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องบริหารเกี่ยวกับ "คน" ด้วยความละเอียดอ่อน มีเป้าหมายในการบริหารงานที่แน่นอนว่า ทำอย่างไรจึงจะใช้ "คน" ทำงานไหนได้ตามศักยภาพของ "คน" ให้ได้มากที่สุดและดีที่สุด

การที่ผู้บริหารจะนำเอาความสามารถของ "คน" มาใช้ในการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ (Strategy) และกลยุทธ์ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้มากที่สุดในการบริหารเกี่ยวกับ "คน" คือวิธีการกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้มีความตั้งใจ และอยากทำงานให้ดีมีประสิทธิภาพที่สุด โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายในการจูงใจคือต้องให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

สมพงษ์ เกษมสิน ได้สรุปวิธีเสริมสร้างขวัญวิธีหนึ่งในจำนวนหลายวิธีคือ การกำหนดมาตรฐาน และเครื่องมือวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง⁴

Applewhite กล่าวว่า องค์ประกอบอย่างหนึ่งที่มีต่อระดับขวัญคือ ความพอใจทางการเงินหรือวัตถุประสงค์ทางการเงินของคนงาน⁵

กิติ ตยัคคานนท์ ได้บอกถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกรักการทำงานวิธีหนึ่งในจำนวนหลายวิธี คือการให้รางวัลในโอกาสอันควร เช่น การยกย่องชมเชย การเลื่อนยศ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน หนังสือประกาศเกียรติคุณ⁶

ดังนั้นเครื่องมือที่ผู้บริหารจะกระตุ้น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานประการหนึ่งคือ การได้รับการพิจารณาเงินเดือนให้สูงขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจะได้มาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งผลการประเมินนั้นสามารถนำมาพัฒนาคุณภาพของบุคคลนั้นได้ ถ้าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน

การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นสิ่งที่ชี้ชัดถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปมีความมุ่งหวังการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญมาก

การพิจารณาความดีความชอบ เป็นภารกิจปกติที่ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติเป็นประจำทุกปี หรืออาจจะทุกครึ่งปี เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา⁷ ดิลก บุญเรืองรอด เสนอแนะว่า การพิจารณาความดีความชอบน่าจะต้องทำอย่างมีหลักเกณฑ์ วิธี การ มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง⁸ การพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิธีการ กระบวนการ และเครื่องมืออย่างไร ที่จะประเมินผู้ปฏิบัติงานให้เที่ยงตรงยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ถูกประเมินไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้มากที่สุด

มีปัญหาการขัดแย้งให้น้อยที่สุด การที่ผู้บริหารมีเครื่องมือที่ถูกต้องจะทำให้ได้ข้อมูลที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นแนวทางไปสู่การพิจารณาที่ยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย⁹

จำรูญ วิณะคุปต์ แนะนำว่าผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ในการให้รางวัล และความชอบแก่ทุกคนในหน่วยงาน เพราะการไม่ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ที่ควรจะได้ ย่อมเป็นการทำลายขวัญของบุคคลนั้นและบุคคลอื่นในหน่วยงาน แต่การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ที่ไม่ควรจะได้รับเป็นการทำลายขวัญ และ สมรรถภาพของหน่วยงานทั้งหมด¹⁰

การบริหารในส่วนนี้ของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญมากที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความพอใจ และยอมรับในการประเมินผลว่า ผู้บริหารประเมินด้วยความถูกต้องและให้ความยุติธรรมต่อทุกคน

จากผลงานวิจัยของ โชคดี รักทอง ซึ่งวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง” โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg โดยให้ข้อเสนอแนะทั่วไป ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ของบุคลากร ฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงว่า ควรมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนที่สามารถวัดได้จากผลงาน และการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และควรจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมด้วยวิธีที่เหมาะสม และควรชี้แจงวิธีการประเมินผลงานและเหตุผลให้ทุกคนทราบ และแจ้งคุณสมบัติหรือผลงานที่ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบให้ผู้ร่วมงานในสังกัดทราบเพื่อป้องกันคำครหา¹¹

ในการบริหารงานของสถานศึกษา ครู-อาจารย์ เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในหน่วยงาน เป็นอย่างมาก ถือได้ว่าเป็นผู้สร้างให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ มีความนึกคิด มีทัศนคติ เสริมสร้างสติปัญญา และส่งเสริมให้นักเรียนเป็นคนดีมีคุณภาพของสังคม จนมีผู้กล่าวว่า “ไม่มีครูก็ไม่มีโรงเรียน” สถานศึกษามีภารกิจหลักในการให้การศึกษา การที่สถานศึกษาจะทำ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภารกิจหลักได้อย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ครูอาจารย์ที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน ดังนั้นคุณภาพในการทำงานคือคุณภาพในการปฏิบัติตนของครูจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้นให้กำลังใจ เพื่อให้ครูมีกำลังใจและแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพอยู่เสมอโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูได้ทราบว่าการทำงานของตนที่ผ่านมาเป็นอย่างไรได้ผลเป็นที่น่าพอใจหรือยังต้องปรับปรุงให้มีคุณภาพมากขึ้น ถ้าผลการประเมินสรุปออกมาว่าครูนั้นยังต้องปรับปรุง ผู้บริหารสามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้กับครูได้โดยการส่งไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม นิเทศงาน หรือดูงาน เป็นต้น แต่ถ้าผลการประเมินออกมาดีเป็นที่น่าพอใจผู้บริหารสามารถพิจารณาความดีความชอบให้เป็นพิเศษ เช่น การให้รางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น การขึ้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษ ดังนั้นแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบ จำเป็นต้องใช้หลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม เหมาะสม ยึดผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหลักในการพิจารณาตัดสิน ย่อมแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมของผู้บริหาร แต่ถ้าผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่แน่นอน และไม่เป็นที่แน่นอนแล้ว ย่อมเป็นการทำลายขวัญและบั่นทอนกำลังใจการทำงานของครูในโรงเรียน

ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาซึ่งเป็นองค์กรเอกชน และเป็นสถาบันทางการศึกษา มีกองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานของรัฐที่คอยกำกับ ควบคุมดูแลให้การเรียนการสอนเป็นไปตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ มีกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษายึดถือปฏิบัติ ในส่วนของเงินเดือนของครูมีระเบียบให้โรงเรียนเอกชน ต้องจ่ายเงินเดือนให้ครูตามวุฒิการศึกษาและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เหมือนอัตราเงินเดือนข้าราชการครู โดยมีระเบียบให้โรงเรียนได้ยึดถือปฏิบัติ แต่ในส่วนของหลักเกณฑ์หรือระเบียบในการพิจารณาความดีความชอบนั้น ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนไม่มีระเบียบหรือกฎเกณฑ์บังคับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนนั้นๆ ดังนั้นปัญหาที่พบบ่อยที่สุดคือผู้บริหารไม่มีข้อพิจารณา

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือกฎเกณฑ์ที่แน่นอนว่าจะใช้หลักเกณฑ์อะไรในการพิจารณา หรือจะพิจารณางานในด้านใดบ้างเช่น ในปีที่ผ่านมาเน้นการพิจารณาที่งานการสอน แต่มาในปีนี้นั้นเน้นการพิจารณาที่ งานความร่วมมือในกิจกรรมและกิจการของโรงเรียน หรืออาจจะมีการพิจารณาอย่างเร่งด่วนด้วยว่า ใกล้เคียงเวลาที่ต้องพิจารณาในการขึ้นเงินเดือนประจำปีแล้ว ดังนั้นผลการพิจารณาที่ได้จึงอาจไม่ยุติธรรมและผู้บริหารก็มักจะไม่นำผลที่ได้มาแสดงให้ผู้ถูกประเมินทราบว่ามันเองนั้นได้รับการพิจารณาอย่างไร น่าพอใจแค่ไหนเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น สาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ นำความขัดแย้งมาสู่กลุ่มครูด้วยกันหรืออาจนำความขัดแย้งมาสู่กลุ่มครูกับผู้บริหาร ซึ่งเหตุการณ์นี้จะเกิดทุกครั้ง เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบ

จากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้บริหารคนหนึ่งในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาต้องการศึกษาและนำเสนอตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบว่าควรมีลักษณะ และหลักเกณฑ์ไปในทิศทางใดเพื่อผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบของครูในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ซึ่งจากการที่ได้ศึกษาค้นคว้างานเอกสารทางวิชาการและ ผลการวิจัย พบว่าการที่ให้ผลการพิจารณาความดีความชอบเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานนั้น จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อความยุติธรรม ข้อพิจารณาที่ใช้ในการ ประเมินต้องเป็นสิ่งที่ดีได้ และเป็นที่ยอมรับของผู้ถูกประเมิน

ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นสถานที่ที่มีครูเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาจึง เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะถ้าหากครูไม่มีขวัญและ กำลังใจในการทำงานแล้วผลที่ได้รับจะตกอยู่กับนักเรียน การพิจารณาความดีความชอบจึงเป็น ส่วนในการบริหารที่มีความสำคัญมาก ครูบางคนอาจจะยอมรับความจริงในผลงานที่ตนได้กระทำ มาในแต่ละปีแต่ก็มีครูอีกจำนวนมากเช่นกันที่ไม่ยอมรับสภาพความเป็นจริง และเมื่อครู ประเภทนี้ได้จับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์ก็ย่อมเป็นสิ่งที่ไม่ตักต้อนผู้ที่ทำการพิจารณาความดีความ ชอบ ต่อตัวผู้บริหารและต่อโรงเรียน

ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารจะแก้ไขได้ก็คือให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอตัวประกอบของข้อ พิจารณาในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้ครูจะได้ยอมรับในข้อพิจารณานั้น ๆ

ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารงานวิชาการ รวมทั้งผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ พิจารณาความดีความชอบของครู แต่ผลงานวิจัยต่าง ๆ เหล่านั้นไม่ได้อ้างอิงถึงโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาที่มีเอกชนเป็นเจ้าของและดำเนินการ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ในตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยนั้น สามารถให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการพัฒนาต่อไป

ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ จำรัส นองมาก ที่ได้นำเสนอถึงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ไว้ในวารสารการศึกษาเอกชน มาเป็นกรอบของการวิจัยในครั้งนี้ โดยนำมาเป็นข้อพิจารณาของตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ แบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ด้านลักษณะส่วนตัว

2. ด้านกระบวนการ แบ่งเป็น

2.1 พฤติกรรมในห้องเรียน

2.2 พฤติกรรมนอกห้องเรียน

3. ด้านผลผลิต



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวประกอบ เพื่อพิจารณาความดีความชอบครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จำแนกตาม เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบ เพื่อพิจารณาความดีความชอบต่างกัน
2. ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบ เพื่อพิจารณาความดีความชอบต่างกัน
3. ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ได้แก่ ครูในจังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง และสงขลา
2. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จำนวน 1,764 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะฉีดยุติทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จำนวน 313 คน

4. ตัวแปรที่จะศึกษาประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แบ่งออกดังนี้

4.1.1 เพศ

4.1.2 อายุ

4.1.3 วุฒิการศึกษา

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ใน 3 ด้าน ได้แก่

4.2.1 ด้านลักษณะส่วนตัว

4.2.2 ด้านกระบวนการ แบ่งเป็น

4.2.2.1 พฤติกรรมในห้องเรียน

4.2.2.2 พฤติกรรมนอกห้องเรียน

4.2.3 ด้านผลผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิยามศัพท์

1. ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เกี่ยวกับตัวประกอบที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ

2. ตัวประกอบ หมายถึง ข้อพิจารณาที่ใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบของครู 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ลักษณะส่วนตัว หมายถึง คุณสมบัติ บุคลิกภาพ รวมถึงพฤติกรรมส่วนตัวของครู ที่แสดงออกมา

2.2 กระบวนการหมายถึง หมายถึง ลักษณะขั้นตอนการกระทำของครูในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสอน และงานกิจกรรมต่างๆ ภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียน ดังนี้

2.2.1 พฤติกรรมในห้องเรียน หมายถึง ลักษณะหรือการกระทำของครูที่ได้แสดงออกในขณะที่ทำการสอน หรือขณะที่อยู่ในห้องเรียน

2.2.2 พฤติกรรมนอกห้องเรียน หมายถึง ลักษณะหรือการกระทำของครูที่ได้แสดงออกในขณะที่อยู่นอกห้องเรียน หรือการกระทำอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน

2.3 ผลผลิต หมายถึง ผลที่ได้จากการกระทำที่ครูมีต่อนักเรียน ที่มีต่อการเรียนการสอนและผลของการกระทำของครูที่มีต่อการกระทำอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน

3. การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การพิจารณาผลงานและการกระทำอื่นๆ ของครูเพื่อนำมาพิจารณาขึ้นเงินเดือน หรือให้ความชอบตามที่ผู้นั้นสมควรได้รับตามผลการกระทำนั้น

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนอาชีวศึกษาที่มีเอกชนเป็นเจ้าของ และดำเนินการ มีสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานของรัฐที่กำกับควบคุม ดูแล

6. เขตการศึกษา 3 หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่เขตควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการครอบคลุมพื้นที่ที่อยู่ในจังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพัทลุง และจังหวัดสงขลา

7. อายุ 30 ปี หมายถึง ระดับอายุของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แบ่งเป็น 2 ช่วง ดังนี้

7.1 อายุ 30 ปีลงมา หมายถึงครูที่มีอายุ 30 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี

7.2 อายุมากกว่า 30 ปี หมายถึงครูที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป

8. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับวุฒิการศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แบ่งเป็น 2 ระดับคือ

8.1 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึงระดับวุฒิการศึกษาของครูที่มีวุฒิการศึกษาที่ไม่ใช่ปริญญาตรี แต่เป็นวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

8.2. วุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป หมายถึง ระดับวุฒิการศึกษาของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีรายการประเมินที่มีเนื้อหาที่วัดได้แม่นยำ คือทั้งเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

2. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครู ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

เชิงอรรถ

¹ ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ อ้างจากศุภฤกษ์ ทองประยูร, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530, น. 10.

² กมล รักสงวน อ้างจาก ศุภฤกษ์ ทองประยูร เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน

³ ประทีป เล้ารัตนอารีย์ อ้างจาก ระพินทร์ สมุทรผ่อง, “ขวัญของลูกจ้างประจำใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 4,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2524, น. 1

⁴ สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2526), น.249.

⁵ Applewhite อ้างจาก มนูญ ตนะวัฒนา, ผู้แปล, การพัฒนาบุคคลในโลกรธุรกิจ อุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ: สามัคคีสาสน์, 2532), น. 207.

⁶ กิติ ตัยคคานนท์, นักบริหารทันสมัย (กรุงเทพฯ: บัดเตอร์ฟลาย, 2533), น.123-124.

⁷ กานดา วัชรภิชัย, “มองย้อนหลัง” ความเป็นมาของการพิจารณาความดีความชอบ ข้าราชการ, 8-12 สิงหาคม 2529, น. 9.

⁸ ดิลก บุญเรืองรอด, “การประเมินผลงานบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบ” *คุรุปริทัศน์*, : 24-26 ตุลาคม 2520, น. 24.

⁹ ไพโรจน์ ลิตปรีชา, การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย (กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช, 2523), น. 48.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁰ จําญญ วีณะคุปต์ พล.ต. , “ประมุขศิลป์” ข้าราชการ : 14-18 มิถุนายน 2501, น. 16.

¹¹ โชคดี รักทอง, “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532, น. 174.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การพิจารณาความดีความชอบเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลของฝ่ายบริหาร เป็นการแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเป็นธรรมของฝ่ายบริหาร การพิจารณาความดีความชอบนั้นถือได้ว่า เป็นผลที่ได้โดยตรงจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลและเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกด้วย เพราะสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินมาเป็นแนวทางในการบริหารได้อีกมาก เช่น การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้ออกจากงาน เป็นต้น

จึงมีนักการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนะหลักการ ทฤษฎี วิธีการปฏิบัติ แนวคิด ฯลฯ และสิ่งอื่น ๆ อีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ และช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการพิจารณาความดีความชอบและการขึ้นเงินเดือน

1. เพื่อแสดงให้เห็นถึงความถูกต้อง ยุติธรรมและเป็นธรรมในการบริหารค่าจ้าง เงินเดือนออกมาเป็นรูปธรรม มิใช่เป็นเพียงปรัชญาทางนามธรรมเท่านั้น
2. เพื่อรักษาสัมพันธภาพและสันติสุขในการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหาร กับฝ่ายลูกจ้าง
3. เพื่อให้พนักงานมีความกระตือรือร้น และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถพัฒนา

ศักยภาพให้สูงขึ้นไปตามลำดับอย่างเหมาะสมกับคุณค่าผลตอบแทนที่ได้รับ ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ลดปัญหาการลาออกของพนักงานที่ดีมีฝีมือประเภทใจซื่อมือสะอาด และเพื่อลดค่าใช้จ่ายและความยุ่งยากในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมพนักงานที่จะรับเข้าทดแทนใหม่โดยทางอ้อมอีกด้วย

5. เพื่อเป็นกลไกที่จะทำให้โครงสร้างค่าจ้าง-เงินเดือนขององค์กร มีความเคลื่อนไหวอย่างมีประสิทธิภาพ สมเหตุสมผล และได้รับการยอมรับในความสำเร็จจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

6. เป็นการให้เห็นถึงผลลัพธ์สุดท้ายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งพนักงาน¹

ขั้นตอนของการพิจารณาความดีความชอบ

1. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบว่าจะเป็นแบบใด
2. กำหนดแนวทางการพิจารณาว่าจะพิจารณาในแนวทางใดซึ่งควรแจ้งให้ทุกคนทราบก่อนการประเมิน
3. วิธีการประเมิน ควรกำหนดวิธีการประเมินว่าจะมีวิธีการพิจารณาองค์ประกอบอะไรบ้าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินควรเป็นเครื่องมือที่รัดกุม ทุกคนยอมรับในเครื่องมือ²

ปัญหาและข้อคำนึงถึงในการพิจารณาความดีความชอบ

ในองค์กรต่าง ๆ จะมีนโยบายในการพิจารณาการขึ้น - การปรับเงินเดือนของพนักงาน โดยยึดหลัก ความถูกต้อง ยุติธรรม และเป็นธรรม ถึงแม้จะกระทำด้วยความรอบคอบแล้วก็ตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ
ตาม ผลที่เกิดขึ้นมักจะมีปัญหาที่กระทบเกิดขึ้นอยู่เสมอ เพราะพนักงานที่มีความคิดว่าการขึ้น
ไม่วางกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มาปรึกษา

เงินเดือนที่เป็นธรรมนั้นย่อมได้รับการขึ้นเงินเดือนมากกว่าในผลของการขึ้นเงินเดือน จะทำให้บรรยากาศของการทำงานเสียไปการกระตือรือร้นในการทำงานจะมีน้อยขวัญและกำลังใจของพนักงานตกต่ำ ดังนั้นหลังจากการขึ้นเงินเดือนแล้ว บางองค์กรจะให้มีการจัดงานรื่นเริงขึ้น หรือมีการแข่งขันกีฬาประจำปี เพื่อให้ความค้ำข้องใจของพนักงานได้ระบายออกเสียบ้างตามสมควร

อย่างไรก็ตามแม้ว่าปัญหาการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจะมีให้พบอยู่เสมอๆ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบที่พิจารณาอนุมัติทำให้มีความยุติธรรม เป็นธรรมและมีหลักเกณฑ์ให้มากที่สุดพยายามบริหารให้มีจุดยืน และหลักแห่งเหตุผลที่สุดต้องยึดมั่นการพิจารณาตามผลของหลักเกณฑ์การพิจารณาดังภาษาอังกฤษที่ว่า "Pay for Contribution , Not for Action" เพื่อให้องค์กรอยู่ในภาวะสมดุลที่จะใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าไปตามกระบวนการบริหารให้มีประสิทธิภาพได้ประสิทธิผล เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร³

การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน โดยมีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล ส่วนมากในการขึ้นเงินเดือนจะต้องกำหนดว่าจะเริ่มในช่วงเวลาใด เช่น ในทุกเดือนมกราคมของทุกปี ตุลาคมของทุกปี หรือ ในแง่ของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน อาจเป็นทุกเดือนพฤษภาคมของทุกปี โดยจะขึ้นเป็นลักษณะเช่น ให้เป็นจำนวนเงิน หรือเป็นร้อยละของอัตราจ้าง เป็นต้น⁴

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความหมายแตกต่างกันไป ตามทัศนะของนักการศึกษาหลายท่าน เช่น

สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็น

วิธีการที่ใช้ประเมินค่าว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เพียงไร โดยไม่คำนึงใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกต และ วิจัยตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ตอบแทน ความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ⁵

ภิญโญ สาร ให้ความหมายว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการตรวจสอบว่า งาน ที่ทำไปแล้วนั้นมีผลดีเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ก่อนลงมือทำงาน หรือเปรียบเทียบกับแผนนโยบาย หรือแผนงานที่กำหนดไว้

เสนาะ ดิยาวี กล่าวว่าการประเมินผลหมายถึง ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคคุณค่าของ บุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง⁷

William B. Castetter ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นกิจกรรมการบริหารที่กำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้บุคคลก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จพร้อม ๆ กับการ บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย⁸

Dale S. Beach. ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นการวัดการทำงานและความสามารถ (Potentiality) ของผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนตัวด้วยวิธีการที่เป็นระเบียบแบบแผนเพื่อพัฒนาการทำงาน⁹

Douglas Mc.Gregor กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่จะถูกมองว่าเป็นวิธีการอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคลแต่ถูกนำมาใช้ในจุดประสงค์ด้านการบริหาร แล้ว กลายเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การจัดการเป็นเหตุผลที่ชัดเจนที่ทำให้บุคคลนำความพยายามของ เขามุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ฝ่ายบริหารจะต้องบอกให้พวกเขาว่า จะต้องทำอะไร และจะต้อง วิจัยว่าเขาทำได้ดีแค่ไหน รวมไปถึงการให้รางวัล หรือการลงโทษไปตามนั้นอย่างสอดคล้องกัน¹⁰

จากความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไปอนญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า หลายที่ตั้นนั้นสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารของ ฝ่ายบริหารเพื่อตรวจสอบ และวัดงานของบุคลากรนั้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพว่าเป็นไป

ตามวัตถุประสงค์ของงานเพียงใด ด้วยวิธีการที่เป็นระบบและมีระเบียบแบบแผนเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ย่อมขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ หรือความต้องการของฝ่ายบริหารว่าจะประเมินเพื่ออะไร ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งนั้นฝ่ายบริหารต้องกำหนดให้แน่นอนว่าผลของการประเมินจะนำไปใช้เพื่ออะไร

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลายทัศนะดังนี้

Deal S. Beach ได้เสนอว่าวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามี 4 ประการ คือ

1. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคลากรเพราะจะช่วยส่งเสริม และ รักษา ระดับ คุณภาพการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่น่าพอใจอยู่ตลอดเวลา และได้ทราบผลการทำงานเป็นระยะ ๆ
2. เพื่อพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
3. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน ช่วยให้ฝ่ายนิเทศได้ทราบพฤติกรรมของบุคลากรทุกระยะ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงได้ทราบรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรจากฝ่ายนิเทศ และพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร และทำให้ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างถูกต้องในการพิจารณาเกี่ยวกับการโยกย้าย การพักงาน การให้ออกจากงาน และการเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

5. การปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า ควรคัดเลือกบุคลากรชนิดใดจึงเหมาะสมกับงาน และควรมีการฝึกอบรมอย่างไร¹¹

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ 6 ประการ คือ

1. เพื่อใช้การประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
2. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
3. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
6. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่ย่อนสมรรถภาพ และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองได้ ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป¹²

แสดงให้เห็นว่าวัตถุประสงค์ของการประเมินผลปฏิบัติงานนั้นเพื่อช่วยให้ฝ่ายบริหารได้บริหารบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบคือเริ่มตั้งแต่ใช้ในการแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน พัฒนาบุคคลเลื่อนขั้นเงินเดือนการจัดสวัสดิการ การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงการให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานได้หลายรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าการประเมินนี้กระทำอย่างมีระเบียบแบบแผน และเป็นไปอย่างยุติธรรมแล้วผลการประเมินนั้นก็จะมีคุณค่าอย่างยิ่งได้มีผู้เสนอถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ภิญโญ สาธร ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่เห็นได้ชัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีหลักเกณฑ์ 6 ประการคือ

1. รักษาความเป็นธรรมของผู้บริหารในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร
2. สะดวกสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกป้อนตำแหน่งบุคลากรได้อย่างถูกต้อง
3. เป็นการบำรุงขวัญและกระตุ้นบุคลากรให้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน
4. ช่วยให้มีการควบคุมค่าจ้างให้เหมาะสมกับการทำงานของบุคคล และลักษณะงาน แต่ละอย่าง
5. เมื่อมีการทักท้วงหรือกล่าวหาจากบุคลากรว่าไม่เป็นธรรม ผู้บริหารมีหลักฐานที่ยืนยันว่าได้ใช้หลักเกณฑ์ตามวิชาการแล้ว
6. เป็นการจูงใจบุคลากรที่ดี และมีความสามารถเข้ามาสมัครงาน เพราะได้ยืนยันกิตติศัพท์ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ¹³

สมพงศ์ เกษมสิน ได้เสนอถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เพื่อเป็นการป้อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผนซึ่งใช้ต่อบุคคลในองค์กรเดียวกันอย่างเสมอหน้า และทั่วถ้วน เพื่อเป็นการป้องกันการเล่นพรรค เล่นพวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เพื่อให้การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม มีข้อเปรียบเทียบเป็นหลักฐาน ในการพิจารณา ป้องกันการกินแหนงแคลงใจแก่ผู้ที่มิได้รับเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้ได้ทราบข้อบกพร่องด้วยความเป็นธรรม

3. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่า บุคคลใดมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือ ผู้ใดหย่อนสมรรถภาพไม่สมควรจะให้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ทั้งก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

4. เพื่อประโยชน์ในการกำหนดวิธีการฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภทแต่ละหน้าที่ และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่ในองค์กร

5. เพื่อประโยชน์ในการสับเปลี่ยน โยกย้ายพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่งาน

6. เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคล ที่องค์การใช้เลือกสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในห้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ วิธีการทดสอบ ที่ใช้อยู่สามารถวัดและเลือกสรรบุคคลได้ต้องตามประสงค์ขององค์กรหรือไม่

7. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ไม่ต้องคอยกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชา ด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้อง แต่จะประจบประแจงผู้บังคับบัญชาด้วยการปฏิบัติงานโดยปราศจากการกังวลใจ¹⁴

สุเมธ วงศ์บุญยงค์ ได้เสนอว่า ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถ

ใช้เป็นประโยชน์ในการดำเนินการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การเลื่อนตำแหน่ง และขึ้นเงินเดือน
2. การโอนย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน
3. การพิจารณาให้ออกจากงาน
4. การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร
5. การตรวจสอบมาตรฐานในการทำงาน
6. การชี้ให้เห็นถึงความก้าวหน้าในองค์กร
7. การกำหนดค่าจ้างและเงินเดือน
8. การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน
9. การสร้างความเข้าใจและสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและ
ผู้ใต้บังคับบัญชา
10. การแสดงผลงานดีเด่นของบุคลากร
11. การระงับข้อขัดแย้งในการปรับปรุงวิธีการทำงาน และเครื่องมือเครื่องมือ
ที่ใช้ที่มีอยู่ให้เหมาะสม และถูกต้อง¹⁵

วัฒนา สุตรสุวรรณ มีความเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ทั้งในแง่ประโยชน์ต่อตัวผู้บังคับบัญชา และประโยชน์ต่อตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ในส่วนของผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยผู้บังคับบัญชา
ในเรื่องการมอบหมายงาน การตรวจสอบว่างานได้มาตรฐานตามที่กำหนดหรือไม่
การวางแผนการทำงานในหน่วยงานให้ดีขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
การปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือการพัฒนาบุคลากรใน

หน่วยงาน การให้ประโยชน์ตอบแทน การพิจารณา โอนย้าย หรือออก
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
จากงานการกำหนดมาตรฐานการทำงาน การตรวจสอบความถูกต้องของ

คำอธิบายงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งและความเหมาะสมหรือถูกต้อง
ของวิธีรับสมัคร และคัดเลือกคนเข้าทำงาน

ในส่วนของผู้ได้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยผู้ได้
บังคับบัญชาในเรื่องของผลการปฏิบัติงานที่เขาทำได้ และทราบว่าจะปรับปรุง
การปฏิบัติงานอย่างไร ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นว่า งานของเขา
จะต้องได้รับการวัดและการประเมินอย่างยุติธรรม การปฏิบัติงานที่บกพร่อง
จะได้รับการแก้ไขว่ากล่าวตักเตือน การปฏิบัติงานที่ได้ผลดีจะได้รับการยกย่อง
ชมเชยและมีความมั่นใจว่าเขาจะได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถสูงขึ้น
จากผู้บังคับบัญชา¹⁶

แนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีแนวทางในการประเมินว่าจะมีเกณฑ์ประเมิน
ในด้านใดบ้างเพราะเกณฑ์ที่ใช้那儿ยอมเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นแนวทางที่ใช้เป็นเกณฑ์ จึงไม่ควร
เป็นเกณฑ์ตัวใดตัวหนึ่งเพียงตัวเดียว ธงชัย สันติวงศ์ ได้ศึกษาและค้นพบว่าการใช้เกณฑ์
ในการประเมินหลายอย่างโดยพิจารณาจากหลายด้านนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้มีการวัดผล
งานต่างๆได้อย่างครบถ้วน ซึ่งในการประเมินทุกครั้งนั้น การที่จะต้องนำเอาสถิติข้อมูลที่มาจาก
เกณฑ์ตามทัศนะของบุคคลต่างๆเข้ามาประกอบการพิจารณาพร้อมกันยอมเป็นเรื่องจำเป็นและ
สำคัญยิ่ง และในการทำประเมินนั้น ควรจะต้องระมัดระวังที่จะไปตกหลุมพรางการประเมิน
เฉพาะกิจกรรมต่างๆ ที่ได้กระทำลงไป¹⁷

นอกจากนั้นแล้วแนวทางต่างๆ ที่ใช้ในการประเมินยังจำเป็นจะต้องเกี่ยวข้องกับระบบ
การทำงานของหน่วยงานนั้น เพราะในแต่ละหน่วยงานย่อมมีระบบการทำงานที่แตกต่างกันออก
ไปนั่นคือวิธีการในการประเมิน บุคคลที่จะทำการประเมิน และเวลาที่จะประเมินก็ย่อมแตกต่าง
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
กันออกไป

Lopez กล่าวว่าโครงการประเมินผลการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน ควรจะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญ

5 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน กล่าวคือจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลสมบูรณ์ถ้าคนงานมีสุขภาพดีและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานดี
2. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายขององค์การใหญ่และของแต่ละหน่วยย่อย จะต้องระบุให้ชัดเจน
3. ความเที่ยงตรงของการประเมิน กล่าวคือเครื่องมือที่จะใช้วัดต้องปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรง มีความเชื่อมั่น
4. โครงการจะต้องเป็นจริง โครงการที่วางไว้จะต้องมีวิธีการที่แน่นอน เป็นมาตรฐานและการปฏิบัติตามโครงการนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. มีการควบคุมและวิจัย เพื่อให้้องค์การนั้นทันสมัยและมีวิธีการปรับปรุงวิธีการทำงานของคนงาน จะต้องมีการรวบรวมข้อมูลและการทำให้สภาพของการทำงานดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทางทฤษฎีมาประยุกต์ และมีการพัฒนาทางการวิจัย¹⁹

ข้อมูลที่สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารจำเป็นต้องมีข้อมูลด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากผลของการประเมินที่ใช้ เครื่องมือในการประเมิน จึงจะทำให้ผลการประเมินนั้นเป็นไปอย่างยุติธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน เท่านั้น ไม่นอญาคาให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.ประเภทของข้อมูล ผู้บริหารต้องมีหลักเกณฑ์ว่าต้องการข้อมูลประเภทใดบ้าง ในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งข้อมูลส่วนใหญ่จะเป็นด้านคุณภาพมากกว่าปริมาณ เช่น ข้อมูลด้านคุณภาพก็จะเป็นข้อมูลด้านวิธีการสอนที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนของนักเรียน หรือข้อมูลด้านคุณภาพก็จะเป็นชั่วโมงที่สอนในสัปดาห์ จำนวนนักเรียนที่ครูต้องรับผิดชอบ เป็นต้น

2. แหล่งข้อมูล ควรจะมาจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

2.1 จากตัวผู้ถูกประเมิน เพื่อให้ผู้ถูกประเมินได้แสดงผลงานว่ามีอะไรบ้าง และขณะนี้กำลังทำอะไรอยู่

2.2 จากผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ

2.3 จากสถิติหรือเอกสารต่าง ๆ เช่น บันทึกการสอน ผลการเรียนรู้การสอบของนักเรียน

2.4 ผลงานอื่น ๆ เช่น การจัดทำอุปกรณ์การสอน การร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

3. เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินควรมีหลายแบบเพื่อให้สอดคล้องกับประเภทของข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ผู้บริหารจะได้พิจารณาการให้น้ำหนักความสำคัญของข้อมูลว่าควรให้ด้านไหนมากกว่ากัน หรือน้อยกว่ากันนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ

4.1 ภารกิจของหน่วยงาน คือโรงเรียนน่าเป็นอย่างไร

4.2 ปรัชญา หรือความมุ่งหมายของโรงเรียน

4.3 ภารกิจ หรืองานที่บุคคลนั้น ๆ ได้รับมอบหมาย¹⁹

จาร์ส นองมาก ยังได้เสนอแนวคิดว่าเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

น่าจะ ประกอบด้วยหลัก 4 ประการ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความเกี่ยวเนื่อง เกณฑ์ที่กำหนดต้องมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในการวัด และจะต้องสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมที่ต้องประเมิน
2. ความไม่ลำเอียง เกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จากพื้นฐานพฤติกรรมที่แสดงออก ไม่ใช่ความรู้สึกของแต่ละบุคคล
3. ความสำคัญ เกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องสัมพันธ์โดยตรงกับเป้าประสงค์ขององค์กร
4. ความเป็นไปได้ เกณฑ์ที่กำหนดสามารถสอบวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ²⁰

ตัวประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

ได้มีนักวิชาการได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลงานในด้านขององค์ประกอบไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. การประเมินคุณสมบัติ เป็นการประเมินลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพของครู ว่าครูที่ดีควรมีอะไรบ้าง เช่น มีความกระตือรือร้น มีความยืดหยุ่น มีอารมณ์ขัน บุคลิกภาพดี สามารถมองเห็นปัญหาต่างๆ ได้ มีความคิดริเริ่ม อดทน เชื่อมมั่นในตนเอง มีความเป็นผู้นำ ตรงต่อเวลา เป็นผู้ที่มีศีลธรรมอันดีเป็นต้น

2. ประเมินทักษะและความสามารถเฉพาะตัว เป็นการพิจารณาในด้านการเรียน การสอน ความสามารถในการสอน เช่น เตรียมการดี ในงานนักเรียนชัดเจน ให้โอกาสนักเรียนซักถามได้และ แสดงความคิดเห็นได้มีความเป็นประชาธิปไตยและยุติธรรม

3. ประเมินโดยพิจารณาจากผลผลิต เป็นการประเมินผลงานของครูหรือผลผลิตของครูซึ่งเกี่ยวกับนักเรียนโดยตรง เช่น พิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับนักเรียน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
การเช่น เคยเขียนบทความทางวิชาการมาน้อยเพียงไร²¹

Thomas T. Peterson ได้แบ่งเกณฑ์การประเมินออกเป็น 3 ประการคือ

1. ประเมินเฉพาะคุณภาพ เป็นวิธีการจัดชั้นของงานโดยเปรียบเทียบงานของ คนหนึ่งกับอีกคนหนึ่ง และจัดค่าของงานตามความยากง่าย หรือเป็นวิธีการ จำแนกงานขึ้นอยู่กับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการด้านทักษะ

2. ประเมินจากปริมาณและคุณภาพของงานว่า เป็นลักษณะงานชนิดใด องค์กรประกอบของการทำงานต้องใช้ทักษะ ความมานะอดทน ความรอบคอบ ฯลฯ และเงื่อนไขอะไรบ้างโดยจัดเป็นระดับคะแนนร้อยละ หรืองานที่ได้นั้นอยู่ในขั้นดี หรือขั้นต่ำเพียงใดเปรียบเทียบดูจากการใช้องค์ประกอบในแต่ละอย่างเช่น จำนวนแรงงาน เครื่องมือที่ใช้ คู่มือการทำงาน เป็นต้น

3. เปรียบเทียบดูจากการตัดสินใจที่แตกต่างกัน เช่น ใช้เวลานานเพียงใด วิธีการถูกต้องหรือไม่ มีเวลาในการเตรียมการแก้ปัญหาเล็กน้อยเพียงใด²²

นอกจากนี้แล้ว การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีควรประกอบด้วย

2 ส่วนที่สำคัญคือ ในส่วนของผลงาน และส่วนที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว

ซึ่ง สรุศักดิ์ นานานุกูล ได้เสนอว่าในระดับของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น ควรมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

1. ส่วนผลงาน

1.1 ปริมาณงาน พิจารณาจากผลงานที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานปริมาณงาน และระยะเวลาที่ตกลงกัน ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน ทั้งนี้มาตรฐานดังกล่าวให้ถือ เกณฑ์ว่า พนักงานกว่า 90% สามารถทำได้

1.2 คุณภาพของงาน พิจารณาถึงความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว

มีระเบียบ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานงานที่กำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ ห้ามเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต หากมีข้อสงสัย กรุณาติดต่อฝ่ายกฎหมาย โทร. 0-2643-7344 หรือ 0-2643-7345

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ความรอบรู้และความชำนาญในงาน พิจารณาถึงความรอบรู้ในงาน และความรู้เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ รวมถึงการแสดงออกซึ่งความชำนาญในการปฏิบัติ

1.4 การปฏิบัติตามคำสั่ง พิจารณาถึงความตั้งใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่งและมีความสามารถในการเข้าใจคำสั่งนั้น ๆ

2. คุณสมบัติเฉพาะตัว

2.1 ความคิดริเริ่ม พิจารณาถึงการให้ข้อคิดเห็นทั้งด้วยวาจา และลายลักษณ์อักษร เป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในการริเริ่มปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ลดขั้นตอนการซ้ำซ้อนของงาน ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

2.2 การจัดลำดับงาน พิจารณาถึงการจัดลำดับความสำคัญและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

2.3 ความเชื่อถือไว้วางใจได้ พิจารณาถึงความละเอียดรอบคอบ และความประณีตในการปฏิบัติงาน หรือความซื่อสัตย์โดยเน้นการควบคุมการปฏิบัติงาน

2.4 ความรับผิดชอบ พิจารณาถึงความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน การเอาใจใส่ต่องาน รวมทั้งการปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

2.5 การตัดสินใจ พิจารณาถึงความฉับไวในการวินิจฉัยและตัดสินใจ ดำเนินการแก้ปัญหาในงานที่ตนรับผิดชอบด้วยตนเอง

2.6 การประสานงานและการให้ความร่วมมือ พิจารณาจากความสำเร็จ

ในการทำงานโดยมีการประสานงาน การให้ความร่วมมือที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

2.7 การติดต่อลูกค้า และผู้มารับบริการ พิจารณาจากคุณสมบัติ ในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดียังผลให้การติดต่อกับลูกค้า และผู้มารับบริการเป็นไปด้วยความราบรื่น²³

สำหรับในการประเมินผลงานของครูนั้นย่อมจะแตกต่างไปจากการประเมินโดยทั่วไป เพราะหน้าที่หลักของครูเน้นไปในการการสอนซึ่งเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่นด้วย เช่น การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินจึงจำเป็นที่จะต้องให้มีหลากหลายด้านมากกว่าที่จะเน้นในการการสอนหรือกระบวนการสอนเพียงอย่างเดียวซึ่งอย่างน้อยที่สุดควรประเมินให้ครอบคลุมทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของครู

Merle B. Marks ได้เสนอแนะถึงแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่า ควรจะ พิจารณาน้อยที่สุด 3 ด้าน ซึ่งต้องนำมาพิจารณาร่วมกันคือ

1. พิจารณาจากผลการเรียนของนักเรียน โดยเปรียบเทียบจากเกณฑ์ซึ่งจะทำให้ทราบได้ว่าตัวของนักเรียนมีความรู้ หรือสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะทำให้ทราบถึงผลงานของครูได้นอกจากนี้ ควรจะได้พิจารณาถึงวิธีการสอนของครู และวิธีการเรียน ของนักเรียน ด้วยว่าเหมาะสมหรือสอดคล้องกันหรือไม่ เพียงใด
2. การสังเกตพฤติกรรมของครู เป็นการสังเกตพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนในห้องเรียนในการเอาใจใส่ให้ความรู้ การช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน เป็นต้น
3. บุคลิกภาพ และอุปนิสัยของครู เป็นลักษณะทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับตัวครู²⁴

Crane W.G Walker, and others ได้เสนอว่า การประเมินการทำงานของครู

เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อน จุดหนึ่งของความยุ่งยากคือไม่สามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเผยแพร่ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
เป็นหลักเกณฑ์ได้ทั้งหมด แต่เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมาย

ของการประเมินผล ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาประเมินผลงาน
ของครูแบ่งได้เป็น 3 ข้อคือ

1. เกณฑ์ผลงาน (product criteria) ได้แก่ ผลการสอนการอบรมของครู
ทำให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดการเรียนรู้อะไรบ้าง
2. เกณฑ์กระบวนการ (process criteria) เพราะเชื่อว่ากระบวนการหรือวิธี
ที่ดีนั้นจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เกณฑ์พยากรณ์ หรือทำนายผลที่ได้ (presage criteria) เป็นเกณฑ์ประเมิน
ในข้อที่ไม่ใช้กระบวนการและผลงานที่ได้รับในทันที แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับ
ความตั้งใจ อุปนิสัยของครู เสียง การแต่งกาย เซาว์ปัญญา กริยาท่าทาง
ความขยันหมั่นเพียร ความรู้ ฯลฯ²⁵

นอกจากนี้ ภิญโญ สาธิต ได้เสนอสิ่งที่จะนำมาพิจารณาในการประเมินผลการ ปฏิบัติ
งานของครูไว้ในหนังสือการบริหารการศึกษา ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge)

- 1.1 ครูควรมีความรู้ในเนื้อหาที่สอนอย่างเพียงพอและกว้างขวาง
- 1.2 ครูควรมีความรู้อย่างดีในเรื่องวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมของ
ชุมชนนั้น ๆ เพื่อให้ความรู้แก่นักเรียน โดยสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของ
ท้องที่ซึ่งโรงเรียนตั้งอยู่และสอดคล้องกับลักษณะของตัวนักเรียน
- 1.3 ครูควรมีความรู้ ในด้านการพัฒนาการของเด็ก และความรู้ในด้าน
จิตวิทยาสังคมสำหรับเด็กและสำหรับครูเป็นอย่างดีเพื่อทำงานด้านการสอน
และด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 ครูควรมีความรู้ในเรื่องวิชาครู ซึ่งประกอบด้วยเทคนิคในด้านการสอน และระเบียบวิธีที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ และการทรงจำ ได้อย่างดี

1.5 ครูควรใช้ความรู้เป็นประโยชน์หรือไม่เพียงใด

2. ทักษะต่าง ๆ ในการสอน (Skill)

2.1 การใช้ภาษา ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียนถูกต้องตามหลักภาษา และสุภาพ ตามแบบวัฒนธรรมไทย

2.2 การประสานงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครูและนักเรียน

2.3 การรู้จักใช้ผลการวิจัยทางการศึกษาประกอบการสอน การนำผลการวิจัย มาควบคุมแนวการสอนให้ถูกต้องและความสามารถที่จะฝึกนักเรียนให้รู้จัก แก้ปัญหาด้วยตนเอง

2.4 ความขยันหมั่นเพียรในการทำงานของครูและการทำงานด้วยใจรักงานจริง ๆ

3. ความสนใจและทัศนคติ (Attitude)

3.1 ความสนใจเด็ก

3.2 ความสนใจวิชาที่สอน

3.3 ความสนใจในการสอนของตนเอง ตลอดจนสนใจในการเตรียมการสอน ทุกครั้งก่อนเข้าสอน

3.4 ความสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และความสนใจจะรอบรู้ เกี่ยวกับกิจกรรมของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

3.5 ความสนใจที่จะให้ความรู้แก่วงการงานและการมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริม การศึกษาโดยส่วนรวมของประเทศไทย

3.6 ความสนใจที่จะชวนขาย เพิ่มพูนความงอกงามในความรู้ของตนเอง²⁶

Oliver R.Gibson and Harold C.Hunt เสนอว่าครูควรจะปฏิบัติงานได้ดีและมีผลสำเร็จของงานสูง ต้องมีลักษณะที่พึงประเมิน 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ประเภทความรู้ (Knowledge) เช่น มีความรู้ทางด้านวัฒนธรรม รู้เรื่อง การสอนเป็นอย่างดี และเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายวิชาของตน มีความรู้ เกี่ยวกับเรื่องพัฒนาการของเด็ก และพัฒนาการเรียนรู้ มีความรู้ในการ ปฏิบัติงานและมีเทคนิคในการสอนแบบต่าง ๆ
2. ประเภททักษะ (Skill) จะต้องมีทักษะในการใช้ภาษาเขียน และภาษาพูดทำให้ เด็กเข้าใจง่าย มีทักษะในการเข้าผู้คนและมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะในการ ค้นคว้าวิจัยและการหาความรู้ เพิ่มเติม หาทางแก้ปัญหาอย่างถูกหลักวิชาและ ตรงกับข้อเท็จจริง ประการสุดท้าย จะต้องมินิสัยรักงานครู
3. ความสนใจ (Interest) ได้แก่การสนใจนักเรียน สนใจวิชาที่ต้องสอนทุกวิชา สนใจที่จะสอน สนใจชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน สนใจที่จะร่วมมือกับ เพื่อนร่วมอาชีพ และสนใจที่จะพัฒนาอาชีพครูให้ก้าวหน้า²⁷

นอกจากนี้กองแผนงาน สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เคยดำเนินการจัดสร้าง เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไว้ 10 ประการคือ

1. การเตรียมงาน และการจัดทำโครงการสอนก่อนทุกครั้ง
2. ความสามารถในการเสนอบทเรียน และให้ความรู้กับนักเรียน
3. การกระตุ้นหรือส่งเสริมให้นักเรียนเรียน และทำงานที่ครูกำหนด
4. ความรอบรู้แม่นยำของครู ในวิชาที่สอน

เอกสารนี้ 5. ทักษะและเทคนิคในการสอนของครูศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การรักษาวินัยและความสามารถในการควบคุมชั้น

7. เทคนิคของครูในการสร้างบรรยากาศ และสถานการณ์ในชั้นเรียน

8. บุคลิกภาพของครู

9. ความสัมพันธ์ที่ครูมีต่อคณะครูและผู้ปกครองของนักเรียนในชั้นเรียนของตน

10. ทศนคติและคุณภาพการสอนของครูโดยรวม²⁸

สำหรับข้าราชการครูนั้น มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโดยยึดกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (2519) ได้แบ่งแนวทางเป็น การปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานดังนี้

1. การปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจาก

1.1 มีความเอาใจใส่ และขยันขันแข็งต่องานเพียงใด

1.2 มีระเบียบวินัยเพียงใด

1.3 มีการอุทิศเวลาต่อราชการเพียงใด

1.4 มีมนุษยสัมพันธ์เพียงใด

1.5 มีการปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายหรือไม่เพียงใด

2. ผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจาก

2.1 ปริมาณงานที่ทำได้ มากน้อยเพียงใด

2.2 ผลงานที่ปรากฏ มีมากน้อยเพียงใด

2.3 ผลงานที่ปรากฏมีประโยชน์แก่งานการศึกษาหรือของโรงเรียน
มากน้อยเพียงใด

2.4 มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงานเพียงใด

2.5 มีความถูกต้องแม่นยำ เชื่อถือได้เพียงใด

2.6 ผลงานพิเศษนอกเหนือจากผลงานในหน้าที่มีหรือไม่ ผลเป็นอย่างไร²⁹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ของบุคลากรในสังกัดเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ ในการใช้เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเฉพาะในด้านของ กระบวนการสอนซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการทำงานของครู

ประชุม รอดประเสริฐ ได้เสนอกระบวนการทำงาน 8 ประการ ที่น่าจะนำมาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ คือ

1. ตั้งวัตถุประสงค์การสอนแต่ละครั้ง ได้เหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็ก ภายในชั้นที่สอนและวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นวัตถุประสงค์ที่ปฏิบัติได้ และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์
2. ใช้หลักจิตวิทยาเข้าช่วยในการสอนทุกครั้งโดยพิจารณาในแง่ของ ภาวะปัญญา อารมณ์สภาพสังคม สภาพจิตใจ และสภาพร่างกายของเด็ก ขณะเข้ามานั่งในห้องเรียนที่กำลังสอน และพิจารณาความจำเป็นและความ ต้องการสนใจ และความสามารถของเด็กแต่ละคนประกอบในการดำเนินการสอนมีการเตรียมตัวทำให้นักเรียนพร้อมที่จะเรียนและรับรู้
3. มีการวางแผนการสอนอย่างเป็นระเบียบ เนื้อหาที่สอนจัดไว้ก่อนหลังตาม ความเหมาะสมกิจกรรมประกอบรับกันกับเนื้อหาที่สอน มีอุปกรณ์การสอน ครบถ้วนและใช้ได้อย่างดี
4. จัดระเบียบชั้นและปกครองชั้นอย่างได้ผลดีโดยทำให้ชั้นเรียนมีอิสระเสรี ภายใต้อุปกรณ์ที่เหมาะสม สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยดี รู้จัก ใช้เวลาที่มีค่าทุกนาที ให้มีค่าต่อการสอนและการเรียนรู้ของเด็ก การดำเนินงานทุกอย่างอยู่ในระบบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง และทำให้ทัศนคติของเด็กดีต่อการสอนตลอดเวลา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของเด็กเป็นระยะๆ โดยสม่ำเสมอการวัดและ
และการประเมินผลดังกล่าวถูกใช้ควบคู่ไปกับการสอนเป็นเหตุให้การวัดและ
ประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการสอนไปในตัว เนื่องจากการวัดและประเมินผล
การสอนต้องตรงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์การสอนอย่างชัดเจนและ
เป้าหมายส่วนรวมของการศึกษาครูต้องแสดงอย่างชัดเจนให้ปรากฏ

ทำให้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของเด็กตรงตามเป้าหมายอย่างแท้จริง

6. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน ทำให้เกิดความอบอุ่นและ
ประทับใจในหมู่นักเรียน โดยไม่เสียผลการเรียนและขีดจรรยาบรรณครู
ขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างค่านิยมที่ดีให้เกิดขึ้นในหมู่นักเรียนด้วย

7. ทำให้เกิดการพัฒนาด้านต่างๆ ในตัวนักเรียน เช่น การพัฒนาเชาว์ปัญญา
และความดี ค่านิยม อารมณ์ที่ดี การพัฒนาในทางกายภาพ เป็นต้น

8. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับทางบ้าน หรือผู้ปกครองนักเรียน
ได้เป็นอย่างดีมีส่วนช่วยโรงเรียนทำความเข้าใจกับผู้ปกครองเกี่ยวกับโปรแกรม
ทางการศึกษา และนโยบายต่างๆ ของโรงเรียน ตลอดจนรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์
ต่างๆ จากบุคคลภายนอกได้อย่างสงบ และสามารถแก้ปัญหาได้โดยเรียบร้อย³⁰

จำรัส นองมาก ยังได้เสนอเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร
ในโรงเรียนว่า สามารถแบ่งเป็นกลุ่มๆ ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เกณฑ์เกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว ได้แก่ สุขภาพ บุคลิกลักษณะ
ความซื่อสัตย์ ความกระตือรือร้น ความร่วมมือและความสัมพันธ์เกี่ยวกับ
ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่ 2 เกณฑ์เกี่ยวกับกระบวนการ แบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ

2.1 พฤติกรรมในห้องเรียน ได้แก่ การอธิบายให้ความรู้ การตั้งคำถาม
วิธีการสอน การประเมินผลนักเรียน การช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล
เป็นต้น

2.2 พฤติกรรมนอกห้องเรียน ได้แก่ ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ
ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน

กลุ่มที่ 3 เกณฑ์เกี่ยวกับผลผลิต ซึ่งอาจพิจารณาได้จากสิ่งต่อไปนี้

3.1 ผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่วัดได้จากการสอบ การปฏิบัติงาน
โครงการ หรือสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน

3.2 ระดับคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

3.3 ผลงานของนักเรียนแต่ละคนหรือผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน
ของคณะบุคลากรแต่ละคนที่สามารถตรวจสอบได้³¹

สุพัฒนา โหระกุล ได้สรุปหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ไว้ในด้านการ
ปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตนไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน แบ่งงานได้ดังนี้

1.1 ภารกิจหลัก หมายถึง งานในหน้าที่ประจำตามสายงาน คือ
สายปฏิบัติการสอนสายสนับสนุนการสอน สายบริหาร งานปกครอง
งานกิจกรรม งานธุรการ

1.2 ภารกิจสำรอง หมายถึงงานพิเศษอื่นๆ เช่น เวิร์ประจำวัน

เวิร์กวันหยุดราชการ งานบริการชุมชน งานฝ่ายประชาสัมพันธ์โรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกส่งมอบให้ และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราชการอื่น งานที่ได้รับมอบหมาย

2. การปฏิบัติตน พิจารณาได้จาก การมีความรับผิดชอบ การรักษาระเบียบวินัย ความเอาใจใส่และขยันหมั่นเพียร การให้ความร่วมมือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่ม การเป็นผู้นำ ความวิริยะอุตสาหะ การวางตัว การประสานสามัคคี การอุทิศเวลา³²

นอกจากนี้ วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม ได้สรุปถึงแนวทางใหญ่ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

1. คุณสมบัติส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ประสบการณ์ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ความขยัน ความเอาใจใส่ในงาน
2. คุณสมบัติของงานที่ทำ เช่นคุณภาพและปริมาณของงาน ขอบข่าย ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ที่ทางหน่วยงานจะได้รับ
3. รายการที่จะวัด เป็นเรื่องที่วัดได้จริง เช่น วัดความสามารถ โดยดูจากวิธีการทำงาน การแก้ปัญหา และจำนวนของงาน
4. สิ่งที่วัดจะต้องตรงเป้า วัดได้หมดตามขอบข่ายของงาน
5. เวลาในการปฏิบัติงาน เช่น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานรวดเร็วหรือล่าช้า เหมาะสมกับปริมาณงานหรือคุณภาพงานเพียงใด
6. ความสนใจและเจตคติ เช่น ความสนใจเด็ก ความสนใจวิชาที่สอน ความสนใจในกิจการต่างๆ ของโรงเรียนหรือหน่วยงาน สนใจชวนชวน เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน³³

นอกจากนี้ Harold Koontz ได้กล่าวถึงระบบการวัดและประเมินผลงานบุคคลที่ดีควรมีลักษณะดังนี้คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สิ่งต่าง ๆ ที่จะวัดนั้นจะต้องวัดอย่างถูกต้องวัดตรงเป้าและวัดได้หมดตามขอบข่ายของงาน
2. รายการที่จะวัด จะต้องอยู่ในลักษณะที่จะดำเนินการได้ หรือวัดได้จริง เช่น วัดบุคลิกลักษณะโดยการสังเกตได้ วัดความสามารถโดยดูจากวิธีการทำงาน การแก้ปัญหาและจำนวนผลงาน
3. ต้องมีวัตถุประสงค์ของการวัดและกำหนดรายการที่จะวัด เช่น การวัดปริมาณ และคุณภาพของงานแต่ละคนเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
4. รายการที่จะประเมินและวิธีการที่ใช้ ต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เฉพาะฝ่ายที่ถูกประเมินเพราะการยอมรับในรายการประเมิน และวิธีการวัดจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การประเมินประสบความสำเร็จ
5. รายการที่สร้างขึ้นหรือกำหนดไว้ในแบบประเมินต้องรัดกุม เข้าใจง่าย มีส่วนให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่จะปรับปรุงการทำงานของเขาให้ดีขึ้น นั่นคือจะต้องสามารถชี้จุดบกพร่องให้ผู้ถูกประเมินทราบเพื่อเขาจะได้แก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น ฉะนั้นผลการประเมินจะต้องไม่ปกปิดเป็นความลับ³⁴

สรุปจากเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือตัวประกอบที่ต้องใช้ในการพิจารณานั้นจากที่มีแนวคิดจากนักวิชาการและผู้รู้ได้เสนอแนวทางไว้ ซึ่งได้เสนอแล้ว สามารถรวบรวมมาเป็นแนวทางในการใช้เพื่อพิจารณาความดีความชอบของครูโรงเรียนเอกชนได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนตัว หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของครูที่ประพฤติ ปฏิบัติอยู่อย่างสม่ำเสมอจนเป็นลักษณะนิสัย พิจารณาได้จาก

1.1 มีความซื่อสัตย์ หมายถึง ความเชื่อถือ ความไว้วางใจได้ในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึงมีการริเริ่มงานใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ในการทำงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น
- 1.3 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หมายถึง มีลักษณะท่าที อุปนิสัยที่ผู้อื่นยอมรับ
- 1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง มีลักษณะที่เป็นมิตร มีการพูดจาดี อ่อนน้อม
- 1.5 วางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง วางตัวเหมาะสมกับการเป็นครู
- 1.6 มีบุคลิกภาพดี หมายถึง มีลักษณะท่าทางดี น่าเชื่อถือ มีสัมมาคารวะ
- 1.7 แต่งกายสุภาพเรียบร้อย หมายถึง มีการแต่งกายที่ดูดี สุภาพ เหมาะกับกาลเทศะ
- 1.8 มีความมานะอดทน หมายถึง มีความอดทนที่จะทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์
- 1.9 มีความตรงต่อเวลา หมายถึง เข้า-กลับ ทำงานตรงเวลาที่กำหนด
- 1.10 สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ หมายถึง สามารถระงับอารมณ์ตัวเองให้สู่ภาวะปกติได้
- 1.11 ความเป็นระเบียบวินัย หมายถึง ประพฤติปฏิบัติ ตามระเบียบที่โรงเรียนกำหนด
- 1.12 มีความรับผิดชอบ หมายถึง มีความเอาใจใส่ต่องาน ไม่ละทิ้งหน้าที่ ปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด
- 1.13 มีความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง สามารถแก้ปัญหาได้อย่างฉับไวและถูกต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปแจ้งประโยชน์ด้านการค้า
 1.14 มีความกระตือรือร้น หมายถึง มีความคล่องตัว ตื่นตัวและฉับไวในการทำงาน
 ไม่ว่าจะมิได้ฯลฯ อื่นๆ ห้ามมีเหตุผลบางเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.15 มีสุขภาพพลานามัยดี หมายถึง มีร่างกายสมบูรณ์ ไม่เจ็บป่วยง่าย

2. ด้านกระบวนการ หมายถึงวิธีการหรือขั้นตอนตั้งแต่เริ่มวางแผน ปฏิบัติงาน ประเมินงานจนถึงสิ้นสุดงานนั้น ๆ แบ่งได้ดังนี้

2.1 พฤติกรรมในห้องเรียน ได้แก่

2.1.1 มีการวางแผนก่อนสอน หมายถึง มีการวางแผนเนื้อหาที่สอน จัดไว้
 อย่างเป็นขั้นตอน เหมาะสม

2.1.2 มีการจัดลำดับการสอนตามความยากง่าย หมายถึง มีการเรียงลำดับ
 เนื้อหาจากง่าย ไปยาก

2.1.3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสม หมายถึง จัดกิจกรรมการ
 เรียนการสอนรับกันกับเนื้อหาที่สอน และน่าสนใจ

2.1.4 มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการสอน หมายถึง มีการอบรม
 นักเรียน สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในกิจกรรมการเรียนการสอน

2.1.5 มีความเป็นประชาธิปไตย หมายถึงให้โอกาสนักเรียนแสดงความคิด
 เห็นอย่างอิสระ

2.1.6 มีความสามารถในการใช้ภาษา หมายถึง มีการใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน
 ที่ถูกต้อง สุภาพ ฟังแล้วเข้าใจง่าย

2.1.7 จัดบรรยากาศในชั้นเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง สภาพภายใน
 ห้องเรียนมีบรรยากาศดี น่าเรียนรู้

2.1.8 สามารถปกครองและควบคุมชั้นเรียนได้ดี หมายถึง มีการจัดระเบียบ
 ชั้นและปกครองนักเรียนให้มีระเบียบวินัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู เชิงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.9 มีการช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล หมายถึง มีการเอาใจใส่นักเรียนที่มีพฤติกรรมที่แตกต่างออกไป และให้ความสนใจเป็นพิเศษ

2.1.10 มีการเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง หมายถึง มีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียนทุกคน และมีความเท่าเทียมกัน

2.1.11 สามารถเข้าใจสภาพปัจจุบันของนักเรียน หมายถึง รู้ถึงสภาพจิตใจร่างกายของนักเรียน เมื่อมีกิจกรรมการเรียนการสอน

2.1.12 มีความแม่นยำในเนื้อหาที่สอน หมายถึง สามารถสอนนักเรียนด้วยความแม่นยำในเนื้อหาที่สอน และมีความมั่นใจ

2.1.13 มีความสามารถในการวัดและประเมินผลนักเรียนอย่างถูกต้อง หมายถึง รู้วิธีการวัดและประเมินผล มีการให้คะแนนนักเรียนด้วยความถูกต้อง รอบคอบและยุติธรรม

2.2 พฤติกรรมนอกห้องเรียน ได้แก่

2.2.1 มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมายถึง มีการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ

2.2.2 มีความรอบรู้ในงานที่ทำ หมายถึง มีความรู้ในกระบวนการ และวิธีการทำงาน

2.2.3 ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง มีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำที่นอกเหนือจากงานประจำ

2.2.4 มีการจัดลำดับงาน หมายถึง มีการจัดชั้นตอนตามความสำคัญของงาน

2.2.5 เอาใจใส่ต่อกิจกรรมของโรงเรียน หมายถึง ให้ความร่วมมือในกิจกรรมและทำด้วยความเต็มใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.6 เสียสละ อุทิศเวลาให้กับกิจการของโรงเรียน หมายถึง สามารถทำงานนอกเวลาได้ โดยไม่คิดค่าตอบแทน

2.2.7 มีการประสานงานกับบุคคลอื่น หมายถึง มีการประสานสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

2.2.8 ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ หมายถึง ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างมีคุณภาพ บำรุงรักษาให้ดีและใช้งานได้อยู่เสมอ

2.2.9 เอาใจใส่ ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน หมายถึง ช่วยสอดส่อง ดูแลทรัพย์สินของทางโรงเรียนด้วยความเอาใจใส่

2.2.10 เอาใจใส่ต่อภาพพจน์ของโรงเรียน หมายถึง ให้ความสนใจและปกป้องภาพพจน์ของทางโรงเรียน

2.2.11 ส่งเสริมความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับบ้าน หมายถึง สร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ปกครองกับทางโรงเรียน

2.2.12 มีการประสานความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

2.2.13 การต้อนรับผู้มาติดต่อกับโรงเรียน หมายถึง มีการเอาใจใส่ให้ความสำคัญกับผู้มาติดต่อกับทางโรงเรียน

2.2.14 วันลาประจำปี หมายถึง มีวันลา ป่วย สาย ลา ขาด ฯลฯ มากแค่ไหน

3. ด้านผลผลิต หมายถึง สิ่งที่ได้ หรือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานของครู พิจารณาได้จาก

3.1 ผลงานที่นอกเหนือจากการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ หมายถึง ผลงานที่ไม่ใช่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า งานสอนสำเร็จครบถ้วน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3.2 นักเรียนให้การยอมรับนับถือ หมายถึง นักเรียนให้ความเคารพและเชื่อฟัง

3.3 ผลงานของนักเรียนมีความเรียบร้อย หมายถึง นักเรียนทำงาน และมีผลงานที่
ประณีตเรียบร้อย และทำงานด้วยความตั้งใจตั้งใจ

3.4 ผลงานนักเรียนมีคุณภาพ หมายถึง ผลงานของนักเรียนมีประโยชน์ สามารถ
นำมาใช้งานได้จริง

3.5 ผลการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง ผลการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่า
พอใจ (ดีขึ้นเมื่อเทียบกับผลการเรียนครั้งก่อน)

3.6 นักเรียนค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ หมายถึง นักเรียนมีความสนใจที่จะพัฒนา
ตัวเองให้ดีขึ้น

3.7 นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย หมายถึง นักเรียนมีความเคารพนอบน้อม
ต่อครูอาจารย์และต่อบุคคลอื่น

3.8 นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง นักเรียนมีความกล้าคิด กล้าทำ
กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง

3.9 นักเรียนมีความสามัคคี หมายถึง นักเรียนมีความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่
ทะเลาะวิวาท มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3.10 นักเรียนเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน หมายถึง นักเรียนประพฤติปฏิบัติ
อยู่ในกฎระเบียบของโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง และต้องกำหนดให้แน่ชัดก่อนที่จะลงมือประเมินเพื่อจะได้นำมาเป็นหลักในการกำหนดแนวทาง กระบวนการ วิธีปฏิบัติการให้เหมาะสม รวมถึงสามารถนำมายึดถือเป็นตัวตั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการได้เสนอหลักการนี้ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. หลักภารกิจการจัดการและบริหารงานบุคคล ภารกิจหลักหลักในการจัดการขั้นต้นคือการวางแผน และนำแผนให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ แล้วมีการติดตามผลการปฏิบัติงานนั้นว่าได้ผลมากน้อยแค่ไหน จึงต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร

2. หลักแห่งมาตรการในการควบคุมการปฏิบัติงาน ในด้านกระบวนการจัดการควบคุมงานผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทราบความเคลื่อนไหวของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อดูว่าได้ดำเนินการไปอย่างถูกต้อง ดังนั้นจึงต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อผู้บริหารสามารถตัดสินใจว่าจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไข อุปสรรคได้อย่างทันเหตุการณ์

3. หลักแห่งหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาทุกคนต้องมีหน้าที่เกี่ยวกับการบังคับบัญชาลูกน้องต้องรับภารกิจรับผิดชอบหน่วยงาน มีหน้าที่สั่งการ มอบหมาย ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่ใช้ปกครอง "คน" เพื่อให้ได้ "ผลงาน" และแสดงถึง "น้ำใจ" โดยการให้รางวัลตอบแทน

4. หลักในการดำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรที่มีประสิทธิภาพย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม องค์กรจึงจำเป็นต้องดำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพของหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงจำเป็นและมีความสำคัญที่จะดำรงประสิทธิภาพขององค์กรไว้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. หลักในการสร้างคุณธรรม และความเป็นธรรมในสภาพของการจ้างงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดหลักการอย่างมีเหตุผลที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม จะก่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างบุคคลให้ยอมรับได้ และสร้างความเป็นธรรมระหว่างบุคคลอย่างทัดเทียมกัน

6. หลักที่ประกอบด้วยการวัดค่า และตีค่าไปพร้อม ๆ กัน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการสองอย่างต่อเนื่องกัน คือการวัดและการตีค่า ในการวัดนั้นจะเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด เช่น ถ้าการปฏิบัติงานนั้นมีค่าเทียบได้กับมาตรฐานที่กำหนดก็ตีค่าได้ว่า "ดี" ถ้าต่ำกว่ามาตรฐานมากก็ตีค่า "ใช้ไม่ได้" แต่ถ้าดีกว่ามาตรฐานมากก็ตีค่าว่า "ดีมาก"

7. หลักของกระบวนการวัดในแง่คุณภาพ ปริมาณ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เมื่อมีการวัดผลของการปฏิบัติงานเพื่อประมาณค่า ผู้วัดและผู้ประเมินจะวัดและตีค่าของผลการปฏิบัติงานที่ได้นั้นออกมาในรูปของคุณภาพ (Quality) และปริมาณ (Quantity) และลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน (Manner of Performance)

8. หลักแห่งการประเมินผลของการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การตีค่าตัวบุคคล ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้ประเมินจะต้องคำนึงถึงค่าของผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินเท่านั้น จะไม่ก้าวก้าวเข้าไปประเมินค่าของบุคคลนั้นอย่างเด็ดขาด ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษที่ว่า "Weight the Work" -Not the Worker" นั่นคือ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงาน หรือการวิเคราะห์วิพากษ์วิจารณ์ผลการปฏิบัติงาน จะมุ่งไปที่การปฏิบัติงานเท่านั้นไม่ได้มุ่งไปที่ตัวบุคคลเลย ซึ่งมักมีการใช้ผิดอยู่เสมอเพราะวิธีการที่วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีหลายวิธี บางครั้งบางลักษณะ และประเภทของงาน จำเป็นต้องใช้วัดจากลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความน่าไว้วางใจ ความจงรักภักดี ความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม ความขยัน ความซื่อสัตย์ เป็นต้น ซึ่งความจริงแล้วเป็นการวัดพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินไม่ใช่ตัวของผูถูกประเมิน แต่พฤติกรรมที่วัดนี้อาจเกิดจากอคติจากผู้ประเมินได้ง่าย และการวัดมีผลกระทบต่ออารมณ์ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ถูก

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเมินเช่นกัน สิ่งนี้เองที่เป็นอุปสรรคต่อการแจ้งผลการประเมิน โดยมักก่อให้เกิดความแตกแยก ความขัดแย้ง การทะเลาะวิวาท การทำร้ายร่างกาย หรือการฆาตกรรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงควรมีการระมัดระวังในกรณีนี้เป็นพิเศษ โดยการปฏิบัติอย่างรอบคอบ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินมีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน และทำให้เกิดการยอมรับโดยปราศจากปัญหาใด ๆ

9. หลักของการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะต้องกระทำอย่างเป็นกระบวนการ โดยทำอย่างต่อเนื่อง ครบวงจร ถ้าหยุดหรือเพิกเฉยในจุดใดจุดหนึ่งย่อมเกิดผลเสียหายหรือไร้ประโยชน์ได้

10. หลักของการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้กระทำไปแล้วมิได้ใช้ประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น ก็ไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใดและถือว่าเป็นการสูญเปล่าและอาจนำมาซึ่งปัญหาหรือความยุ่งยากอื่น ๆ ได้ ดังนั้นจึงควรนำผลการประเมินไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรตระหนักอยู่เสมอ คือการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร³⁵

ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการ เพื่อให้การประเมินนั้นได้ทำอย่างเป็นระบบ

สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้กันโดยทั่วไปในวงราชการและวงการธุรกิจมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งวัตถุประสงค์

และจุดมุ่งหมายจะต้องระบุไว้อย่างชัดเจนเพื่อจะดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า และถูกต้อง

ไม่ว่ากรณีใดๆที่สงวนสิทธิ์ห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การกำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมินผลจะต้องกำหนด

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและควรมีแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งควรเป็นแบบที่มีมาตรฐานเดียวกันและให้เหมาะสมกับบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งต่างๆ ตามลักษณะของงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการกำหนด ลักษณะของงาน (Job Description) ไว้อย่างละเอียดเพื่อช่วยให้ผู้ทำการ ประเมินใช้เป็นเกณฑ์ในการประกอบการพิจารณาได้

3. กำหนดตัวผู้ประเมินและทำการอบรมผู้ประเมิน ในการกำหนดตัวผู้ประเมินนั้น มักจะเป็นตัวของผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกับผู้ประเมิน ซึ่งผู้ที่จะประเมินต้องเป็น ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจโดยตรงทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการ และ เทคนิคในการประเมินตามแบบฟอร์ม และแบบฟอร์มที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน

4. กำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ว่าจะประเมินเกี่ยวกับอะไร จึงจะกำหนดได้ว่าจะใช้วิธีการประเมินผลวิธีใด

5. การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ ถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นหนึ่ง คือเมื่อได้รับแบบประเมินผลมาเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์ การทำงานเป็นบุคคลๆ ไปซึ่งผู้วิเคราะห์จะต้องมีความชำนาญและความยุติธรรม พothที่จะแปลความหมาย และผลการประเมินได้ถูกต้อง³⁶

นอกจากนี้แล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อให้การประเมินนั้นสามารถบรรลุผลได้ดี

วิจิตร วรุดบางกูร ได้เสนอขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดความมุ่งหมายในการประเมินว่าจะนำผลไปใช้ในเรื่องใดบ้าง
อะไรเป็นงานหลัก และอะไรเป็นงานรอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกสงวนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หากแต่งตั้งเป็นกรรมการจะต้องแต่งตั้งให้รับรู้โดยทั่วไป

3. เลือกวิธีการประเมินผลให้เหมาะสมกับประเภทของงาน
และการใช้วิธีผสมหลายวิธี
4. ทำความเข้าใจกันทุกฝ่ายเพื่อให้เข้าใจและยอมรับและให้ความร่วมมือ
ในการประเมิน
5. กำหนดเรื่องที่จะประเมิน กำหนดน้ำหนักและความสำคัญสร้างเครื่องมือ
ในการประเมินและให้ความร่วมมือในการประเมิน
6. จำแนกผู้ถูกประเมินออกเป็นกลุ่ม ๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะต้องประเมิน
โดยใช้เกณฑ์อันเดียวกัน เนื่องจากมีลักษณะงานหรือระดับตำแหน่งงาน
เหมือนหรือใกล้เคียง
7. กำหนดช่วงระยะเวลาการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงาน
ช่วงระยะเวลาควรมีระยะห่างกันพอเหมาะ และไม่ใกล้กับระยะเวลา
ที่จะพิจารณาความดีความชอบ
8. ปฐมนิเทศการใช้แบบประเมิน จัดทำคู่มือ หรือจัดอบรมผู้ทำการประเมิน
9. ดำเนินการประเมินตามขั้นตอนที่วางไว้ จัดทำปฏิทินการประเมิน
และดำเนินการประเมินตามกำหนดการนั้น
10. แจ้งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ หากมีการร้องเรียนขอความ
เป็นธรรมในช่วงนี้จะต้องรีบจัดการให้เสร็จสิ้น เข้าใจตรงกันก่อนที่จะ
นำผลการประเมินไปใช้ในเรื่องอื่น
11. ติดตามและปรับปรุงระบบการประเมินผล เพื่อนำไปใช้ในครั้งต่อ ๆ ไป
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น³⁷

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น แม้ว่าจะใช้วิธีการประเมินแบบใดก็ตาม หรือผู้ประเมินจะได้ศึกษาถึงหลักเกณฑ์ วิธีการในการประเมิน กระทำการประเมินอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน แต่การผิดพลาดก็ย่อมที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินจะต้องมีความรอบคอบเสมอ

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ข้อคิดเห็นสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคน เพราะหากผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการประเมินผลไม่เห็นด้วยก็อาจมีการวิพากษ์วิจารณ์ และอาจเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้
2. เมื่อมีการเห็นชอบในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องยึดถือเป็นนโยบายและปฏิบัติโดยเคร่งครัดและทั่วถึง มิฉะนั้นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นก็จะไม่สัมฤทธิ์ผล
3. ก่อนที่จะนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับและเห็นชอบมาใช้ ควรชี้แจงผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานได้เข้าใจถึงวิธีการโดยถ่องแท้ เพื่อให้การปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน
4. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาระการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ ควรจะต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจโดยถูกต้อง เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีข้อผิดพลาด
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบแล้ว ควรมีลักษณะไปในทางสอนและแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย³⁸

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในบางครั้ง แม้ว่าผู้บริหาร หรือผู้ทำการประเมินมีความรอบคอบ และระมัดระวังในการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วก็ตาม ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลก็ยังคงพบอยู่เสมอ

William B. Castetter ได้เสนอถึงปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พบบัน โดยทั่วไป ดังนี้

1. การประเมินมุ่งที่บุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล แทนที่จะมุ่งที่การกระทำหรือผลงาน
2. เครื่องมือในการประเมินขาดความเที่ยงตรง
3. มีความลำเอียงในการประเมิน
4. การประมาณค่ามักได้รับอิทธิพลจากองค์กร
5. ระบบการประเมินไม่ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกคน
6. ผลของการประเมินไม่ได้นำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร
7. การประเมินแบ่งเป็นส่วน ๆ เมื่อรวมแล้วไม่สะท้อนให้เห็นภาพรวมของบุคลากร
8. บุคลากรไม่เข้าใจเกณฑ์ประเมินต่อต้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้ถูกประเมินไปเพื่อที่จะไปสู่การบรรจุเป้าหมายขององค์กร
10. ขาดการสื่อสารเกี่ยวกับวิธีการประเมินระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน
11. วิธีการประเมินไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์กร
12. วิธีการประเมินไม่ส่งเสริมความพึงพอใจหรือความต้องการระดับสูงของบุคลากร เช่นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าแสดงออก³⁹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภิญโญ สาร ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ผู้บริหาร การศึกษาควรรอบ พร้อมทั้งได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหา ดังนี้

1. อิทธิพลรังสี (Halo Effect) คือการที่ประเมินมีความลำเอียงเพราะคิดว่า ถ้าใครมีอะไรดีอย่างหนึ่งก็ต้องดีไปหมดทุกอย่าง เช่น ในการประเมินเรื่อง การศึกษาพบว่าผู้มีการศึกษาสูงเมื่อประเมินเรื่องราวการทำงานก็มักจะให้ คะแนนสูงไปด้วย ในเรื่องนี้ควรแก้ไขโดยให้ผู้ประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน แต่ละข้อไปจนหมดทุกตอน
2. การปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency of Strictness) คือผู้ประเมินบางคน มีนิสัยปล่อยคะแนนแก่ทุกคนง่าย บางคนกดคะแนนแก่ทุกคนต่ำไปหมด ถ้าให้ผู้ประเมินพร้อมกัน 2 คน ก็จะได้คะแนนไม่เท่ากันซึ่งจะแก้ไขได้โดย จัดทำคู่มือในแต่ละรายการเอาไว้เป็นบรรทัดฐานและประชุมชี้แจงแก่ผู้ประเมิน ให้เข้าใจ มีความคิดเห็นในระดับเดียวกันก่อนที่จะประเมิน
3. แนวโน้มเข้าหาศูนย์กลาง (Control Tendency) คือผู้ประเมินไม่ต้องการ ให้บุคลากรได้คะแนนต่ำหรือสูงเกินไปเพราะไม่แน่ใจ สาเหตุมาจากผู้ประเมิน ไม่ได้ดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด จึงใช้วิธีปลอดภัยไว้ก่อนคือ ให้คะแนนทุกคนใน ระดับปานกลางเหมือนกันหมด แก้ไขโดยให้ผู้ประเมินตั้งเกณฑ์มาตรฐานไว้ และพยายามสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดทุกระยะ
4. ลำเอียงเพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations-Bias) เช่น การให้คะแนนแก่คนที่ตนชอบมากกว่าคนที่ตนไม่ชอบ แก้ไขโดยใช้ แบบประเมินชนิดปรนัยซึ่งกำหนดรายละเอียดไว้อย่างชัดเจน และไม่ปกปิดผล การประเมินไว้เป็นความลับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. อิทธิพลของหน่วยงาน (Organization Influences) หัวหน้างานบางคนต้องการให้หน่วยงานของตนเด่นกว่าหน่วยงานอื่น จึงให้คะแนนบุคลากรทุกคนสูง เพื่อแสดงว่าตนมีความสามารถในการบริหารมากกว่าหน่วยงานอื่นและจากระบบขึ้นเงินเดือน 2 ชั้นมีโควตาหัวหน้างานต้องการให้ลูกน้องของตนได้ 2 ชั้นก็ให้คะแนนสูง ๆ ไว้ แก้ไขได้โดยกำหนดให้ผู้ประเมินแสดงผลและหลักฐานทุกข้อที่คะแนนสูง ซึ่งผู้ประเมินอาจต้องระวัง เพราะไม่อาจหาเหตุผลและหลักฐานมารับรองทุกคนได้⁴⁰

พนัส หันนาคินทร์ ได้เสนอความผิดพลาดหรือความบกพร่องในการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉพาะของครูว่า อาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. การเข้มงวดหรือหย่อนในการให้คะแนน อันเนื่องมาจากการวางมาตรฐานสูงหรือต่ำเกินไป ซึ่งอาจเกิดจากการคาดหวังผลเลิศจากการทำงานหรือประสบการณ์ที่เคยผ่านมา เช่น เมื่อหัวหน้าหมวดวิชาซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนมากแล้ว ทำการประเมินผลการสอนของครูที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ ก็มักใช้มาตรฐานแห่งความเชี่ยวชาญของตน เป็นมาตรฐานในการสอนของครูที่ยังมีประสบการณ์ไม่พอ แนวโน้มที่จะทำให้คะแนนต่ำไป หรือในทางตรงกันข้าม ถ้าหัวหน้าหมวดไม่แก่นักก็อาจให้คะแนนในการประเมินสูงไปก็ได้ การที่จะหวังให้ผู้มีประสบการณ์น้อยทำงานได้เท่ากับผู้มีประสบการณ์มากกว่านั้น ออกจะเป็นการไม่ยุติธรรมอยู่ไม่น้อย

2. การไม่สามารถดูผลผลงานได้อย่างทั่วถึง ทำให้มีแนวโน้มที่จะทำให้คะแนนเป็นกลาง ๆ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการถูกตำหนิว่าให้คะแนนอย่างไม่เป็นธรรม หรือเป็นการประเมินผลงานตนเองที่ไม่สามารถดูแล ปรับปรุงผู้ได้บังคับบัญชา

ให้ทำดีได้การให้คะแนนที่ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไปจะทำให้ปลอดภัยจากการถูก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม ยกเว้นให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. อคติหรือความลำเอียงอันเกิดจากสาเหตุส่วนตัว เช่น คนโปรดก็มักจะได้คะแนนสูงหรือต่ำ ก็ไม่ยากที่จะอ้างคนไหนทำงานดีก็อดไม่ได้ที่จะคิดว่าเขายังทำงานดีอยู่ ใครที่เคยทำงานไม่ดีก็อดไม่ได้ที่จะคิดว่าเขาไม่มีดีขึ้น บางครั้งการทำงานที่ถูกต้องหรือประทับใจผู้ประเมินเพียงครั้งเดียวก็มีความหมายพอที่จะลบความด้อยต่างๆ ของผู้ถูกประเมินไปได้ ลักษณะเช่นนี้ในทางวัดผลเรียกว่า ผลอันเกิดจากอุปาทาน (Halo Effect) ที่ทำให้คะแนนคลาดเคลื่อนไปจากที่ควรจะเป็น

4. การแข่งขันระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องการจะเสริมสร้างบารมีให้แก่ตนเอง ก็มักจะให้คะแนนลูกน้องของตัวเองมาก ๆ เพื่อจะได้มีลูกน้องลูกน้อง 2 ชั้น มากกว่าหน่วยงานอื่น

5. ความไม่ร่วมมือของผู้ถูกประเมิน ในการประเมินผลงานนั้นบางครั้งเพื่อต้องการทราบจุดอ่อนของผู้ถูกประเมิน เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงส่งเสริมให้ดีขึ้น แต่เป็นธรรมชาติของคนที่ไม่ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง จึงพยายามหาข้อกลบเกลื่อนหรือก็จะทำให้ได้ภาพที่ตรงกับความจริงได้ง่าย

6. ความไม่เข้าใจในเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ผู้ประเมินอาจจะแปลความหมายของเกณฑ์ที่ใช้ นั้น ขึ้นอยู่กับวิจารณ์ฐานของผู้ประเมินอยู่มาก ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ จึงต้องพยายามเขียนให้ชัดเจนและให้มีลักษณะเป็นวัตถุประสงค์หรือปรนัย (Objective) ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ควบคู่กันไปกับความเข้าใจในเกณฑ์ที่ใช้ คือ วิธีการใช้เกณฑ์ในการประเมินผลซึ่งควรจะทำตามที่กำหนดไว้ นับตั้งแต่การเก็บข้อมูลที่ได้จากเกณฑ์ จนถึงการแปลความหมายของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ ซึ่งอาจจะต้องใช้เทคนิคบางอย่าง เช่น ใช้สถิติเข้าช่วย

ในการแปลความหมายของข้อมูลที่เก็บได้จากเกณฑ์นั้นประเมิน โดยเหตุนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณี การฝึกอบรมหรือการชี้แจงให้ผู้มีหน้าที่ประเมินผลงานได้เข้าใจถึงเจตนารมณ์

ของการมีเกณฑ์สำหรับประเมินผล และวิธีการประเมินผลจึงจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจและสามารถใช้เกณฑ์ในการประเมินผลได้อย่างถูกต้อง ทั้งเจตนารมณ์และวิธีการ⁴¹

นอกจากนี้ ฌอนม ฌาร์ตทพันธ์ ได้อ้างถึง Mcfarland ว่าได้รวบรวมข้อบกพร่องหรืออุปสรรคการประเมินผลงานไว้ 3 ประการ คือ

1. สมมติฐานผิดพลาด (Faulty Assumptions)
2. สิ่งกีดขวางทางด้านจิตวิทยา (Psychological Blocks)
3. ความผิดพลาดทางวิธีการ (Technical Pitfalls)

สมมติฐานผิดพลาด (Faulty Assumptions) เป็นการเข้าใจผิดเกี่ยวกับการประเมินผลงาน ซึ่งติดอยู่ในใจคนทั่วไป คือ

ประการแรก มีความเชื่อกันว่าการประเมินผลงานอย่างถูกต้องและยุติธรรมนั้นเป็นไปได้ยาก การคิดเช่นนั้นจะเป็นอุปสรรคเบื้องต้นแรกของการแสวงหากระบวนการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ความจริงทุกฝ่ายก็มีความต้องการความถูกต้อง ยุติธรรม หากได้ศึกษาค้นคว้ากันอย่างจริงจังย่อมพบวิธีการที่จะให้ความถูกต้องและยุติธรรมได้

ประการที่สอง ได้แก่ การยึดมั่นในระบบ ระเบียบต่าง ๆ มากเกินไป และมีความเชื่อว่า ระบบระเบียบต่าง ๆ เท่านั้นที่จะเอื้ออำนวยต่อการประเมินผลอย่างถูกต้อง เมื่อมีบางสิ่งบางอย่างที่อยู่นอกระเบียบก็ไม่นำมาประเมินผลงานเลย ซึ่งความจริงแล้วการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความคล่องตัว ไม่ยึดมั่นอยู่ในระบบใดระบบหนึ่งจนเกินไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประการที่สาม ยึดมั่นความเห็นของบุคคล มากกว่าหลักเกณฑ์ที่วางไว้ (Systematic Judgements) บางคนมองไม่เห็นความสำคัญของการประเมินผลงานอย่างเป็นทางการ (Formal praisal) ทำให้การประเมินผลเป็นเรื่องเล่นไปหมด ผู้ร่วมงานจึงไม่เห็นถึงความสำคัญของการประเมินความจริงการประเมินผลงานเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานซึ่งมีผลต่อจิตใจของบุคลากร และมีผลต่อการวางแผนงานด้วย

ประการสุดท้าย ผู้ประเมินผลงานมีความเชื่อว่า ผลงานเป็นเครื่องวัดความสามารถของการทำงาน แต่ความจริงนั้นผลงานไม่เป็นเครื่องหมายแสดงถึงความสามารถ (Potentiality) ของบุคลากรเสมอไป ในเรื่องการเรียนการสอน ผลการสอนมีตัวแปรมากมาย เช่น ครูสองคนทำการสอนเหมือนกันแก่นักเรียนสองกลุ่มที่มีคุณภาพไม่เหมือนกัน ผลการสอนย่อมต่างกัน การประเมินผลจึงต้องดูที่ กระบวนการสอน (Teaching Process) ของครูแต่ละคนว่าทุ่มเทกำลังความคิด (In-Put) มากน้อยเพียงไร

สิ่งกีดขวางทางด้านจิตวิทยา (Psychological Blocks) ได้แก่คุณสมบัติของผู้ที่ทำประเมินผลโดยทั่วไปผู้ประเมินผลได้ยึดหลักคุณธรรม (Merit System) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ แต่มักยึดความสัมพันธ์ส่วนตัวแล้วใช้ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ผู้ประเมินบางคนขาด Conceptual Skills ต่องานนั้น ๆ ไม่ทราบลักษณะและโครงสร้างงาน บางคนขาดความตั้งใจทำการประเมินผลแบบขอไปทีเพราะการประเมินผลส่วนมากถือเป็นความลับ ผู้ประเมินจะทำอะไรก็ได้ไม่มีการตรวจสอบอีก

ความผิดพลาดทางวิธีการ (Technical Pitfalls) เป็นความผิดพลาดเนื่องจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ขอสงวนสิทธิ์ในสิ่งที่ปรากฏ ไม่สามารถรับผิดชอบต่อความเสียหายใดๆ ได้

1. เกณฑ์มาตรฐาน การประเมินผลงาน

2. การตีความผลงานผิดพลาด ขาดความรอบคอบ คือดูเฉพาะผลที่เกิดขึ้น

จากการทำงาน(Out-Put) ไม่ได้ดูความทุ่มเท (In-Put) กำลังกาย กำลังความคิด มาประกอบด้วย นอกจากนี้การตีความยังอยู่ในวงจำกัด ไม่คำนึงถึงลักษณะ และสภาพของงาน (Work-Condition)⁴²

อย่างไรก็ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีจุดประสงค์ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ เพื่อนำผลที่ได้ขึ้นไปพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นธรรม ความยุติธรรม ความมีหลักเกณฑ์ของฝ่ายบริหาร เพราะการพิจารณาความดีความชอบถือเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ที่ทำให้ผู้ที่ได้รับการพิจารณานั้นมีความรู้สึกที่แตกต่างกันออกไปในผลที่ได้ขึ้นทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องนำผลการประเมินนั้นมาวิเคราะห์พิจารณาและแปลงผลอย่างรอบคอบ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบในระดับต่างๆ แต่สำหรับในระดับอาชีวศึกษา ผู้วิจัยไม่พบผลงานวิจัยดังกล่าวจึงได้เสนอเปรียบเทียบผลงานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

สุพัฒนา โหระกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง“เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบ ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี” ซึ่งจำแนกเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในด้าน สายการปฏิบัติการ สอน สายสนับสนุนการสอน สายงานการบริหาร และเกณฑ์การปฏิบัติงานของทุกฝ่าย ซึ่งได้สรุปผลของการวิจัยว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ ที่มีต่อเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน และเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับสายงานต่างๆ⁴³

วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับข้อพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบข้าราชการและลูกจ้างประจำ สังกัดกรมอาชีวศึกษา" ซึ่งกลุ่มประชากรที่สอบถามเป็นหัวหน้าสถานศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม กองวิทยาลัยเทคนิค และกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าสถานศึกษามีความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 ด้าน คือ ข้อพิจารณาในด้านความละเอียดถี่ถ้วน ด้านการพิจารณาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความอดสาหะในการทำงาน ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงานและการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และด้านลักษณะการเป็นผู้นำในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ใ้งานสำเร็จลุล่วง หัวหน้าสถานศึกษาที่มีความคิดเห็นที่เห็นด้วย 10 ด้าน คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ ด้านความคิดริเริ่มและหาวิธีทำงานให้ดีขึ้น ด้านมีการต่อสู้และหาวิธีทางเพื่อใ้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ด้านความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการวางแผน การมอบหมายอำนาจและการมอบหมายงาน ด้านความสามารถในการสอนนำและปรับปรุงผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน และด้านปริมาณงาน และเมื่อเปรียบเทียบเปรียบเทียบกับหัวหน้าสถานศึกษาทั้ง 3 กองเกี่ยวกับข้อพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴⁴

บัณฑิต ศรีเมือง ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดบุรีรัมย์" ซึ่งกลุ่มประชากรที่ทำการวิจัยเป็นผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามสำหรับครูผู้ปฏิบัติการสอนสอน จากผลการวิจัยที่ได้ วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีความประสงค์จะปรับปรุงการดำเนินงานที่ใด ๆ ก็ตาม อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระบบ วิธีการในการประเมินผลความดีความชอบนั้น ได้มีความคิดเห็นตรงกันว่า ควรให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลแก่ผู้บริหารและครูซึ่งควรจะมีการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับเรื่องนี้ด้วย และครูผู้ปฏิบัติการสอนได้เสนอความคิดเห็นเป็นแนวทางในการพิจารณาเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ความรับผิดชอบงานในหน้าที่ งานที่ได้รับมอบหมาย งานเสียสละ งานธุรการ ความสัมพันธ์กับชุมชน ความประพฤติ งานวิชาการ วันลา การพัฒนาตนเอง อายุราชการ นอกจากนี้แนวทางในการพิจารณาความดีความชอบนั้น ผู้บริหารเสนอแนวทางว่า ควรมีการประเมินโดยคณะกรรมการ ทำการประเมินตลอดปี ประเมินผลงานที่ได้รับมอบหมาย การรักษาวินัย การอุทิศเวลาช่วยงานโรงเรียน ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ ส่วนครูผู้ปฏิบัติการสอนเสนอแนวทางว่า ควรประเมินผลงาน มีคณะกรรมการการประเมินกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนเป็นตัวเลข ประเมินตลอดปี แจกเกณฑ์การประเมินให้ครูทราบ ให้ครูประเมินร่วมกับผู้บริหาร จัดทำคู่มือการประเมิน⁴⁵

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, การบริหารค่าจ้าง-เงินเดือน หน่วยที่ 9-15,

น. 440

²มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, การวางแผนพัฒนาโรงเรียน หน่วยที่ 1-7,

น. 231

³มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, เรื่องเดียวกัน, น. 462-465.

⁴มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, การบริหารเงินเดือน-ค่าจ้าง หน่วยที่ 9-15,

น. 459-460

⁵สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2526), น. 251.

⁶วิญญู สาธร, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช, 2516),

น. 304.

⁷เสนาะ ดิยาวารี, การบริหารงานบุคคล (พระนคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

2416), น. 170.

⁸Gastetter. William B., The personal Function of Educational Administration ,

(New York, Macmillan, 1976), p. 232.

⁹Beach, Dale S., Personal : The management of People at Work. (New York.

macmillan, 1965), p. 310.

¹⁰MacGregor, Douglas., The Human Side of Enterprise. (New York. Hill,

1960), p. 77-78.

¹¹Beach, Dals S., op.cit. ,p. 311.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹² สมาน รังสิโยกฤษณ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์, 2532), น. 38.

¹³ ภิญโญ สาร, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 197-198.

¹⁴ สมพงษ์ เกษมสิน, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 148-149.

¹⁵ สุเมธ วงศ์บุญยงค์, "การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณี การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวง อุตสาหกรรม," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, น. 18-22.

¹⁶ วัฒนา สุตรสุวรรณ, อ้างจาก ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, "การนำเสนอเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527, น. 22.

¹⁷ ธงชัย สันติวงศ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2525), น. 84.

¹⁸ Lopez, อ้างจาก สุเมธ วงศ์บุญยงค์, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 25-26.

¹⁹ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, การวางแผนพัฒนาโรงเรียน หน่วยที่ 8-15, 2524, น. 662-663.

²⁰ จำรัส นองมาก, วารสารการศึกษาเอกชน (กรกฎาคม 2532), น. 15.

²¹ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 656-657.

²² Paterson, Thomas B, อ้างจาก สุพัฒนา โหระกุล "เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความ ดีความชอบตามที่ทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527, น. 15.

²³สุรศักดิ์ นานานุกุล, อ้างจาก สุพัฒนา โหระกุล, เรื่องเดียวกัน, น. 17.

²⁴Marle B, Marks, อ้างจาก สุเมธ วงศ์บุญยงค์, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 24.

²⁵Crane W.G Walker, and Others, อ้างจาก เสวตร์ กองแก้ว, "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีต่อแบบประเมินผลการปฏิบัติงานการสอนของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาแห่งชาติ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526, น. 13.

²⁶ภิญโญ สาร, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 284-286.

²⁷Oliver R, Gibson and Harold C, Hunt, อ้างจาก บริบูรณ์ สุทธิสุภา, "เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518, น. 13.

²⁸กองแผนงาน สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, อ้างจาก ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 30.

²⁹หน่วยศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 9, อ้างจาก สุพัฒนา โหระกุล, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 27-28.

³⁰ประชุม รอดประเสริฐ, การบริหารบุคลากรทางการศึกษา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526), น. 198-199. (เอกสารอัดสำเนา)

³¹จำรัส นองมาก, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 18-19.

³²สุพัฒนา โหระกุล, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 29-31.

³³วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม, "ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับข้อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ข้าราชการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า การและลูกจ้างประจำ สังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, 2531, น. 12.

³⁴Harold Koontz, Appraising Managers as Managers (New York: McGraw-Hill, 1971), p. 239.

³⁵มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, การบริหารค่าจ้าง-เงินเดือน หน่วยที่ 9-15, น. 407 -409.

³⁶สมพงศ์ เกษมสิน, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 152.

³⁷วิจิตร วุฒบางกูร, ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้นำ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525), น. 217-218.

³⁸สมพงศ์ เกษมสิน, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 154.

³⁹Castetter, William B, op. tic., p. 235.

⁴⁰ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ:วัฒนาพานิช, 2517),น.440-441

⁴¹พนัส หันนาคินทร์, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 151.

⁴²ถนอม ธารัตถพันธ์, การประเมินผลการปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิชญโลก, 3 ตุลาคม 2519), น. 75.

⁴³สุพัฒนา โหระกุล, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 90-93.

⁴⁴วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 121-127.

⁴⁵บัณฑิต ศรีเมือง, การพิจารณาความดีความชอบ ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ: การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดบุรีรัมย์, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, น. 104-114.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จำนวน 37 โรงเรียน จำนวน 1,764 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan¹ จำนวน 313 คน โดยคิดอัตราเฉลี่ยของครูจากทุกโรงเรียนโดยเทียบสัดส่วนจากจำนวนของครูแต่ละโรงเรียน โดยวิธีจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 3

1. ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ เพื่อถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ตอบแบบสอบถามจะประมาณค่าความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |

ตอนที่ 3. เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaires) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเป็นอิสระ เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ
2. ศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ
3. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูโรงเรียน

เอกสารเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4 .สร้างแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา จำนวน 4 ท่าน ดังนี้

ดร.พจนา ว่องตระกูล ผู้อำนวยการกองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ดร.กรรณิการ์ ภิญญาคง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา

ดร.อำนาจ เดชชัยศรีศึกษานิเทศก์

นางสาวดวงพร ชินะสมบุรณ์ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เป็นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร คือโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.98

วิธีการเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีวิธีการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัยคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังไปติดต่อกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการเพื่อขออนุมัติใช้แบบสอบถาม และเก็บข้อมูลจากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 3

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ทางไปรษณีย์พร้อมทั้งสออดของติดแสตมป์เพื่อส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 287 ฉบับ จากจำนวนที่ส่งไป 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.69 เพื่อไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม MICROSTAT โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา แยกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา แยกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติ t-test

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย²

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น (กรุงเทพฯ: สุวีริยะสาสน์, 2535), น. 40.

²เรื่องเดียวกัน, น. 100



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้เสนอผลตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จำแนกตามด้าน ลักษณะส่วนตัว ด้านกระบวนการ ในด้านพฤติกรรมในห้องเรียน พฤติกรรมนอกห้องเรียน และ ด้านผลผลิตเกี่ยวกับตัวประกอบที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา เกี่ยวกับตัวประกอบที่ใช้ในการพิจารณาความดีความ ชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม และได้รับคืน แยกตาม เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 1 - 4

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
แบบสอบถามที่ได้รับคืน	287	91.69
แบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืน	26	8.30
รวม	313	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารแบบสอบถามที่ออกการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า ไม่สามารถตีพิมพ์สิ่งอื่นใดทั้งที่มีหรือไม่มีลิขสิทธิ์ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำใบ

จากตารางที่ 1 พบว่า จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ส่งไป จำนวน 313 ฉบับ กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนมา 287 ฉบับ ไม่ได้ส่งคืน 26 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.69 และ 8.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ

เพศ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	90	31.36
หญิง	196	68.29
ไม่ระบุ	1.00	0.35
รวม	287	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง 196 คน เพศชาย 90 คน และไม่ระบุเพศ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 69.29, 31.36, และ 0.35 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
30 ปีลงมา	138	48.08
มากกว่า 30 ปี	143	49.83
ไม่ระบุ	6	2.09
รวม	287	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปี จำนวน 143 คน เป็นผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 138 คน และไม่ระบุอายุ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 49.83, 48.08 และ 2.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 4

แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	23.26
ปริญญาตรีขึ้นไป	193	67.25
ไม่ระบุ	4	1.39
รวม	287	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารตัวอย่างไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ลงสื่อใดๆ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 193 คน วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 90 คน และไม่ระบุวุฒิการศึกษา 4 คน คิดเป็นร้อยละ 67.25, 23.26 และ 1.39 ตามลำดับ

2. การศึกษาความคิดเห็นของครู ที่มีต่อตัวประกอบพิจารณาความดีความชอบครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เกี่ยวกับข้อพิจารณา ในด้านลักษณะส่วนตัว ด้านกระบวนการด้านพฤติกรรมในห้องเรียน และพฤติกรรมนอกห้องเรียน และด้านผลผลิตปรากฏผลในตารางที่ 5-9



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นของครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ตามตัวประกอบ จำแนกตามด้านลักษณะส่วนตัว

ด้านลักษณะส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
	N=287		
1. มีความซื่อสัตย์	4.57	0.65	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.29	0.65	เห็นด้วย
3. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.43	0.63	เห็นด้วย
4. มีมนุษยสัมพันธ์	4.39	0.64	เห็นด้วย
5. วางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.30	0.74	เห็นด้วย
6. มีบุคลิกภาพดี	4.12	0.77	เห็นด้วย
7. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	4.30	0.65	เห็นด้วย
8. มีความมานะ อดทน	4.28	0.71	เห็นด้วย
9. มีความตรงต่อเวลา	4.51	0.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้	4.20	0.71	เห็นด้วย
11. มีความเป็นระเบียบวินัย	4.40	0.61	เห็นด้วย
12. มีความรับผิดชอบ	4.56	0.74	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13. มีความสามารถในการตัดสินใจ	4.17	0.76	เห็นด้วย
14. มีความกระตือรือร้น	4.32	0.76	เห็นด้วย
15. มีสุขภาพพลานามัยดี	4.13	0.83	เห็นด้วย
ภาพรวม	4.33	0.70	เห็นด้วย

จากตารางที่ 5 แสดงระดับความคิดเห็นของ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 พบว่า มีความคิดเห็นต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ในด้านลักษณะส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวประกอบข้อ มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ และมีความตรงต่อเวลา ครูมีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.57, 4.56 และ 4.51 ตามลำดับ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความเป็นระเบียบวินัย มีมนุษยสัมพันธ์ มีความกระตือรือร้น แต่งกายสุภาพเรียบร้อย วางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความมานะอดทน ครูมีความเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.43, 4.40, 4.39, 4.32, 4.30, 4.30, 4.29 และ 4.28 ตามลำดับ ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นของครู

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ตามตัวประกอบ

จำแนกตามกระบวนการ: พฤติกรรมในห้องเรียน

พฤติกรรมในห้องเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
	N=287		
1. มีการวางแผนก่อนสอน	4.47	0.72	เห็นด้วย
2. มีการจัดลำดับการสอนตามความยากง่าย	4.16	0.78	เห็นด้วย
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสม	4.11	0.79	เห็นด้วย
4. มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการสอน	4.29	0.76	เห็นด้วย
5. มีความเป็นประชาธิปไตย	4.19	0.81	เห็นด้วย
6. มีความสามารถในการใช้ภาษา	4.01	0.79	เห็นด้วย
7. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้	4.03	0.69	เห็นด้วย
8. สามารถปกครองและควบคุมชั้นเรียนได้ดี	4.28	0.70	เห็นด้วย
9. มีการช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล	3.78	0.97	เห็นด้วย
10. มีการเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง	4.22	0.76	เห็นด้วย
11. สามารถเข้าใจสภาพปัจจุบันของนักเรียน	4.09	0.81	เห็นด้วย
12. มีความแม่นยำในเนื้อหาที่สอน	4.41	0.72	เห็นด้วย
13. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลนักเรียน อย่างถูกต้อง	4.32	0.76	เห็นด้วย
ภาพรวม	4.18	0.76	เห็นด้วย

จากตารางที่ 6 แสดงระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 พบว่ามีความเห็นต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ในด้านกระบวนการ : พฤติกรรมในห้องเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าตัวประกอบ มีการวางแผนก่อนสอน มีความแม่นยำในเนื้อหาที่สอน มีความสามารถในการวัดและประเมินผลนักเรียนอย่างถูกต้อง มีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการสอน สามารถปกครองและควบคุมชั้นเรียนได้ดี และมีการเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง ครูมีความเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.47, 4.41, 4.32, 4.29, 4.28 และ 4.22 ตามลำดับ ส่วนข้อมีการช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล ครู เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเห็นของครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษาเขตการศึกษา 3 ตามตัวประกอบ จำแนกตามด้านพฤติกรรมนอกห้องเรียน

พฤติกรรมนอกห้องเรียน	X	S.D.	ระดับความเห็น
	N=287		
1. มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.37	0.66	เห็นด้วย
2. มีความรอบรู้ในงานที่ทำ	4.28	0.75	เห็นด้วย
3. ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.50	0.65	เห็นด้วย
4. มีการจัดลำดับงาน	4.12	0.68	เห็นด้วย
5. เอาใจใส่ต่อกิจกรรมของโรงเรียน	4.23	0.68	เห็นด้วย
6. เสียสละ อุทิศเวลาให้กับกิจการของโรงเรียน	4.18	0.75	เห็นด้วย
7. มีการประสานงานกับบุคคลอื่น	4.12	0.80	เห็นด้วย
8. ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ	4.11	0.74	เห็นด้วย
9. เอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน	4.18	0.75	เห็นด้วย
10. เอาใจใส่ต่อภาพพจน์ของโรงเรียน	4.43	0.66	เห็นด้วย
11. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบ้าน	4.08	0.72	เห็นด้วย
12. การประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.00	0.82	เห็นด้วย
13. มีการต้อนรับผู้มาติดต่อกับโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.26	0.68	เห็นด้วย
14. วันลา	3.65	1.26	เห็นด้วย
ภาพรวม	4.17	0.75	เห็นด้วย

จากตารางที่ 7 แสดงระดับความเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 พบว่ามีความเห็นต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ในด้านกระบวนการ :พฤติกรรม นอกห้องเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยโดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบตัวประกอบ ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เอาใจใส่ต่อภาพพจน์ของโรงเรียน มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรอบรู้ในงานที่ทำ มีการต้อนรับผู้มาติดต่อกับโรงเรียนเป็นอย่างดี และเอาใจใส่ต่อกิจกรรมของโรงเรียน ครู เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 ,4.43 ,4.37, 4.28 ,4.26 และ 4.23 ตามลำดับ ส่วนข้อ วันลา ครูเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8

แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นของครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ตามตัวประกอบ จำแนกตาม ด้านผลผลิต

ด้านผลผลิต	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น
	N=287		
1. ผลงานที่นอกเหนือจากการสอนบรรลุวัตถุประสงค์	4.02	0.80	เห็นด้วย
2. นักเรียนให้การยอมรับนับถือ	4.28	0.73	เห็นด้วย
3. ผลงานนักเรียนมีความเรียบร้อย	3.99	0.69	เห็นด้วย
4. ผลงานนักเรียนมีคุณภาพ	4.04	0.81	เห็นด้วย
5. ผลการเรียนรู้ของนักเรียน	3.91	0.81	เห็นด้วย
6. นักเรียนค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ	3.76	0.91	เห็นด้วย
7. นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย	3.90	0.78	เห็นด้วย
8. นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.84	0.89	เห็นด้วย
9. นักเรียนมีความสามัคคี	3.97	0.80	เห็นด้วย
10. นักเรียนเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน	4.10	0.89	เห็นด้วย
ภาพรวม	3.98	0.81	เห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 8 แสดงระดับความเห็นของ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 พบว่า มีความคิดเห็นต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ในด้านผลผลิต ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวประกอบ นักเรียนให้ความยอมรับนับถือ ครูเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28 ส่วนข้อนักเรียนเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน ผลงานนักเรียนมีคุณภาพ และผลงานที่นอกเหนือจากการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ ครูเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10, 4.04 และ 4.02 ตามลำดับ ส่วนข้อ นักเรียนค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ ครูเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในด้านลักษณะส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะส่วนตัว	\bar{X}_1	\bar{X}_2	t
	N=90	N=196	
1. มีความซื่อสัตย์	4.52	4.59	0.86
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.31	4.28	0.33
3. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.46	4.42	0.42
4. มีมนุษยสัมพันธ์	4.43	4.38	0.70
5. วางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.22	4.34	1.24
6. มีบุคลิกภาพดี	4.18	4.09	0.88
7. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	4.37	4.26	1.23
8. มีความมานะ อดทน	4.23	4.31	0.78
9. มีความตรงต่อเวลา	4.50	4.51	0.14
10. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้	4.12	4.23	1.23
11. มีความเป็นระเบียบวินัย	4.42	4.39	0.46
12. มีความรับผิดชอบ	4.60	4.55	0.54
13. มีความสามารถในการตัดสินใจ	4.17	4.18	0.10
14. มีความกระตือรือร้น	4.24	4.35	1.10
15. มีสุขภาพพลานามัยดี	4.22	4.08	1.33
ภาพรวม	4.33	4.33	0.85

จากตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเพศชาย และครูเพศหญิง พบว่า ครูมีความเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อ พิจารณาความดีความชอบด้านลักษณะส่วนตัว ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

ในด้านกระบวนการ : พฤติกรรมในห้องเรียน จำแนกตาม เพศ

พฤติกรรมในห้องเรียน	\bar{X}_1	\bar{X}_2	t
	N=90	N=196	
1. มีการวางแผนก่อนสอน	4.46	4.48	0.28
2. มีการจัดลำดับการสอนตามความยากง่าย	4.10	4.19	0.93
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสม	4.13	4.10	0.31
4. มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการสอน	4.30	4.20	0.28
5. มีความเป็นประชาธิปไตย	4.18	4.19	0.14
6. มีความสามารถในการใช้ภาษา	3.97	4.03	0.63
7. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้	3.97	4.06	1.08
8. สามารถปกครองและควบคุมชั้นเรียนได้ดี	4.23	4.29	0.68
9. มีการช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล	3.80	3.78	0.02
10. มีการเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง	4.21	4.23	0.17
11. สามารถเข้าใจสภาพปัจจุบันของนักเรียน	4.12	4.07	0.48
12. มีความแม่นยำในเนื้อหาที่สอน	4.33	4.45	1.29
13. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลนักเรียน อย่างถูกต้อง	4.30	4.33	0.31
ภาพรวม	4.16	4.19	0.63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงที่มาของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบของครูเพศชายและครูเพศหญิง พบว่า ครูมีความเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการ :พฤติกรรมในห้องเรียน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 12

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

ในด้านกระบวนการ :ด้านพฤติกรรมนอกห้องเรียน จำแนกตาม เพศ

พฤติกรรมนอกห้องเรียน	X ₁	X ₂	t
	N=90	N=196	
1. มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.32	4.4	0.88
2. มีความรอบรู้ในงานที่ทำ	4.31	4.27	0.43
3. ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.49	4.50	0.17
4. มีการจัดลำดับงาน	4.11	4.12	0.00
5. เอาใจใส่ต่อกิจกรรมของโรงเรียน	4.21	4.24	3.37
6. เสียสละ อุทิศเวลาให้กับกิจการของโรงเรียน	4.26	4.14	1.19
7. มีการประสานงานกับบุคคลอื่น	3.97	4.19	2.18*
8. ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ	4.12	4.10	0.22
9. เอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน	4.24	4.15	1.01
10. เอาใจใส่ต่อภาพพจน์ของโรงเรียน	4.47	4.42	0.60
11. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบ้าน	4.20	4.02	1.98*
12. การประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.22	3.90	3.11**
13. มีการต้อนรับผู้มาติดต่อกับโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.24	4.26	0.22
14. วินัย	3.57	3.69	0.05
ภาพรวม	4.19	4.17	1.28

*, P < .05 , **, P < .01

จากตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเพศชายและครูเพศหญิงพบว่า ครูมีความเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการ : พฤติกรรมนอกห้องเรียน ใน ภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า มีการประสานงานกับบุคคลอื่น และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบ้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ ข้อการประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในด้านผลผลิต จำแนกตามเพศ

ด้านผลผลิต	\bar{X}_1	\bar{X}_2	t
	N=90	N=196	
1. ผลงานที่นอกเหนือจากการสอนบรรลุวัตถุประสงค์	4.04	3.99	0.53
2. นักเรียนให้การยอมรับนับถือ	4.27	4.28	0.14
3. ผลงานนักเรียนมีความเรียบร้อย	4.11	3.94	1.96*
4. ผลงานนักเรียนมีคุณภาพ	4.10	4.01	0.87
5. ผลการเรียนรู้ของนักเรียน	3.98	3.87	1.01
6. นักเรียนค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ	3.78	3.75	0.22
7. นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย	4.00	3.86	1.42
8. นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.79	3.86	0.65
9. นักเรียนมีความสามัคคี	4.00	3.56	0.40
10. นักเรียนเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน	4.16	4.08	0.65
ภาพรวม	4.02	3.92	0.94

*, $P < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบของครูเพศชาย และครูเพศหญิง พบว่ามีความเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบด้านผลผลิต ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ผลงานของนักเรียนมีความเรียบร้อย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .50 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในด้านลักษณะส่วนตัว จำแนกตามอายุ

ด้านลักษณะส่วนตัว	\bar{X}_1	\bar{X}_2	t
	N=138	N=143	
1. มีความซื่อสัตย์	4.56	4.59	0.36
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.34	4.25	1.10
3. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.39	4.47	1.02
4. มีมนุษยสัมพันธ์	4.36	4.43	0.94
5. วางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.26	4.35	1.01
6. มีบุคลิกภาพดี	4.07	4.16	1.00
7. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	4.26	4.33	0.80
8. มีความมานะ อดทน	4.23	4.33	1.25
9. มีความตรงต่อเวลา	4.52	4.50	0.31
10. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้	4.25	4.15	1.20
11. มีความเป็นระเบียบวินัย	4.41	4.39	0.26
12. มีความรับผิดชอบ	4.62	4.51	1.26
13. มีความสามารถในการตัดสินใจ	4.19	4.16	0.06
14. มีความกระตือรือร้น	4.32	4.31	0.00
15. มีสุขภาพพลานามัยดี	4.09	4.16	0.62
ภาพรวม	4.32	4.33	0.87

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามนำภาพรวมไปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงที่มาของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอายุ 30 ปีลงมา และครูที่มีอายุมากกว่า 30ปี มีความเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ด้านลักษณะส่วนตัว ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16

แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

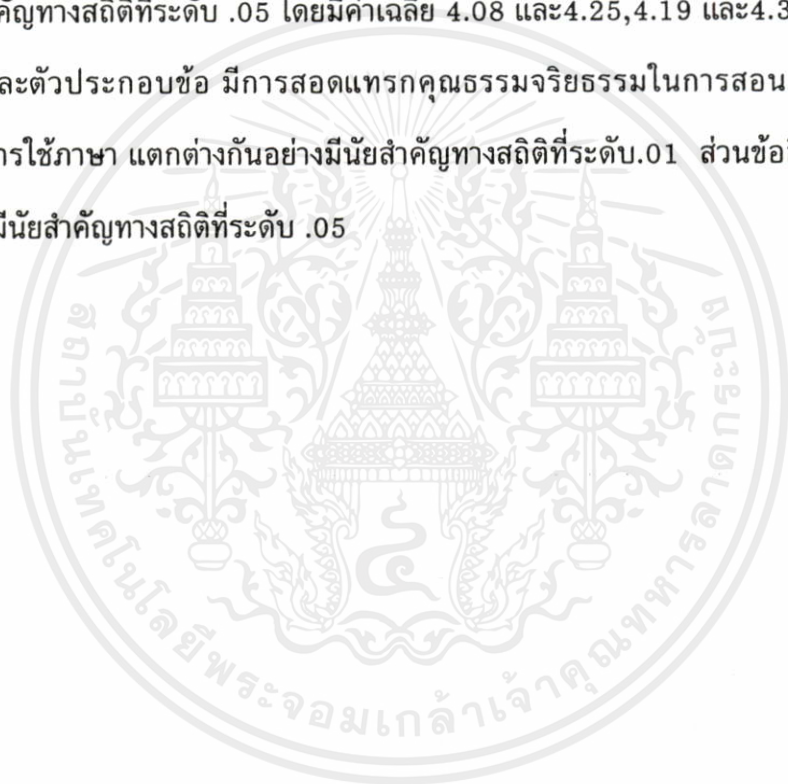
ในด้านกระบวนการ: พฤติกรรมในโรงเรียน จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมในห้องเรียน	\bar{X}_1	\bar{X}_2	t
	N=138	N=143	
1. มีการวางแผนก่อนสอน	4.41	4.54	1.52
2. มีการจัดลำดับการสอนตามความยากง่าย	4.08	4.25	1.8*
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสม	4.09	4.14	0.53
4. มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการสอน	4.15	4.43	3.17**
5. มีความเป็นประชาธิปไตย	4.11	4.26	1.56
6. มีความสามารถในการใช้ภาษา	3.88	4.14	2.76**
7. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้	3.98	4.08	1.27
8. สามารถปกครองและควบคุมชั้นเรียนได้ดี	4.19	4.36	2.11*
9. มีการช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล	3.65	3.91	2.29*
10. มีการเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง	4.24	4.20	0.43
11. สามารถเข้าใจสภาพปัจจุบันของนักเรียน	4.06	4.12	0.60
12. มีความแม่นยำในเนื้อหาที่สอน	4.35	4.48	1.48
13. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลนักเรียน อย่างถูกต้อง	4.26	4.38	1.38
ภาพรวม	4.11	4.25	1.79*

*, P < .05 , ** , P < .01

จากตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอายุ 30 ปีลงมา และครูที่มีอายุมากกว่า 30ปี พบว่าครู มีความเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการ :พฤติกรรมในห้องเรียน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า มีการจัดลำดับการสอนตามความยากง่าย สามารถปกครองและควบคุมชั้นเรียนได้ดี และมีการช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 และ4.25,4.19 และ4.36, และ3.65 และ3.91 และตัวประกอบข้อ มีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการสอน และมีความสามารถในการใช้ภาษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17

แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

ในด้านกระบวนการ: พฤติกรรมนอกห้องเรียน จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมนอกห้องเรียน	\bar{X}_1	\bar{X}_2	t
	N=138	N=143	
1. มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.36	4.38	0.05
2. มีความรอบรู้ในงานที่ทำ	4.27	4.29	0.06
3. ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.48	4.52	0.25
4. มีการจัดลำดับงาน	4.14	4.10	0.26
5. เอาใจใส่ต่อกิจกรรมของโรงเรียน	4.19	4.28	1.36
6. เสียสละ อุทิศเวลาให้กับกิจการของโรงเรียน	4.16	4.20	0.21
7. มีการประสานงานกับบุคคลอื่น	4.13	4.11	0.04
8. ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ	4.15	4.07	0.87
9. เอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน	4.19	4.32	0.03
10. เอาใจใส่ต่อภาพพจน์ของโรงเรียน	4.40	4.46	0.65
11. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบ้าน	4.05	4.10	0.38
12. การประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	3.98	4.03	0.25
13. มีการต้อนรับผู้มาติดต่อกับโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.26	4.23	0.00
14. วินัย	3.50	3.74	1.28
ภาพรวม	4.16	4.19	0.43

จากตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอายุ 30 ปีลงมา และครูที่มีอายุมากกว่า 30ปี พบว่าครู มีความเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบด้านกระบวนการ :พฤติกรรมนอกห้องเรียน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18

แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในด้านผลผลิต จำแนกตามอายุ

ด้านผลผลิต	\bar{X}_1	\bar{X}_2	t
	N=138	N=143	
1. ผลงานที่นอกเหนือจากการสอนบรรลุวัตถุประสงค์	4.00	4.01	0.14
2. นักเรียนให้การยอมรับนับถือ	4.24	4.31	0.90
3. ผลงานนักเรียนมีความเรียบร้อย	3.91	4.08	2.07*
4. ผลงานนักเรียนมีคุณภาพ	4.00	4.08	0.78
5. ผลการเรียนรู้ของนักเรียน	3.77	4.03	2.77**
6. นักเรียนค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ	3.61	3.91	2.80**
7. นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย	3.73	4.07	3.75**
8. นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.67	4.00	3.18**
9. นักเรียนมีความสามัคคี	3.80	4.17	3.64**
10. นักเรียนเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน	3.93	4.27	3.33**
ภาพรวม	3.86	4.09	2.64**

*, $P < .05$, **, $P < .01$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอายุ 30 ปีลงมา และครูที่มีอายุมากกว่า 30ปี พบว่าครู มีความเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ด้านผลผลิต ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นข้อพบว่า ผลงานของนักเรียนมีความเรียบร้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง นักเรียนมีความสามัคคี และนักเรียนเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19

สรุปการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา
3 จำแนกตามอายุ

ด้านที่พิจารณา	\bar{X}_1	\bar{X}_2	t
	N=138	N=143	
1. ด้านลักษณะส่วนตัว	4.32	4.33	0.87
2. ด้านกระบวนการ: พฤติกรรมในห้องเรียน	4.11	4.25	1.79*
: พฤติกรรมนอกห้องเรียน	4.16	4.19	0.65
3. ด้านผลผลิต	3.86	4.09	2.64**
ภาพรวม	4.11	4.21	1.68*

*, $P < .05$, **, $P < .01$

จากตารางที่ 19 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอายุ 30 ปีลงมา และครูที่มีอายุมากกว่า 30ปี พบว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ในด้านลักษณะส่วนตัว ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านกระบวนการ :พฤติกรรมในห้องเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และด้านผลผลิตครูมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และ4.09 ส่วนด้านอื่น ๆไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 โดยเปรียบเทียบในด้านลักษณะส่วนตัวด้านกระบวนการ:พฤติกรรมในห้องเรียน พฤติกรรมนอกห้องเรียน และด้านผลผลิต โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผลในตารางที่ 20 - 24



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 3 ในด้านลักษณะส่วนตัวจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านลักษณะส่วนตัว	\bar{X}_1	\bar{X}_2	t
	N=90	N=193	
1. มีความซื่อสัตย์	4.58	4.57	0.14
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.31	4.29	0.03
3. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.30	4.47	1.82*
4. มีมนุษยสัมพันธ์	4.28	4.43	1.61
5. วางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.19	4.34	1.37
6. มีบุคลิกภาพดี	4.12	4.12	0.00
7. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	4.36	4.28	0.88
8. มีความมานะ อดทน	4.25	4.29	0.37
9. มีความตรงต่อเวลา	4.42	4.54	1.26
10. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้	4.30	4.17	1.31
11. มีความเป็นระเบียบวินัย	4.34	4.41	0.83
12. มีความรับผิดชอบ	4.49	4.59	0.90
13. มีความสามารถในการตัดสินใจ	4.21	4.16	0.42
14. มีความกระตือรือร้น	4.30	4.32	0.22
15. มีสุขภาพพลานามัยดี	4.09	4.14	0.40
ภาพรวม	4.30	4.34	0.96

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามนำไปตีพิมพ์ลงนิตยสาร และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกานำไปใช้

จากตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พบว่าครูมีความเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ด้านลักษณะส่วนตัว ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21

แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

ในด้านกระบวนการ:พฤติกรรมในห้องเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

พฤติกรรมในห้องเรียน	\bar{X}_1	\bar{X}_2	t
	N=90	N=193	
1. มีการวางแผนก่อนสอน	4.33	4.52	1.88*
2. มีการจัดลำดับการสอนตามความยากง่าย	4.16	4.16	0.00
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสม	3.99	4.15	1.50
4. มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการสอน	4.19	4.32	1.22
5. มีความเป็นประชาธิปไตย	4.15	4.20	0.44
6. มีความสามารถในการใช้ภาษา	3.97	4.02	0.47
7. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้	4.05	4.03	0.17
8. สามารถปกครองและควบคุมชั้นเรียนได้ดี	4.12	4.32	2.08*
9. มีการช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล	3.66	3.82	1.22
10. มีการเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง	4.16	4.24	0.72
11. สามารถเข้าใจสภาพปัจจุบันของนักเรียน	4.03	4.11	0.62
12. มีความแม่นยำในเนื้อหาที่สอน	4.31	4.45	1.31
13. มีความสามารถในการวัดและประเมินผลนักเรียน อย่างถูกต้อง	4.21	4.36	1.37
ภาพรวม	4.10	4.20	1.18

*, $P < .05$

จากตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พบว่าครูมีความเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบด้านกระบวนการ :พฤติกรรมในห้องเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า มีการวางแผนก่อนสอน และสามารถปกครองและควบคุมชั้นเรียนได้ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22

แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

ในด้านกระบวนการ: พฤติกรรมนอกห้องเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

พฤติกรรมนอกห้องเรียน	\bar{X}_1	\bar{X}_2	t
	N=90	N=193	
1. มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.24	4.41	4.91*
2. มีความรอบรู้ในงานที่ทำ	4.21	4.31	0.91
3. ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.33	4.55	2.45**
4. มีการจัดลำดับงาน	3.97	4.16	2.00*
5. เอาใจใส่ต่อกิจกรรมของโรงเรียน	4.16	4.26	0.95
6. เสียสละ อุทิศเวลาให้กับกิจการของโรงเรียน	4.15	4.19	0.36
7. มีการประสานงานกับบุคคลอื่น	4.13	4.11	0.17
8. ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ	4.30	4.05	2.41**
9. เอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน	4.24	4.16	0.58
10. เอาใจใส่ต่อภาพพจน์ของโรงเรียน	4.37	4.45	0.83
11. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบ้าน	4.08	4.08	0.00
12. การประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	3.99	4.01	0.20
13. มีการต้อนรับผู้มาติดต่อกับโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.21	4.27	0.67
14. วันลา	3.54	3.68	0.81
ภาพรวม	4.13	4.19	1.41

*, P < .05

** , P < .01

จากตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พบว่าครูมีความเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบด้านกระบวนการ:พฤติกรรมนอกห้องเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีการจัดลำดับงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23

แสดงการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
ครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ในด้านผลผลิต จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านผลผลิต	\bar{X}_1	\bar{X}_2	t
	N=90	N=193	
1. ผลงานที่นอกเหนือจากการสอนบรรลุวัตถุประสงค์	4.02	4.01	0.00
2. นักเรียนให้การยอมรับนับถือ	4.27	4.28	0.00
3. ผลงานนักเรียนมีความเรียบร้อย	3.94	4.01	0.71
4. ผลงานนักเรียนมีคุณภาพ	3.96	4.06	0.96
5. ผลการเรียนรู้ของนักเรียน	3.78	3.95	1.50
6. นักเรียนค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ	3.57	3.82	1.98*
7. นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย	3.81	3.93	1.15
8. นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.79	3.86	0.50
9. นักเรียนมีความสามัคคี	3.93	3.99	0.54
10. นักเรียนเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน	3.93	4.16	1.89*
ภาพรวม	3.90	4.00	1.14

*, P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พบว่าครูมีความเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ด้านผลผลิตในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า นักเรียนค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ และนักเรียนเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ. 05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24

สรุปการเปรียบเทียบ แสดงความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
เขตการศึกษา 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านที่พิจารณา	\bar{X}	\bar{X}	t
	N=90	N=190	
1. ด้านลักษณะส่วนตัว	4.30	4.34	0.96
2. ด้านกระบวนการ: พฤติกรรมในห้องเรียน : พฤติกรรมนอกห้องเรียน	4.10	4.20	1.18
	4.13	4.19	1.41
3. ด้านผลผลิต	3.90	4.00	1.14
ภาพรวม	4.10	4.18	1.18

จากตารางที่ 24 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ในด้านลักษณะส่วนตัว ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. จากการใช้ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ แบ่งได้ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะในด้านการพิจารณาความดีความชอบ

6.1.1 ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความดีความชอบครูโดย

เฉพาะ

6.1.2 ควรชี้แจงให้ผู้ถูกประเมินทราบล่วงหน้า ใช้หลักหรือตัวประกอบอะไร

บ้างในการพิจารณาความดีความชอบ

6.1.3 ไม่ควรใช้แบบประเมินเพียงอย่างเดียว ควรเพิ่มวิธีการสังเกต หรือวิธี

การสัมภาษณ์

6.1.4 ควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ชัดเจน

6.2 ข้อเสนอแนะในด้านของตัวประกอบที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ

6.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการพิจารณาควรให้ผู้ถูกประเมินได้มีส่วนร่วมในการ

ออกแบบด้วย

6.2.2 แบบประเมินควรเน้นเรื่องผลงานของบุคลากรเป็นสำคัญ

6.2.3 แบบประเมินควรประเมินเฉพาะหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งของบุคลากร ไม่-

ควรมีแบบประเมินที่พิจารณาซ้ำซ้อน

6.2.4 แบบประเมินต้องมีการแบ่งคะแนนให้ชัดเจน เหมาะสม

6.2.5 แบบประเมินต้องพิจารณาลักษณะที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้

6.2.6 ควรจะต้องปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการพิจารณา ปีละ 1 ครั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.3 ข้อเสนอแนะในด้านของตัวบุคคลที่เป็นผู้พิจารณา

6.3.1 ผู้พิจารณาต้องเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม

6.3.2 ควรให้ฝ่ายบริหารคัดเลือกผู้พิจารณาให้เหมาะสม

6.3.3 ไม่ควรนำเรื่องส่วนตัวมาปนกับเรื่องงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวประกอบ เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับตัวประกอบ เพื่อพิจารณาความดีความ
ชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 จำแนกตาม เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3
จำนวน 313 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
เพื่อตามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา
ไม่ว่าการเผยแพร่ทางออนไลน์หรือทางอื่นใด หากมีเหตุอันสมควรจะแจ้งให้ทราบและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งการสอบถามเป็น 3 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - Ended Questionnaires)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม MICROSTAT โดยคำนวณหาสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูโดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติ t - test

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ในด้านลักษณะส่วนตัว ด้านกระบวนการ : พฤติกรรมในห้องเรียน พฤติกรรมนอกห้องเรียน และด้านผลผลิต สรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านลักษณะส่วนตัว ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเห็นอยู่ใน 2 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเห็นด้วย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ และมีความตรงต่อเวลา อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.57, 4.56 และ 4.51 ตามลำดับ ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับเห็นด้วยดังนี้ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีมนุษยสัมพันธ์ มีความกระตือรือร้น วางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมานะอดทน สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีความสามารถในการตัดสินใจ สุขภาพพลานามัยดี และมีบุคลิกภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.43,4.40,4.39, 4.32,4.30,4.30,4.29,4.28,4.20,4.17,4.13 และ4.12 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่สังเกตว่า ครูเห็นด้วยกับตัวประกอบด้านลักษณะส่วนตัวในภาพรวมค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อครูก็เห็นด้วยค่อนข้างสูงทุกข้อ โดยข้อที่ครูเห็นด้วยต่ำที่สุด คือมีบุคลิกภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12

2. ด้านกระบวนการ

2.1 พฤติกรรมในห้องเรียน ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างสูงและในระดับเห็นด้วย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีการวางแผนก่อนสอน มีความแม่นยำในเนื้อหาที่สอน มีความสามารถในการวัดและประเมินผลนักเรียนอย่างถูกต้อง มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการสอน สามารถปกครองและควบคุมชั้นเรียนได้ดี และมีการเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.47,4.41,4.32,4.29,4.28, และ4.22 ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางได้แก่ ความเป็นประชาธิปไตย มีการจัดลำดับการสอนตามความยากง่าย จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสม สามารถเข้าใจสภาพปัจจุบันของนักเรียน จัดบรรยากาศในชั้นเื่อต่อการเรียนรู้ และมีความสามารถในการใช้ภาษา โดยมีค่าเฉลี่ย4.19,4.16,4.11,4.09,4.03และ4.01 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล ครูเห็นด้วยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 2.2 พฤติกรรมนอกห้องเรียน ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นอยู่กั
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม สึกทุกข้อมมิใช่คัดแปลงที่หา และต้องอ้างอิงถึงคำของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างสูง

และอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเอาใจใส่ภาพพจน์ของโรงเรียน มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรอบรู้ในงานที่ทำ มีการต้อนรับผู้มาติดต่อกับโรงเรียนเป็นอย่างดี และเอาใจใส่ต่อกิจกรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 4.50, 4.43, 4.37, 4.28, 4.26 และ 4.23 ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางได้แก่ เสียสละอุทิศเวลาให้กับกิจการของโรงเรียน เอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน มีการจัดลำดับงาน มีการประสานงานกับบุคคลอื่น ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบ้าน และประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18, 4.18, 4.12, 4.12, 4.11, 4.08, และ 4.00 ตามลำดับ ส่วนข้อวันลา ครูเห็นด้วยค่อนข้างต่ำกว่าข้ออื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65

3. ด้านผลผลิต ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีความเห็นอยู่ในระดับเดียวกัน โดยข้อนักเรียนให้การยอมรับนับถือ ครูเห็นด้วยค่อนข้างสูงกว่าข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.28 ส่วนข้ออื่น ๆ เห็นด้วยในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ นักเรียนเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน ผลงานนักเรียนมีคุณภาพ ผลงานที่นอกเหนือจากการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ ผลงานนักเรียนมีความเรียบร้อย นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย และนักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10, 4.04, 4.01, 3.99, 3.97, 3.91, 3.90 และ 3.84 ตามลำดับ ส่วนข้อที่ครูเห็นด้วยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ นักเรียนค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.76

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ พบว่าโดยส่วนรวม ครูเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.16 โดยที่ด้านลักษณะส่วนตัวเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 ในด้านกระบวนการ : พฤติกรรมในห้องเรียน พฤติกรรมนอกห้องเรียน ครูเห็นด้วยใกล้เคียงกันโดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 และ 4.17 ตามลำดับ ในด้านผลผลิตครูเห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.98

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ในด้านลักษณะส่วนตัว ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต จำแนกตาม เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมีจำนวน 90 คน เป็นเพศหญิงมีจำนวน 196 คน (ไม่ระบุเพศ 1 คน) มีความคิดเห็นในด้านต่างๆ เปรียบเทียบได้ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะส่วนตัว พบว่าในภาพรวม ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 เท่ากัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าไม่แตกต่างกันทุกข้อ และเป็นที่น่าสังเกตว่า ครูมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันมาก ในตัวประกอบข้อ มีความตรงต่อเวลา มีความเป็นระเบียบวินัย และมีความสามารถในการตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 และ 4.51, 4.42 และ 4.39, 4.17 และ 4.18 ตามลำดับ

1.2 ด้านกระบวนการ

1.2.1 พฤติกรรมในห้องเรียน พบว่าในภาพรวม ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 และ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าไม่แตกต่างกันทุกข้อ และเป็นที่น่าสังเกตว่าครูมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันมากในตัวประกอบข้อ มีการวางแผนก่อนสอน มีความเป็นประชาธิปไตย และมีการเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.46 และ 4.48, 4.18 และ 4.19, 4.21 และ 4.23 ตามลำดับ

1.2.2 พฤติกรรมนอกห้องเรียน พบว่าในภาพรวมครูเพศชายและครูเพศ-หญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 และ 4.17 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีการประสานงานกับบุคคลอื่น (และส่งไม่ว่ากรณีใดกรณีอื่น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งซึ่งมีรายชื่อไว้เสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบ้าน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97 และ 4.19 , 4.20 และ 4.02 ส่วนข้อการประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22 และ 3.90 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และเป็นที่น่าสังเกตว่าครูมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันมากในตัวประกอบข้อ ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการจัดลำดับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ และมีการต้อนรับผู้มาติดต่อกับโรงเรียนเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.49 และ 4.50, 4.11 และ 4.12, 4.12 และ 4.10, 4.24 และ 4.26 ตามลำดับ

1.3 ด้านผลผลิต พบว่าในภาพรวมครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 และ 3.92 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ข้อผลงานนักเรียนมีความเรียบร้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 และ 3.94 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และเป็นที่น่าสังเกตว่า ครูมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันในตัวประกอบข้อ นักเรียนให้การยอมรับนับถือ และนักเรียนค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.27 และ 4.28 , 3.78 และ 3.75 ตามลำดับ

2. จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 3 ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นครูที่มีอายุ 30 ปีลงมา มีจำนวน 138 คน ครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีจำนวน 143 คน (ไม่ระบุอายุ 6 คน) มีความคิดเห็นในด้านต่างๆ เปรียบเทียบได้ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะส่วนตัว พบว่าในภาพรวม ครูที่มีอายุ 30 ปีลงมา และครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.32 และ 4.33 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าไม่แตกต่างกันทุกข้อ และเป็นที่น่าสังเกตว่า ครูมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันมาก ในตัวประกอบข้อ มีความตรงต่อเวลา มีความเป็นระเบียบวินัย และมีความกระตือรือร้น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.52 และ 4.50, 4.41 และ 4.39 , 4.32 และ 4.31 ตามลำดับ

ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ด้านกระบวนการ

2.2.1 พฤติกรรมในห้องเรียน พบว่าในภาพรวม ครูที่มีอายุ 30 ปีลงมา และครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 และ 4.25 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า การจัดลำดับการสอนตามความยากง่าย สามารถปกครองและควบคุมชั้นเรียนได้ดี และมีการช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 และ 4.25, 4.19 และ 4.36, 3.65 และ 3.91 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในการสอน และมีความสามารถในการใช้ภาษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 และ 4.43, 3.88 และ 4.14 ตามลำดับ ส่วนข้ออื่นๆไม่แตกต่างกัน และเป็นที่น่าสังเกตว่า ความคิดเห็นของครูในด้านนี้ไม่มีความใกล้เคียงกัน

2.2.2 พฤติกรรมนอกห้องเรียน พบว่าในภาพรวมครูที่มีอายุ 30 ปีลงมา และครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 และ 4.19 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกข้อ และเป็นที่น่าสังเกตว่าครูมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันมากในหัวข้อ มีการประสานงานกับบุคคลอื่น เอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน และมีการต้อนรับผู้มาติดต่อกับโรงเรียนเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13 และ 4.11, 4.19 และ 4.17, 4.26 และ 4.26 ตามลำดับ

2.3 ด้านผลผลิต พบว่าในภาพรวมครูที่มีอายุ 30 ปีลงมา และครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 และ 4.09 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ผลงานนักเรียนมีความเรียบร้อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 และ 4.08 ส่วนข้อผลการเรียนของนักเรียน นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง นักเรียนมีความสามัคคี และนักเรียนเคารพกฎระเบียบของ โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 และ 4.03, 3.61 และ 3.91, 3.73 และ 4.07, 3.67 และ 4.00, 3.80 และ 4.17, 3.93 และ 4.27 ตามลำดับ ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และเป็นที่น่าสังเกตว่าครูมีความ

คิดเห็นที่ใกล้เคียงกันมากใน ตัวประกอบข้อ ผลงานที่นอกเหนือจากการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 4.01

3. จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 90 คน ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวน 193 คน (ไม่ระบุวุฒิการศึกษา 4 คน) มีความคิดเห็นในด้านต่างๆ เปรียบเทียบได้ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะส่วนตัว พบว่าในภาพรวม ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 และ 4.34 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และเป็นที่น่าสนใจที่ว่า ครูมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันมากในตัวประกอบข้อ มีความซื่อสัตย์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพดี และมีความกระตือรือร้น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.58 และ 4.57, 4.31 และ 4.29, 4.12 และ 4.12, 4.30 และ 4.32 ตามลำดับ

3.2 ด้านกระบวนการ

3.2.1 พฤติกรรมในห้องเรียน พบว่าในภาพรวม ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 และ 4.20 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า มีการวางแผนก่อนสอน และสามารถปกครองและควบคุมชั้นเรียนได้ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 และ 4.52, 4.12 และ 4.32 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และเป็นที่น่าสนใจที่ว่าครูมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันมากในตัวประกอบข้อ มีการจัดลำดับการสอนตามความยากง่าย และจัดบรรยากาศในชั้นเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 และ 4.16, 4.05 และ 4.03 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่มาสำหรับบริการเพื่อนสมาชิกที่ขอใช้บริการเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2 พฤติกรรมนอกห้องเรียน พบว่าในภาพรวม ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13 และ 4.19 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีการจัดลำดับงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 และ 4.41, 3.97 และ 4.16 ตามลำดับ ส่วนข้อตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 และ 4.55, 4.30 และ 4.05 ตามลำดับ ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และเป็นที่น่าสังเกตว่า ครูมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันมากในตัวประกอบข้อ มีการประสานงานกับบุคคลอื่น ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบ้าน และการประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13 และ 4.11, 4.08 และ 4.08, 3.99 และ 4.01 ตามลำดับ

3.3 ด้านผลผลิต พบว่าในภาพรวม ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 และ 4.00 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ข้อนักเรียนค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ และนักเรียนเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 และ 3.82, 3.93 และ 4.16 ตามลำดับ และเป็นที่น่าสังเกตว่า ครูมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันมากในตัวประกอบข้อ ผลงานที่นอกเหนือจากการสอน บรรลุวัตถุประสงค์ และนักเรียนให้การยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 และ 4.01, 4.27 และ 4.28 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยแล้ว สรุปได้ว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

2. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

3. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการอภิปรายผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1.1 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อาจจะเป็นเนื่องจากว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนสาขาพาณิชยกรรมมากกว่าสาขาช่างอุตสาหกรรม และโดยธรรมชาติของสังคมไทย เพศหญิงมักมีความต้องการเป็นครูมากกว่าเพศชาย โดยเฉพาะในสายวิชาสามัญ และในสาขาพาณิชยกรรม จะพบว่า เพศหญิงเรียนด้านนี้มากกว่าเพศชาย แต่สำหรับในสาขาช่างอุตสาหกรรม พบว่าส่วนใหญ่ ผู้ที่เรียนสาขานี้เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชมพูช บัวยังศร ที่ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย¹

1.2 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นครูที่มีอายุ 30ปีลงมามากกว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี เล็กน้อย อาจจะเป็นเนื่องจากว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ เปิดดำเนินการได้ไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
นานนัก คือในช่วง 10 - 25 ปี และอายุครูโดยเฉลี่ยเมื่อเริ่มแรกเข้ามาเป็นครู ก็อยู่ในระหว่าง

20 - 30 ปี และครูส่วนใหญ่เมื่อเข้ามาเป็นครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้สักระยะหนึ่ง ก็มักจะไปสอบเข้ารับราชการครูหรือไปประกอบอาชีพอื่น จึงทำให้ครูส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปี

1.3 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อาจจะเนื่องจากว่า ในปัจจุบันนี้ ครูที่จบวิชาสามัญจะเป็นผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี และครูวิชาชีพที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อเข้ามาทำเป็นครูได้ระยะหนึ่ง ก็จะศึกษาต่อจนจบระดับปริญญาตรี ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อด้วยการขอทุนสนับสนุนจากโรงเรียน หรือเป็นการศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัวก็ตาม ก็เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กรมอาชีวศึกษาที่พบว่า ครูผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีมากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี²

2. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความคิดเห็นต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยส่วนรวม และในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะส่วนตัว ด้านกระบวนการ: พฤติกรรมในห้องเรียน พฤติกรรมนอกห้องเรียน ด้านผลผลิตและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า ด้านลักษณะส่วนตัว ในข้อพิจารณามีความซื่อสัตย์ มีความตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนข้อพิจารณารายข้อของด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งสิ้น ซึ่งอาจมีสาเหตุ ดังนี้

2.1 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความคิดเห็นต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยนั้น แสดงถึง ข้อพิจารณาทั้งหมดเป็นที่ยอมรับของครู และเป็นข้อที่สามารถวัดหรือประเมินตัวครูได้อย่างถูกต้องและวัดได้ครบถ้วน³ เนื้อหาที่ใช้ครอบคลุมและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งครูอาจมีความต้องการจะให้ฝ่ายบริหารพิจารณาตัวครูในด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน และครูยังต้องการที่จะประพฤติตนและทำหน้าที่ในการเป็นครู ให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งยังต้องการที่จะทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน ให้ก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของชุมชน และผู้ปกครอง ซึ่งโดยปกติแล้ว

ครูมีภาระที่ต้องกระทำ ซึ่งสามารถสรุปภาระหน้าที่ของครูได้ดังนี้

หน้าที่ความรับผิดชอบของครูต่อนักเรียน

1. เป็นที่ปรึกษาหรือแนะนำในด้านการศึกษา และอาชีพ
2. ไม่แสดงความใจดี เอื้ออาทรเป็นพิเศษแก่นักเรียนที่มีฐานะดี หรือบิดามารดามีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง

มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง

3. ช่วยเหลือนักเรียนสูงในการแก้ปัญหา
4. ช่วยเหลือนักเรียนในทุกสถานการณ์

หน้าที่ความรับผิดชอบของครูต่อสถานศึกษา

1. ช่วยสร้างศรัทธาจากประชาชนให้กับโรงเรียนของตน
2. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ
3. ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้สะอาด สวยงาม น่าอยู่
4. เอาใจใส่ รักษาผลประโยชน์ของโรงเรียน
5. ช่วยป้องกันอัคคีภัยอันอาจเกิดขึ้นกับโรงเรียน
6. ช่วยกิจการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ลุล่วงไปด้วยดี
7. ช่วยรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน
8. ช่วยส่งเสริมจริยธรรม และศีลธรรมอันดีงามให้แก่บุคลากรของโรงเรียน

หน้าที่ความรับผิดชอบของครูต่อเพื่อนครูด้วยกัน

1. เอื้อเพื่อช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน
2. รักษาชื่อเสียงของเพื่อนครู และให้เกียรติกัน
3. ปฏิบัติหน้าที่แทนเมื่อมีความจำเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 4. สามีคคิกกลมเกลียวกัน เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. แนะนำความรู้ซึ่งกันและกัน
6. ให้การสนับสนุนเพื่อในทางที่ถูกที่ควรแก่กันและกัน

หน้าที่ความรับผิดชอบของครูต่อผู้ปกครอง

1. ร่วมมือกับผู้ปกครองเมื่อนักเรียนมีปัญหา
2. ให้คำแนะนำกับผู้ปกครองในด้านการศึกษาต่อ
3. ให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ
4. รายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบ
5. ช่วยเหลือทางการเงินแก่ผู้ปกครองโดยจัดหาทุนแก่นักเรียนที่ขาดสน⁴

2.2 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ในด้านลักษณะส่วนตัวสูงกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งขัดแย้งกับหลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ว่า เป็นการประเมินหรือวัดตัวผลงาน ไม่ใช่การประเมินค่าของตัวบุคคลควรจะเน้นไปที่ผลของการปฏิบัติงาน⁵ เพราะการวัดลักษณะส่วนตัวหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้นอาจทำให้ผู้ที่ประเมินหรือผู้พิจารณาเกิดอคติ ต่อผู้ถูกประเมินได้ง่าย⁶ ซึ่งในปัจจุบันนี้องค์กรที่มีความก้าวหน้ามักจะมีการประเมินที่ผลงาน ความสำเร็จของงานมากกว่าพฤติกรรมส่วนบุคคล เพราะถือว่าการประเมินผลงานตรงต่อเป้าหมายและมีค่ามากกว่า

ที่ผลการวิจัยได้เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการทำงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ของครูนั้นพิเศษไปกว่าอาชีพอื่น ๆ ซึ่งในความหมายของคำว่า "ครู" จะพบว่า

ครู คือ บุคคล ครูในอดีตส่วนใหญ่เป็นครูด้วยความเสียสละ เอาใจใส่ เพื่อความเจริญของศิษย์ หรืออีกนัยหนึ่ง เป็นครูด้วยวิญญาน เมตตาและห่วงใย ครูมีทั้งความเป็นครู และความประพฤติส่วนตัว เป็นที่ยกย่องนับถือ จึงเป็นบุคคลที่ควรเคารพเทิดทูน มีฉายาว่าเป็น **ปูชนียบุคคลของสังคม**

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครู คือ ผู้สร้างโลก โดยผ่านทางเด็ก เพื่อสร้างเด็กให้เป็นคนดี และเป็นผู้ใหญ่ที่ดีตามหลักธรรมในพุทธศาสนา หมายถึง บิดามารดาซึ่งเป็นครูคนแรก ต่อมาก็คือที่โรงเรียน ซึ่งทำหน้าที่ร่วมกัน โดยอบรมสั่งสอนให้เกิดนิสัย มารยาท วัฒนธรรมและคุณสมบัติต่าง ๆ⁸

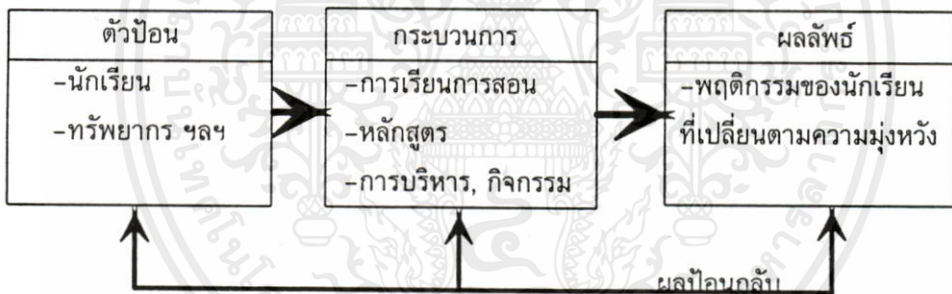
ครู คือ แม่พิมพ์ของชาติ หมายถึง การเป็นต้นแบบที่ดีแก่ศิษย์ ที่จะเอาเยี่ยงอย่าง ครูจึงได้รับฉายาว่าเป็นแม่พิมพ์ของชาติสืบมาจนทุกวันนี้ แม่สภาพสังคมจะเปลี่ยนแปลงไป ความเป็นแม่พิมพ์ ทางการศึกษา ครูต้องเป็นผู้ฝึกฝน ฝึกให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น เน้นจริยนิสัย และมีทักษะการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และมีธรรมะเป็นหลักในทุกระดับชั้น⁹

จึงเห็นได้ความคาดหวังในส่วนของพฤติกรรม หรือลักษณะส่วนตัวของครูนั้น ต้องเป็นสิ่งแรกของครูที่พร้อมที่จะเป็นครู และทำให้บุคคลอื่นให้ความเคารพนับถือครูได้ จึงทำให้ความคิดเห็นของครูเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบในด้านลักษณะส่วนตัว สูงกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนข้อพิจารณารายชื่อ มีความซื่อสัตย์ มีความตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบ มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง อาจจะเนื่องจากว่าความซื่อสัตย์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการทำงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน โดยเฉพาะผู้ประกอบอาชีพครู จะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง ความซื่อสัตย์ต่ออาชีพจึงสำคัญมาก ซึ่งสุภาภรณ์ กิตติประเสริฐ ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูและนักเรียนที่มีต่อคุณลักษณะของครูสอนวิชาชีพพณิชยกรรม พบว่า ครูมีความพึงพอใจในข้อที่ครูมีความซื่อสัตย์ สุจริต มากกว่าข้ออื่น ๆ¹⁰ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรียา จารยะพันธ์ ที่พบว่า ความคาดหวังต่อจริยธรรมที่สำคัญต่อครูในระดับสูง คือ ความซื่อสัตย์ สุจริต¹¹ นอกจากนี้ความตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบ ก็เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่ออาชีพครู ครูต้องรับผิดชอบเรื่องการเรียนการสอน การเข้าสอน รวมถึงความรับผิดชอบในตัวเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของนักเรียนเมื่อมีกิจกรรมหรือภารกิจพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ประจวบ อมะลัษเฐียร ว่า คุณลักษณะของผู้ที่สมควรได้รับในการพิจารณาความดีความชอบที่ผู้บริหาร และครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากที่สุดคือครูที่ตรงต่อเวลา และรับผิดชอบงาน¹²

2.3 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบ เพื่อพิจารณาความดีความชอบในด้านกระบวนการ : พฤติกรรมในห้องเรียน พฤติกรรมนอกห้องเรียนและด้านผลผลิต อยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ

ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้เพราะครูทุกคน รู้ว่าหน้าที่หลักของครูมีหน้าที่สอน ว่าเป็นอย่างไร ซึ่งในกระบวนการเรียนการสอน จะเป็นลักษณะดังนี้



จากแผนภูมิ จะเห็นได้ว่าในระบบการเรียนการสอน ตัวป้อนคือนักเรียน และทรัพยากรต่าง ๆ ตัวป้อนนี้จะผ่านมายังกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งครูเป็นผู้วางแผนควบคุมการปฏิบัติการ จนกระทั่งได้ผลลัพธ์ คือพฤติกรรมของนักเรียนที่เปลี่ยนไปตามความมุ่งหวังของระบบ และเมื่อได้ผลลัพธ์แล้ว ก็จะประเมินดูว่ามีคุณภาพเพียงใด ถ้ายังต้องปรับปรุงก็จะย้อนไปดูว่าปัญหาเกิดขึ้นอยู่กับส่วนใดของระบบ ว่าอยู่ที่ตัวป้อนหรือกระบวนการ ซึ่งส่วนมากแล้ว มักเป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ปัญหาที่กระบวนการมากกว่า ครูในฐานะผู้ควบคุมกระบวนการเรียนการสอนจะต้องรู้จักการจัดระบบการเรียนการสอน และปฏิบัติตามขั้นตอนของการจัดระบบการเรียนการสอนด้วย¹³

3. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงอภิปรายได้ว่า เพศไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่ทำให้ครูมีความเห็นที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิพรด หุ่นเจริญ ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ¹⁴ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุคล ทองตัน ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า เพศไม่ทำให้ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน¹⁵

4. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 30ปีลงมาเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.11 น้อยกว่า ครูที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี ซึ่งเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.21 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงอภิปรายได้ว่า อายุเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ครูมีความเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของรุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง ที่ทำการวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ที่พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน¹⁶ และผลงานวิจัยของ ประจวบ อมะลัษเฐียร ที่พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน¹⁷ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าครูที่มีอายุมากกว่าส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่าครูที่มีอายุน้อย สามารถมองเห็นความสำคัญของตัวนักเรียนหรือผลลัพธ์ในสิ่งที่ตนได้สั่งสอนอบรม ส่วนครูที่มีอายุ 30 ปี ลงมาส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการเป็นครูน้อย ความรัก ความลึกซึ้งในความเป็นครูยังไม่มากเท่าที่ควร จึงอาจมองความสำคัญของผลลัพธ์ที่ได้จากการสอนของตนไม่มาก หรืออีกแง่มุมหนึ่งอาจพิจารณาได้ว่าผลผลิต หรือผลงานของครูในคนใดคนหนึ่งนั้น ไม่สามารถที่จะพิจารณา หรือดูได้จากตัวนักเรียน หรือพิจารณาได้ว่าเด็กเป็นคนเก่งหรือคนดีกันั้น เป็นเพราะครูใดเป็นผู้กระทำ

5. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงอภิปรายได้ว่าวุฒิการศึกษาไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่ทำให้ครูมีความเห็นที่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิพรด หุ่นเจริญ ที่ศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ¹⁸ และ ยุคล ทองตันที่ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งราชการ และสายงาน¹⁹

6. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ และสามารถอภิปรายได้ดังนี้ดังนี้

6.1 ควรมีคณะกรรมการในการพิจารณาความดีความชอบซึ่ง ในการพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาโดยคณะกรรมการ จะทำงานได้ดีกว่าผู้บริหารเพียงคนเดียว

6.2 ควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่แน่นอน ชัดเจน ดังที่ ดิลก บุญเรืองรอด ได้เสนอแนะว่าการพิจารณาความดีความชอบจะต้องทำอย่างมีหลักเกณฑ์ วิธีการ มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง²⁰

6.3 ควรแจ้งให้ครูทราบก่อนจะมีการพิจารณาในเรื่องใดบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โชคดี รักทอง ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน สามารถวัดได้จากผลงานและการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และควรจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมด้วยวิธีที่เหมาะสม และควรชี้แจงวิธีการประเมินผลงานและเหตุผลให้ทุกคนทราบ และแจ้งคุณสมบัติหรือผลงานที่ผู้ได้รับพิจารณาความดีความชอบให้ผู้ร่วมงานในสังกัดทราบเพื่อป้องกันคำครหา²¹

6.4 ควรพิจารณาผลงานเป็นอันดับแรกซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ ประจวบ ไม้ว่าครณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้อะไรก็ตาม ที่พบว่า ผู้บริหารและครูเห็นว่าโรงเรียนปฏิบัติมากในเรื่องการพิจารณาผลงานเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานที่อาคารเรียนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ

หลัก ทั้งนี้เพราะผลงานเป็นรูปธรรมที่แสดงถึงความสามารถของแต่ละคนอย่างชัดเจนมากกว่าสิ่งอื่น ผลงานช่วยให้เห็นความดีได้อย่างต่อเนื่อง เป็นหลักฐานที่จะให้คนอื่นเห็นได้ และผลงานเป็นสิ่งที่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นผลงานที่มองเห็นได้ตลอดปี ตรวจสอบได้²² ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บัณฑิต ศรีเมือง ที่พบว่า นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบเป็นหลัก²³ ฝ่ายบริหารควรคำนึงถึงผู้ที่จะมาพิจารณาความดีความชอบของครูว่าควรเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม ไม่มีอคติ หรือลำเอียงต่อครูคนใดเป็นพิเศษ ซึ่งถ้าการพิจารณามีความลำเอียงและไม่ยุติธรรมต่อคนอื่น ๆ แล้วย่อมจะทำให้เกิดปัญหาต่อหน่วยงานโดยรวม เพราะการไม่ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ที่ควรจะได้ย่อมเป็นการทำลายขวัญของบุคคลนั้น และบุคคลอื่นในหน่วยงาน แต่การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ที่ไม่ควรจะได้รับเป็นการทำลายขวัญและสมรรถภาพของหน่วยงานทั้งหมด²⁴

6.5 ในการพิจารณาความดีความชอบ ไม่จำเป็นต้องใช้แบบสอบถามแต่เพียงอย่างเดียว ควรใช้การสังเกต หรือการสัมภาษณ์ มาเป็นตัวประกอบในการพิจารณาด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบ เพื่อพิจารณาความดีความชอบ โดยส่วนรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วย เป็นส่วนใหญ่ แสดงถึงครูส่วนใหญ่ยอมรับในตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สามารถที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ โดยในการนำไปใช้ควรพิจารณาให้เหมาะสม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานับ ในอนาคตให้นำไปใช้ประโยชน์ควบคู่กับสภาพ หรือประเภทของโรงเรียน อาจจะมีเพิ่มเนื้อหา หรือลดจำนวนข้อให้เหมาะสม โดยไม่จำกัด ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ เฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ในการให้คะแนนที่แน่นอน และต้องยุติธรรมต่อบุคลากร

ทุกคน โดยเท่าเทียมกัน เพื่อจะได้เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้วิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ โดยเปลี่ยนกลุ่มประชากรเป็นกลุ่มอื่น ๆ เช่น เป็นกลุ่มของเจ้าหน้าที่ธุรการ หรือเจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยจำแนกตามหน้าที่ของแต่ละคนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เกี่ยวกับตัวประกอบที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้แบบที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹ชมพูนุช บังบังศร, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537, น. 245.

²กรมอาชีวศึกษา, การวิเคราะห์บุคลากร ปีการศึกษา 2533 สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพฯ: กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา, 2534 ,น. 14-15

³Harold Koontz, อ้างจาก ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, "การนำเสนอเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9," วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527, น. 27.

⁴นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา, "ภาระผู้สอน" เอกสารรายงานวิชาการบริหารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533, น. 8-16.

⁵เกศินี หงสนันท์, การประเมินบุคคล (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), น. 27.

⁶พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพฯ:วัฒนาพานิช, 2513), น. 151.

⁷เกศินี หงสนันท์, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, หน้าเดียวกัน

⁸ลัดดา เสนาวงษ์, ความเป็นครู (กรุงเทพฯ: พิเศษธุการพิมพ์, 2532), น. 32.

⁹พุทธทาสภิกขุ, อ้างจาก ลัดดา เสนาวงษ์, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว ,น. 33

¹⁰สุภาภรณ์ กิตติประเสริฐ, "ความพึงพอใจของครูและนักเรียนที่มีต่อคุณลักษณะ ของครูสอนวิชาชีพพาณิชยกรรม," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537, น. 175.

¹¹สุริยา จารยะพันธ์, "ความคาดหวังของคณะกรรมการร่างจรรยาบรรณ ผู้ปกครองและนักเรียน ต่อจริยธรรมที่สำคัญสำหรับครู." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528, น. 338.

¹²ประจวบ อมะลัษเฐียร, "การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536, น. 121.

¹²เอกสารประกอบการสอนวิชา วิธีการสอน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2533.

¹⁴พิรพต หุ่นเจริญ, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529, น. 99.

¹⁵ยุคล ทองตัน, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, น. 96

¹⁶รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดกระบี่," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530, น. 60.

¹⁷ประจวบ อมะลัษเฐียร, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 139-140.

¹⁸พิรพต หุ่นเจริญ, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, หน้าเดียวกัน.

¹⁹ยุคล ทองตัน, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, หน้าเดียวกัน

²⁰ดิลก บุญเรืองรอด, "การประเมินผลงานบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบ"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับวารสารงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ครูปริทัศน์, : 24-26 ตุลาคม 2520, น. 24.

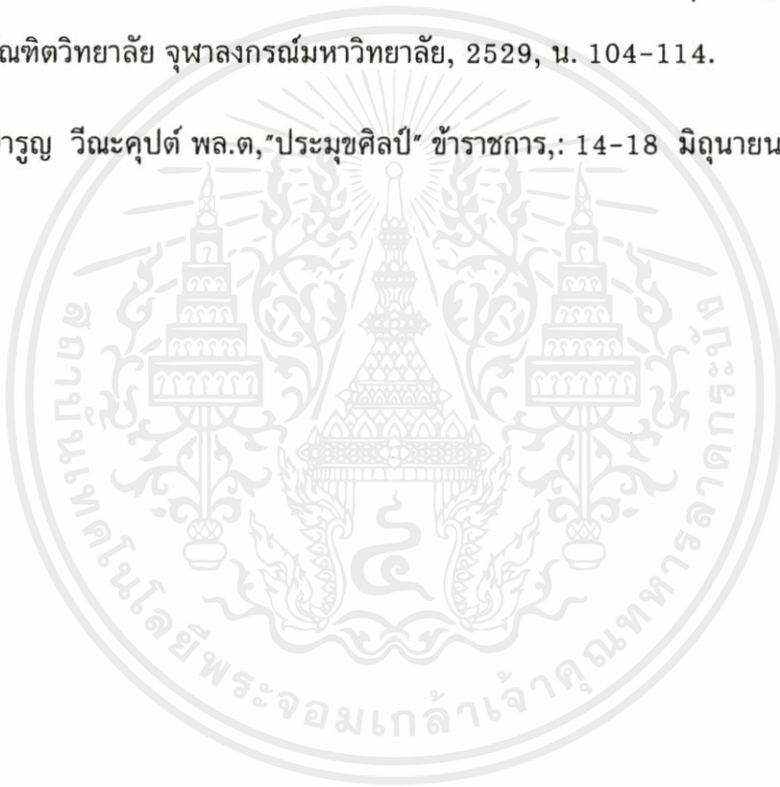
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²¹โชคดี รักทอง, "ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532, น. 174.

²²ประจวบ อมะลัษเฐียร, เรื่องที่เคยอ้างแล้ว, น. 121.

²³บัณฑิต ศรีเมือง, "การพิจารณาความดีความชอบ ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ:การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดบุรีรัมย์," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529, น. 104-114.

²⁴จำรูญ วิณะคุปต์ พล.ต., "ประมุขศิลป์" ข้าราชการ, : 14-18 มิถุนายน 2501, น.16



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กรมอาชีวศึกษา. การวิเคราะห์บุคลากร ปีการศึกษา 2533 สังกัดกรมอาชีวศึกษา.

กรุงเทพ: กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2534.

กิติ ตย์คานนท์. นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพมหานคร: บัดเตอร์ฟลาย, 2533.

กานดา วัชรภัย. "มองย้อนหลัง: ความเป็นมาของการพิจารณาความดีความชอบ, ข้าราชการ."

สิงหาคม, 2516.

เกศิณี หงสนันท์. การประเมินบุคคล. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

จำนุญ วิณะคุปต์ พล.ต. "ประมุขศิลป์, ข้าราชการ." มิถุนายน, 2501.

จำรัส นองมาก. "วารสารการศึกษาเอกชน." กรกฎาคม, 2532.

ชมพูนุช บัวบังศรี. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." ปริญญานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

โชคดี รักทอง. "ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.

ดิลก บุญเรืองรอด. "การประเมินผลงานบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบ, ครูปริทัศน์." ตุลาคม, 2520.

ถนอม ธารัตถพันธ์. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน." มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก, ตุลาคม, 2519.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 รัชชัย สันติวงศ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

บัณฑิต ศรีเมือง. "การพิจารณาความดีความชอบ ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ: การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดบุรีรัมย์."
 ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยะสาสน์, 2535.

บริบูรณ์ สุทธิสุภา. "เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา
 เขตการศึกษา 8 ." ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2518.

ประจวบ อมะลัษเฐียร. "การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ตามความ
 คิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ." ปรินญาณิพนธ์
 การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

ประชุม รอดประเสริฐ. เอกสารประกอบการสอนเรื่องการบริหารบุคลากรทางการศึกษา.
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. "การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการใน
 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9." ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, 2527.

พิรพรด หุ่นเจริญ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์."
 ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2521.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.

ไพโรจน์ ลิตปรีชา. การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพมหานคร:

วัฒนาพานิช, 2523.

เอกสารนี้เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2516.

..... การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2517.

มนูญ ตนะวัฒนา. การพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจ-อุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร:
สามัคคีสาสน์, 2532.

ยุคล ทองตัน. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์."
ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดกระบี่." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530.

ระพีพันธ์ สมุทรผ่อง. "ขวัญของลูกจ้างประจำในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
เขตการศึกษา 5." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน, 2524.

ลัดดา เสนาวงศ์. ความเป็นครู. กรุงเทพมหานคร: พิศิษฐ์การพิมพ์, 2532.

วิจิตร วรุดมบางกูร. ศิลปศาสตร์นำรู้สำหรับผู้นำ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสารมิตร:
2525.

วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม. "ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับข้อพิจารณาตาม
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบข้าราชการ
และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมอาชีวศึกษา." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
สมาคม ริงลิโยกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: อักษร
การพิมพ์, 2523.

เสนาะ ตีเขาว์. การบริหารงานบุคคล. พระนคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การวางแผนพัฒนาโรงเรียน. หน่วยที่ 1-7, 2524.

..... การวางแผนพัฒนาโรงเรียน. หน่วยที่ 8-15, 2524.

..... การบริหารค่าจ้าง-เงินเดือน. หน่วยที่ 1-8, 2534.

..... การบริหารค่าจ้าง-เงินเดือน. หน่วยที่ 9-15, 2537.

..... การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. หน่วยที่ 9-15, 2537.

สุภาพรณ กิตติประเสริฐ. "ความพึงพอใจของครูและนักเรียนที่มีต่อคุณลักษณะของครูสอน

วิชาชีพพาณิชยกรรม." ปริญญานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2537.

สุรียา จารยะพันธ์. "ความคาดหวังของคณะกรรมการร่างจรรยาบรรณ ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน

ต่อจริยธรรมที่สำคัญสำหรับครู." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2528

สุวัฒนา โหระกุล. "เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบตามทัศนคติของผู้บริหารและ

อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,

2527.

สุเมธ วงศ์บุญยงค์. "การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณีการประเมินผล

การปฏิบัติงานข้าราชการ สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

เสวตร์ กองแก้ว. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีต่อแบบประเมินผลการปฏิบัติงานการสอนของ

ครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526.

เอกสารนี้เป็นของ สรรค์ที่สงวนไว้สำหรับกรรมการดำเนินงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศุภฤกษ์ ทองประยูร. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยทักษิณ." ปรินญา
 นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530.

Beach, Dale S. Personal: The Management of people at Work. New York: Mcmillan,
 1965.

Gastetten, William B. The personal Function at Educational Administration. New York:
 Mc-millan, 1976.

Macgregor Douglas. The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-hill, 1960.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์


บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2537

1. นางสาวผจงกร ศรีไพโรจน์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " การศึกษาตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 " โดยมี ผศ.ดร.ธีระพล เทพหัสติน ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.จำรัส นองมาก เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 8 มิถุนายน 2537



(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

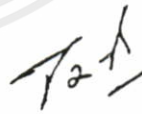
รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ

นางสาวผจงกร ศรีไพโรจน์

1. โรงเรียนชุมพรบริหารธุรกิจ
2. โรงเรียนเทคนิคไทยบัณฑิต
3. โรงเรียนจรัสพิชากรอาชีวศึกษา
4. โรงเรียนพร้อมโปลีเทคนิค
5. โรงเรียนนครอาชีวศึกษา
6. โรงเรียนนครพนิชยการ
7. โรงเรียนเกษตรกรรมศรีนคร
8. โรงเรียนเทคนิคท่าเรือ
9. โรงเรียนเทคนิคไตรภูมิ
10. โรงเรียนพนิชยการทุ่งสง
11. โรงเรียนเทคโนโลยีภาคใต้
12. โรงเรียนเจริญมิตรพนิชยการ
13. โรงเรียนปากพั่งพนิชยการ
14. โรงเรียนเทคโนโลยีทักษิณพนิชยการ
15. โรงเรียนอาชีวศึกษาวีรศิลป์
16. โรงเรียนวชิราโปลีเทคนิค
17. โรงเรียนบริหารธุรกิจวิทยา
18. โรงเรียนพนิชยการสงขลา
19. โรงเรียนเทคโนโลยีช่างกลสงขลา
20. โรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

21. โรงเรียนบริหารธุรกิจสงขลา
22. โรงเรียนบุนนาคพาณิชย์การ
23. โรงเรียนเพชรสยามพาณิชย์การ
24. โรงเรียนหาดใหญ่อำนวยการวิทยัพณิชยการ
25. โรงเรียนช่างกลภาคใต้เทคโนโลยี
26. โรงเรียนพาณิชย์การหาดใหญ่
27. โรงเรียนอุดมศึกษาพาณิชย์การ
28. โรงเรียนแจ่งบริหารธุรกิจ
29. โรงเรียนเทคนิคแจ่งพาณิชย์การ
30. โรงเรียนเพชรสยามบริหารธุรกิจ
31. โรงเรียนหาดใหญ่อำนวยการบริหารธุรกิจ
32. โรงเรียนพาณิชย์การพัทลุง
33. โรงเรียนพัทลุงบริหารธุรกิจ
34. โรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยี
35. โรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรม
36. โรงเรียนปาลีเทคนิคสุราษฎร์ธานี
37. โรงเรียนอาชีวดอนบอสโกสุราษฎร์ธานี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า, ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม.1504.7/312

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

8 พฤศจิกายน 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู

ด้วย นางสาวผจงกร ศรีไพโรจน์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหา
บัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา ของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “การ
ศึกษาตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3”

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลอง
เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.277

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหาร ถนนคลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 กันยายน 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.จรัส นองมาก

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาว ผจงกร ศรีไพโรจน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาตัวประกอบเพื่อการพิจารณาความดีความชอบครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3"

งานบัณฑิตศึกษา ด้วยหวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.277

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร ถนนคลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 กันยายน 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวพวง ว่องตระกูล

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วย
ตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาว
ผจงกร ศรีไพโรจน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาตัวประกอบเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ
ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3"

งานบัณฑิตศึกษา ด้วยหวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.277

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 กันยายน 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.กรรณิการ์ ภิญญาคง

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วย
ตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาว
ผจงกร ศรีไพโรจน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาตัวประกอบเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ
ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3"

งานบัณฑิตศึกษา ด้วยหวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิลาธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.277

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 กันยายน 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ
เรียน ดร.อำนาจ เดชชัยศรี

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วย
ตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบของนักศึกษาชื่อ นางสาว
ผจงกร ศรีไพโรจน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาตัวประกอบเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ
ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3"

งานบัณฑิตศึกษา ด้วยหวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิลันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ663,642

โทรสาร. 3269040 ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.277

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

11 กันยายน 2538

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นางสาวดวงพร ชินสมบูรณ์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วย
ตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาว
ผจงกร ศรีไพโรจน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาตัวประกอบเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ
ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3"

งานบัณฑิตศึกษา ด้วยหวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-61.01 ต่อ663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ 1504.7/298

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

20 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์

2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาวผจงกร ศรีไพโรจน์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหา
บัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาตัวประกอบเพื่อ
พิจารณาค่าความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3" ซึ่งโครงการวิจัย
ดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้ว เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2537

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านตามที่แนบมานี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040



ที่ ศธ 1007/15061

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ 10300

2 ธันวาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ หรือครูใหญ่โรงเรียน

ด่วน นางสาวผจงกร ศรีไพโรจน์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหาร
อาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำ
วิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครู
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3" มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูในโรงเรียนของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นัก
ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอรรพรรณ สุนทรชัย)

ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

กองนโยบายและแผน

โทร. 2828654

โทรสาร 2817112

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับตัวประกอบ ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ
ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับตัวประกอบ ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แต่ละข้อว่าถ้านำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผล เพื่อพิจารณาความดีความชอบแล้ว ท่านเห็นว่ามีเหมาะสมเพียงใด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นอย่างอิสระของผู้ตอบเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3

ในการตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ 3 ตอน ขอได้โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุดเพราะคำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ข้อมูลที่ท่านตอบ จะไม่มีผลใด ๆ ต่อการทำงานของทุกท่านทั้งสิ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกแบบสอบถาม หรือเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ

1. เพศ ชาย
 หญิง
2. อายุ 30 ปีลงมา
 มากกว่า 30 ปี
3. วุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรีขึ้นไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 แต่ละข้อว่าถ้านำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบแล้ว ท่านเห็นว่ามีเหมาะสมเพียงใด

คำชี้แจง

แบบสอบถามแต่ละข้อได้กำหนดรายการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบของครูขอให้ท่านพิจารณาว่ารายการดังกล่าวควรนำไปใช้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ใต้ตัวเลข แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันตามหลักเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับรายการประเมินข้อนี้อย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับรายการประเมินข้อนี้
ระดับ 3	หมายถึง	ท่านไม่แน่ใจกับรายการประเมินข้อนี้
ระดับ 2	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับรายการประเมินข้อนี้
ระดับ 1	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับรายการประเมินข้อนี้อย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0.	ด้านลักษณะส่วนตัว มีฐานะมั่นคง.....X.

ถ้าท่านพิจารณาเห็นว่า "มีฐานะมั่นคง" ไม่ควรจะนำมากำหนดเป็นรายการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบของครู และท่านไม่เห็นด้วยกับรายการประเมินข้อนี้อย่างยิ่ง ท่านจึงเขียนคำตอบโดยทำเครื่องหมาย / ในช่องหมายเลขหนึ่ง ดังนี้เป็นต้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านลักษณะส่วนตัว					
1.	มีความซื่อสัตย์.....
2.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....
3.	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้.....
4.	มีมนุษยสัมพันธ์.....
5.	วางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่.....
6.	มีบุคลิกภาพดี.....
7.	แต่งกายสุภาพเรียบร้อย.....
8.	มีความวามมานะ อดทน.....
9.	มีความตรงต่อเวลา.....
10.	สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้.....
11.	มีความเป็นระเบียบวินัย.....
12.	มีความรับผิดชอบ.....
13.	มีความสามารถในการตัดสินใจ.....
14.	มีความกระตือรือร้น.....
15.	มีสุขภาพพลานามัยดี.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านกระบวนการ :พฤติกรรมในห้องเรียน					
1.	มีการวางแผนก่อนสอน.....
2.	มีการจัดลำดับการสอนตามความยากง่าย.....
3.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสม.....
4.	มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในการสอน.....
5.	มีความเป็นประชาธิปไตย.....
6.	มีความสามารถในการใช้ภาษา.....
7.	จัดบรรยากาศในชั้นเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้.....
8.	สามารถปกครองและควบคุมชั้นเรียนได้ดี.....
9.	มีการช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล.....
10.	มีการเอาใจใส่นักเรียนอย่างทั่วถึง.....
11.	สามารถเข้าใจสภาพปัจจุบันของนักเรียน.....
12.	มีความแม่นยำในเนื้อหาที่สอน.....
13.	มีความสามารถในการวัดและประเมินผลนักเรียนอย่างถูกต้อง.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	:พฤติกรรมนอกห้องเรียน					
1.	มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ.....
2.	มีความรอบรู้ในงานที่ทำ.....
3.	ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย.....
4.	มีการจัดลำดับงาน.....
5.	เอาใจใส่ต่อกิจกรรมของโรงเรียน.....
6.	เสียสละ อุทิศเวลาให้กับกิจการของโรงเรียน.....
7.	มีการประสานงานกับบุคคลอื่น.....
8.	ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ.....
9.	เอาใจใส่ ดูแลทรัพย์สินของโรงเรียน.....
10.	เอาใจใส่ต่อภาพพจน์ของโรงเรียน.....
11.	ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับบ้าน.....
12.	การประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน.....
13.	มีการต้อนรับผู้มาติดต่อกับโรงเรียนเป็นอย่างดี.....
14.	วันลา.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านผลผลิต					
1.	ผลงานที่นอกเหนือจากการสอนบรรลุวัตถุประสงค์.....
2.	นักเรียนให้การยอมรับนับถือ.....
3.	ผลงานของนักเรียนมีความเรียบร้อย.....
4.	ผลงานนักเรียนมีคุณภาพ.....
5.	ผลการเรียนของนักเรียน.....
6.	นักเรียนค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ.....
7.	นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย.....
8.	นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง.....
9.	นักเรียนมีความสามัคคี.....
10.	นักเรียนเคารพกฎระเบียบของโรงเรียน.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวผจงกร ศรีไพโรจน์
วันเกิด	วันที่ 3 มกราคม 2509 กรุงเทพมหานคร
การศึกษา	ประถมศึกษาปีที่ 7 จากโรงเรียนมานิตานุเคราะห์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2520 มัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนเซมะลिरือนุสรณ์ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2525 ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัย รามคำแหง ปีการศึกษา 2529
หน้าที่การงาน	นายทะเบียนและรองผู้จัดการ โรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้