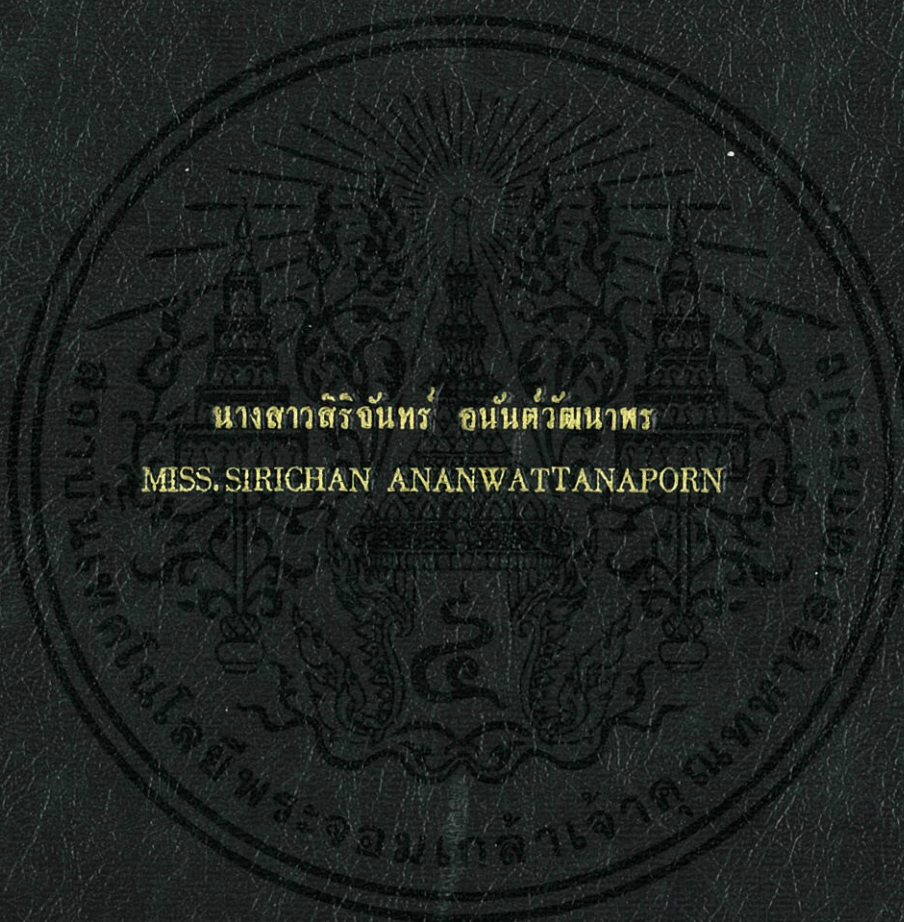


การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง

A STUDY OF OPINIONS' ON EVALUATION CRITERIAS FOR PROMOTION  
IN POLYTECHNIC AND INDUSTRIAL & COMMUNITY EDUCATION  
COLLEGES, CENTRAL REGION



นางสาวศิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร

MISS. SIRICHAN ANANWATTANAPORN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2540

ISBN 974 - 622 - 026 - 8

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง

A STUDY OF OPINIONS' ON EVALUATION CRITERIAS FOR PROMOTION  
IN POLYTECHNIC AND INDUSTRIAL & COMMUNITY EDUCATION  
COLLEGES, CENTRAL REGION



นางสาวสิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร

MISS SIRICHAN ANANWATTANAPORN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

พ.ศ.2540

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ISBN 974-622-026-8

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**A STUDY OF OPINIONS' ON EVALUATION CRITERIAS FOR PROMOTION  
IN POLYTECHNIC AND INDUSTRIAL & COMMUNITY EDUCATION  
COLLEGES, CENTRAL REGION**



**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 LADKRABANG**

1997

ISBN 974-622—026-8

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบประจำปีในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง
นักศึกษา	นางสาวสิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ศิริพรรณ ชุมนุ่ม
ระดับการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชา	ครุศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.	2540

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบประจำปี และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยศึกษาจากผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลางจำนวน 11 แห่ง ปีการศึกษา 2536 จำแนกตามจำนวนผู้บริหาร 88 คน จำนวนอาจารย์ 477 คน รวม 565 คน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารจำนวน 76 คน อาจารย์ 221 คน รวมทั้งสิ้น 297 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดี

ความชอบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า สติติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คำร้อยละอธิบายกลุ่มตัวอย่าง จัดระดับความคิดเห็น

เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ โดยให้ผู้บริหารและอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายปฏิบัติงานต่าง ๆ อยู่ในระดับใด โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการ พิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารและอาจารย์โดยใช้ค่า : จัดลำดับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยใช้ความดี

ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ ชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครู และอื่น ๆ เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครู และอื่น ๆ ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนอง นโยบายรัฐบาล เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหาร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญต่อเกณฑ์ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานใน หน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบคุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ และระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล จากการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบของสายงานปฏิบัติการสอน สายงานสนับสนุนการสอนและสายงานบริหารด้าน การปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและ สอนองนโยบายรัฐบาล และด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ในระดับปานกลางจนถึงระดับมากที่สุด สมควร นำเกณฑ์และข้อเสนอแนะไปปรับปรุงในการสร้างเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้เกิด ความยุติธรรม และยึดเป็นแนวปฏิบัติหรืออิงเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การ ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย

เอกสาร  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Thesis Title</b>	A Study of Opinions' on Evaluation Criterias for Promotion in Polytechnic and Industrial & Community Education Colleges , Central Region
<b>Student</b>	Miss Sirichan Ananwattanaporn
<b>Thesis Advisor</b>	Mrs.Ashra Seubsinskuchai
<b>Thesis Co-advisor</b>	Dr.Siripan Choomnoom
<b>Level of Study</b>	Master of Industrial Education in Vocational Administration
<b>Department</b>	Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
<b>Year</b>	1997

### ABSTRACT

The purpose of this research was to study and compare administrators' and teachers' opinions on evaluation criterias for promotion of teachers in Polytechnic and Industrial & Community Education Colleges Central Region. The population were 88 administrators and 478 teachers from 11 colleges. The 76 administrators were used as sample while 221 teachers were selected as sample by simple random sampling. The questionnaires was consisted of 3 parts ; 1) checklist on general information of the samples. 2) a rating scale of opinions on criterias for promotion. 3) questionnaires of the criterias for promotion. The data were analyzed by

เอกสาร using arithmetic means , standard deviation, and t-test. ไม่น่าจะน่าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The results of the study on opinions of the administrators and the teachers on criterias for promotion were at high level in every item which included the obligation and responsibility , working for community and comply with the government policy , and the moral standard. The opinions of administrators and the teachers on criterias for promotion on teaching support were at high level which included the obligation and responsibility, the moral standard , and the items on working for community, and comply with the government policy were at moderate level. The administrators' and the teachers' opinions on criterias for promotion on the duty of administration were at high level which included the obligation and responsibility , the moral standard. The items on working for community, and comply with the government policy were at moderate level. When the perception of the administrators and the teachers were compared towards both criterias. There was no the satistically difference at .05 level.

According to the study, the administrators and teachers realized the importance of the criterias for promotion at the high level in every item , it was recommended the concerned agencies should consider in applying those criterias for promotion into implementation.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความเมตตากรุณาจากท่านอาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย และ คร.ศิริพรรณ ชุมนุม ซึ่งได้ให้คำปรึกษาและแนะนำผู้วิจัยตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่าน และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑนนานนท์ อาจารย์ไพรัตน์ พิภน้อย รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ดร.พรรณี ลีกิจวัฒน์ คร.มาลัย จีรวัฒน์เกษตร์ คร.นพคุณ ศิริวรรณ และคร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ที่ท่านได้ให้ข้อคิด ข้อมูล งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาแนะนำการสร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม รวมทั้งบรรดาคณาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี นอกจากนี้ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมรุ่น และบุคคลในครอบครัวทุกคนที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจต่อผู้วิจัยอย่างใกล้ชิดตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่พระคุณ  
ทุกท่าน

สิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
เชิงอรรถ.....	10
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	12
ความหมายของการพิจารณาความดีความชอบ.....	12
องค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ.....	13
หลักทั่วไปของการพิจารณาความดีความชอบ.....	13
กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบ.....	13
การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	23
ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	57
เชิงอรรถ.....	62
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	69
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างเครื่องมือ.....	70
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยและการทดลองใช้.....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
เชิงอรรถ.....	75
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	171
สรุปผลการวิจัย.....	118
การอภิปรายผลการวิจัย.....	123
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	132
เชิงอรรถ.....	134
บรรณานุกรม.....	138
ภาคผนวก.....	145
ภาคผนวก ก ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา ความดีความชอบและหน้าที่ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานตามแผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษา.....	146
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	164
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	178
ประวัติผู้เขียน.....	190

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนสถานศึกษาจำแนกตามจำนวนผู้บริหาร จำนวนอาจารย์ .....	70
2. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำแนกตามวิทยาลัย .....	73
3. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน .....	77
4. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์จำแนกตามอายุราชการ .....	78
5. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา .....	79
6. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์จำแนกตามเพศ .....	80
7. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอนด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ .....	81
8. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอนด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล .....	84
9. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอนด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ .....	86

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอนด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ....	88
11. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอนด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล .....	90
12. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบด้านของสายงานสนับสนุนการสอนด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ .....	92
13. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ .....	94
14. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล .....	96
15. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ .....	98
16. สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบด้านของสายงานปฏิบัติการสอน .....	100
17. สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบด้านของสายงานสนับสนุนสอน .....	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18. สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณา ความดีความชอบด้านของสายงานสนับสนุนสอน .....	102
19. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การ พิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอนด้านการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และความรับผิดชอบ .....	103
20. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การ พิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอนด้านการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล .....	105
21. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การ พิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอนด้านการปฏิบัติตาม ระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ .....	106
22. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การ พิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอนด้านการปฏิบัติ งานในหน้าที่และความรับผิดชอบ .....	107
23. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การ พิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอนด้านการปฏิบัติ งานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล .....	109
24. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การ พิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอนด้านการปฏิบัติ ตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ .....	110
25. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การ พิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล .....	112

เอกสารนี้เป็นเอกสาร  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
26. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล .....	114
27. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้านการปฏิบัติตามระเบียบคุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ .....	115



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานของหน่วยงานทุกแห่งมีองค์ประกอบคือ คนหรือบุคคลหรือบุคลากร (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management) กล่าวได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งคือ คนหรือบุคคล<sup>1</sup> แม้จะมีเงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการที่ดี แต่ถ้าขาดคนแล้วจะไม่สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้

หน้าที่ของสถาบันการศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่ง มีหน้าที่ให้การศึกษาแก่เยาวชนชายและหญิงให้เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำให้อาจารย์ที่สอนหนังสือในสถานศึกษาดังอกตั้งใจสอนหนังสือ สร้างขวัญและกำลังใจของอาจารย์ให้มีขวัญดี บุคลากรในสถานศึกษาเป็นข้าราชการครู แบ่งเป็น 3 ลักษณะงาน คือ ผู้บริหาร อาจารย์ ปฏิบัติการสอน อาจารย์สนับสนุนการสอน ในการทำงานก็ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 สำหรับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความขยันหมั่นเพียรของอาจารย์ ความเลื่อมใสศรัทธาของผู้บริหาร ความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์จะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบหนึ่งที่จะจูงใจคนให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจมี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator - Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกรักพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยทางบวก ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ได้แก่ นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชาเป็นต้น<sup>2</sup>

ผลตอบแทนในการทำงานตลอดปีการศึกษาของข้าราชการครู ได้แก่ การได้รับ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้น ดังอุทัย หิรัญโต ได้กล่าวว่า ความปรารถนา

ที่ยิ่งใหญ่ของข้าราชการมืออยู่ไม่กี่อย่าง เช่น การเลื่อนตำแหน่งฐานะ เหนือคุณตราและบำเหน็จ บำนาญ แต่มีอยู่สิ่งหนึ่งที่นับว่ามีความสำคัญเป็นอันมากได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น ความภูมิใจในรอบปีไม่มีอะไรจะเหนือกว่า เมื่อรู้ว่าตนได้เลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น<sup>3</sup> ซึ่งตาม ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการไทยมี 4 ระดับ คือ ไม่ได้ขั้น ได้ 1 ชั้น ได้ 1.5 ชั้น และได้ 2 ชั้น โดยในระบบนี้ข้าราชการทุกคนก็ไม่ได้รับเลื่อนเงินเดือนเหมือนกันทุกคน มีสัดส่วนเงินเดือนกำหนดไว้ให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ภายในวงเงิน 6 % ของฐานเงินเดือน จัดสรรให้ได้ 1 ชั้น 1.5 ชั้นและ 2 ชั้นโดยปกติหน่วยงานปฏิบัติ คือ ให้ 1 ชั้นกับผู้มีส่วนได้และให้ 2 ชั้น 15 % ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงานที่เหลือจึงเป็น 1.5 ชั้น ปัญหาจึงอยู่ที่ทุกคนต้องการได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้นแต่จะมีผู้ได้เพียง 15 % การพิจารณาความดีความชอบเป็นภาระกิจปกติของผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติให้เกิดความเป็นธรรม แต่การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบในแต่ละหน่วยงานมีแนวคิด ในการปฏิบัติที่ไม่เหมือนกัน ดังศรีอรุณ เรศานนท์กล่าวว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน หนึ่ง ๆ ย่อมต่างกันในเรื่องของการปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออกเพราะแต่ละคนมีลักษณะ และคุณสมบัติทางจิตวิทยาไม่เหมือนกัน (trait)<sup>4</sup> ฉะนั้นการพิจารณาความดีความชอบจึงมัก เป็นปัญหาหนักอกของผู้บังคับบัญชาตลอดเวลา กล่าวคือ ก่อนจะมีการประกาศผลการ พิจารณาความดีความชอบมักจะมีการวิ่งเต้น ตีปลาหน้าไซ กล่าวร้ายป้ายสี สาดโคลนกัน มีการใช้ความสัมพันธ์เชื้อ ความเป็นพวกพ้องเข้ามาเป็นปัจจัยในการพิจารณา และภายหลัง จากการทราบผลการเลื่อนเงินเดือนประจำปีในบางหน่วยงาน อาจมีการชักฟอกผู้บังคับบัญชา มีหนังสือร้องเรียน มีบัตรสนเท่ห์ ซึ่งอาจสรุปปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ดังนี้

#### 1. ปัญหาเกี่ยวกับระบบและนโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

- 1.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับ 1.5 ชั้นและ 2 ชั้นถูกจำกัดด้วยโควตา
- 1.2 โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนในแต่ละระดับยังไม่เหมาะสม ใช้การขึ้น

เงินเดือนประจำปีเป็นการปรับค่าครองชีพ

1.3 ขาดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ทำให้ การบำเหน็จความชอบอาจไม่แม่นยำ และเป็นธรรม

- 1.4 ระบบการพิจารณาความดีความชอบกำหนดให้อำนาจผู้พิจารณาได้ทีคน ๆ

เดียวขาดองค์คณะบุคคลช่วยพิจารณา

- 1.5 ระบบการพิจารณาความดีความชอบของนักบริหาร (ระดับ 9-10-11)

ต้องเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา ทำให้เสียเวลาและมีขั้นตอนยุ่งยากโดยไม่จำเป็น

1.6 องค์กรกลางบริหารงานบุคคลไม่มีบทบาทในการส่งเสริม แนะนำส่วนราชการให้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นพื้นฐานในการพิจารณาความดีความชอบ

2. ปัญหาเกี่ยวกับกลไกและเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ

2.1 ขาดเครื่องมือและแบบฟอร์มการประเมินผลปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้เป็นเครื่องวัดว่าใครปฏิบัติได้ผลดีมากน้อยแค่ไหน

2.2 ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง (Position - description) โดยแน่ชัดและเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้ไม่อาจกำหนดมาตรฐานและประเมินค่าการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละคนได้

2.3 กลไกการแก้ไข พัฒนา หรือลงโทษผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจ มิได้จัดไว้เป็นระบบรองรับการพิจารณาความดีความชอบจะมีก็เพียงแต่ไม่ให้ขึ้นเงินเดือนประจำปีเท่านั้น

2.4 กลไกการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน ซึ่งกระทำเป็นความลับ ไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

2.5 หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษอื่น ๆ ยังไม่ชัดเจน และมีปัญหาถกเถียงในการปฏิบัติระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ

3. ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมทางสังคม

3.1 ค่านิยมและนิสัยของสังคมไทยเห็นไม่ชอบใครมาประเมินตนเอง

3.2 ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของการประเมินผลงาน เพื่อใช้เป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบ

3.3 ระบบอุปถัมภ์ และการถือพรรคพวกยังคงมีอิทธิพลในการพิจารณาความดีความชอบ

3.4 ใช้การมอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาไปในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อการให้ความดีความชอบ

3.5 ใช้กฎเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือน (กฎ ก.พ.ฉบับที่ 13) ไม่ถูกต้อง เช่น จะให้ได้ 2 ขั้น ก็เปิดกฎ ก.พ.ดูแลชี้แจงไปตามนั้น<sup>9</sup>

4. ปัญหาเกี่ยวกับระบบการประเมิน

4.1 ผู้บังคับบัญชาขาดความรับผิดชอบไม่เอาใจใส่ หรือไม่ให้ความสำคัญแก่การประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อถึงเวลาพิจารณาความดีความชอบก็พิจารณาไปตามความรู้สึก

4.2 ผู้บังคับบัญชามีแนวความคิดว่าการเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ขั้น เป็นสิ่งที่ต้อง

หมายงานให้เด่นกว่าผู้อื่นแบ่งปันกัน คือ เฉลี่ยความสุขและความทุกข์ เป็นที่มาของระบบ เวียนเทียนให้สองชั้น

4.3 ผู้บังคับบัญชามีจิตใจสำเอียง คือ ตั้งใจจะให้คนได้เงินเดือน 2 ชั้นก็ เลือกรูปแบบตั้งใจช่วยเหลือคนให้ได้เลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น ซึ่งอาจทำได้ตั้งแต่การอัครนิคม มอบหมายแต่งงานสำคัญหรืองานที่มีความหมายให้ทำการดูแลการสอนแนะนำควบคุมใกล้ชิด เมื่อถึงเวลาประเมินผลการปฏิบัติก็ยอมเป็นธรรมดาที่ผลงานของผู้นั้นจะปรากฏดีเด่นกว่าผู้อื่น

4.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อใช้เป็นเครื่องช่วย ตัดสินใจพิจารณาความคิดความชอบอย่างมีหลักเกณฑ์ แต่ผู้บังคับบัญชามักเอาไปปะปนกับ เรื่องอื่น ๆ คือ ช่วยเร่งคุณสมบัติด้านเงินเดือนถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้เลื่อนตำแหน่งได้เร็วขึ้น

4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินคุณค่าของงานอย่างฉาบฉวย เพราะ ไม่ได้วัดประสิทธิภาพจากผลสำเร็จของงาน

4.6 ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ขาด เครื่องมือที่จะใช้ในการประเมิน ซึ่งมีมาตรฐานขั้นต่ำของงานที่ต้องประเมินผลปฏิบัติ<sup>7</sup>

สรุปปัญหาของการพิจารณาความคิดความชอบที่เป็นอยู่ขณะนี้ เป็นปัญหาที่เกิดจาก กฎเกณฑ์และระเบียบที่กำหนดไว้ คือ กำหนดเพียงกว้าง ๆ ขาดการกำหนดในส่วนอื่น ๆ ที่ ใช้ในประกอบการพิจารณาความคิดความชอบ และมีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ขาดการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบและมาตรฐานของงานแต่ละประเภทจึงไม่อาจกำหนดวิธีการประเมินผล งานที่ดีได้ เพราะประเมินแล้วไม่ทราบว่าจะเกี่ยวกับมาตรฐานใด สาเหตุอีกประการ คือ การขาดเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาความคิด ความชอบและสาเหตุประการสุดท้าย คือ สาเหตุที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ ของการประเมิน และขาดความยุติธรรมในการพิจารณาความคิดความชอบ

ฉะนั้นการพิจารณาความคิดความชอบ เจริญ เหลืองอ่อนได้เสนอว่า ผู้บังคับบัญชา คนเดียวไม่สามารถจะรู้ผลงานของคนทุกคนได้ครบถ้วน ดังนั้นการพิจารณาความคิดความชอบ จึงควรตั้งกรรมการชุดหนึ่ง ซึ่งจะให้ความยุติธรรมได้มากกว่าคนเดียวพิจารณา<sup>8</sup> นอกจากนี้ พันธ์ หันนาคินทร์ ก็ได้สนับสนุนแนวคิดนี้เช่นกัน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีครู จำนวนมากจำเป็นต้องมีคณะกรรมการพิจารณาความคิดความชอบเป็นพิเศษ เพื่อการขอเลื่อน เงินเดือน 2 ชั้นด้วย<sup>9</sup> และคิดก บุญเรืองรอด ได้เสนอแนะว่าการพิจารณาความคิดความชอบ ที่เป็นธรรมนั้นจะต้องยึดความสุจริต ถูกต้อง และจำต้องทำอย่างมีหลักเกณฑ์ มีวิธีการ มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลงานที่เหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่

ถูกต้องแน่นอน<sup>10</sup> ไพโรจน์ สติปรีชาก็ได้สนับสนุนแนวคิดนี้โดยย้ำว่า การพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะใช้วิธีการ กระบวนการ และเครื่องมือที่จะประเมินผลผู้ปฏิบัติงานให้เที่ยงตรงยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ถูกประเมินมากที่สุดลดปัญหาการขัดแย้งให้น้อยที่สุด

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลางนั้น ผู้บริหารได้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมอาชีวศึกษา โดยยึดกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีและหนังสือเวียนกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่เพียงกว้าง ๆ ขาดการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและมาตรฐานของงานแต่ละประเภท ซึ่งผู้บริหารบางคนมุ่งพิจารณาค้นการสอน บางคนมุ่งค่านมุษยสัมพันธ์ บางคนมุ่งคุณภาพของงาน บางคนมุ่งปริมาณงานที่ทำในรอบปีที่ผ่านมาที่ผ่านมาเท่านั้น หรือผู้บริหารบางคนมุ่งเกณฑ์พิจารณาเฉลี่ยโดยใช้ระบบหมุนเวียน ทำให้สิ่งซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาโดยเฉพาะอาจารย์ผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน หรืออาจารย์ผู้ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน ไม่เข้าใจว่าผู้บริหารจะเน้นจุดใดในการพิจารณาความดีความชอบ ต้องการให้คนทำงานสำเร็จในเรื่องอะไร และควรจะมีควมดีแค่ไหนระดับใด ทำให้อาจารย์เหล่านั้นมองว่าผลการพิจารณาเกิดความไม่เป็นธรรม ซึ่งแต่เดิมการให้ความดีความชอบเป็นการตอบแทนคุณความดีของผู้ปฏิบัติงานและเป็นการบำรุงขวัญ กลับกลายเป็นการสร้างความแตกแยกในหมู่บุคลากรและยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความท้อถอย เบื่อหน่ายไม่อยากปฏิบัติงาน ไม่อยากอุทิศเวลาให้ทางราชการ ผลที่ตามมาคือ คุณภาพของผลผลิตอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจนัก

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาตามลำดับนั้น ผู้วิจัยตระหนักในความสำคัญของการพิจารณาความดีความชอบประจำปีกรณีพิเศษ 2 ชั้นของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพให้เกิดความเที่ยงตรงและยุติธรรมมากที่สุด จึงสนใจศึกษาวิจัยว่าเกณฑ์ใดมีความสำคัญมากที่สุดในแต่ละสายงาน สมควรได้นำเกณฑ์มาเป็นแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารและอาจารย์ ให้เกิดประสิทธิภาพอันจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น และเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์ที่สมควรใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี จำแนกตามสายงานปฏิบัติการสอน สายงานสนับสนุนการสอน และสายงานบริหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์ที่สมควรใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีจำแนกตามสายงานปฏิบัติการสอน สายงานสนับสนุนการสอน และสายงานบริหาร

## สมมุติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้สมควรในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีแตกต่างกัน

## แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักการพิจารณาความดีความชอบตามระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับที่ 13 (พ.ศ.2519) ระเบียบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ความชอบสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา และกฎ ก.ค. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นเงินเดือนข้าราชการครู แบ่งประเภทการพิจารณาความดีความชอบออกเป็น 3 สายงานตามแนวการแบ่งของสุพัฒนา โหระกุล<sup>12</sup>

1. เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอน
2. เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอน
3. เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบตามสายงานบริหาร

และยังแบ่งเกณฑ์การพิจารณาแต่ละสายงานออกเป็น 3 ด้านตามแนวการแบ่งของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความประพฤติ
2. เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและ

การสนองนโยบายรัฐบาล

3. เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครู และอื่น ๆ<sup>13</sup>

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพจำนวน 11 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหารแจ่มใส วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล รวมทั้งสิ้น 565 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ บริหารและอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพจำนวน 11 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหารแจ่มใส วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล รวมทั้งสิ้น 354 คน

#### ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

**ตัวแปรต้น** ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 สายงาน คือ

1. สายงานปฏิบัติการสอน
2. สายงานสนับสนุนการสอน

3. สายงานบริหาร

**ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์ที่สมควร

ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ การนำออกไปใช้

1. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ
2. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล
3. การปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารวิทยาลัย ที่มีต่อการพิจารณาความคิดความชอบประจำปี ว่าเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด
2. การพิจารณาความคิดความชอบประจำปี หมายถึง การพิจารณาผลการปฏิบัติงานในช่วงปีที่ผ่านมาของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาให้ความคิดความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้นซึ่งแบ่ง 3 ด้าน
  - 2.1 ด้านเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ
  - 2.2 ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล
  - 2.3 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ
3. การปฏิบัติงานในหน้าที่ หมายถึง ภาระกิจหลักซึ่งเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะเจาะจงต้องปฏิบัติงานสำคัญนั้น ๆ ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้แบ่งออกเป็นสายต่าง ๆ ดังนี้
  - 3.1 สายงานปฏิบัติการสอน ทำหน้าที่สอนและอบรมความรู้สามัญหรือวิชาชีพ ศิลธรรมจรรยาบรรณ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม ปฏิบัติงานให้บริการทางการศึกษาหรือส่งเสริมการเรียนการสอน ปกครองดูแลนักเรียนที่รับผิดชอบ เตรียมการสอน วัสดุและประเมินผล
  - 3.2 สายงานสนับสนุนการสอน ทำหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากการสอน ได้แก่ การปฏิบัติงานธุรการ การเงิน บัญชี พัสดุ ทะเบียนและวัสดุ แผนกแนะแนวการศึกษา บรรณารักษ์ ไลศทัศนศึกษา โภชนาการ อนามัยโรงเรียน พยาบาล
  - 3.4 สายงานบริหาร ทำหน้าที่บริหารวิทยาลัย ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ และหัวหน้าคณะ
4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะ ในสถานศึกษาสังกัดวิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง โยชนด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น
5. อาจารย์ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนวิชาสามัญ หรือวิชาชีพ หรือผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการสอน ได้แก่ งานทะเบียน งานวัสดุ งานแนะแนว งานบรรณารักษ์

## งาน โสคทัศนศึกษา

6. วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง หมายถึง วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษา 1 และ 5 ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหารแจ่มใส วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม และวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup> ภิญโญ สาทร , หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : อรุณสา ลาดพร้าว) ,  
หน้า 267.

<sup>2</sup> สมยศ นาวิการ , การบริหาร (กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช , 2526) , หน้า 337.

<sup>3</sup> อุทัย หิรัญโต , ระบบข้าราชการไทย (กรุงเทพ : หิรัญการพิมพ์ , 2530) ,  
หน้า 109.

<sup>4</sup> ศรีอรุณ เรศานนท์ , การบริหารบุคคล (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตร  
ศาสตร์ , 2531) , หน้า 21.

<sup>5</sup> สี่มา สี่มานนท์ , “การพิจารณาความดีความชอบ,” วารสารข้าราชการ (มีนาคม  
2524) : หน้า 19.

<sup>6</sup> เรื่องเดียวกัน หน้า 19-23.

<sup>7</sup> กานดา วัชรภัย , “มองย้อนหลัง : ความเป็นมาของการพิจารณาความดีความชอบ,”  
วารสารข้าราชการ ปีที่ 8 , ฉบับที่ 2 (สิงหาคม 2529) : หน้า 9.

<sup>8</sup> เจริญ เหลืองอ่อน , “วิจัยการขึ้นเงินเดือน,” วารสารวิทยาการ ปีที่ 3 , (เมษายน  
2501) : หน้า 18.

<sup>9</sup> พันธุ์ หันนาคินทร์ , หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพ : วัฒนาพานิช , 2513) ,  
หน้า 91.

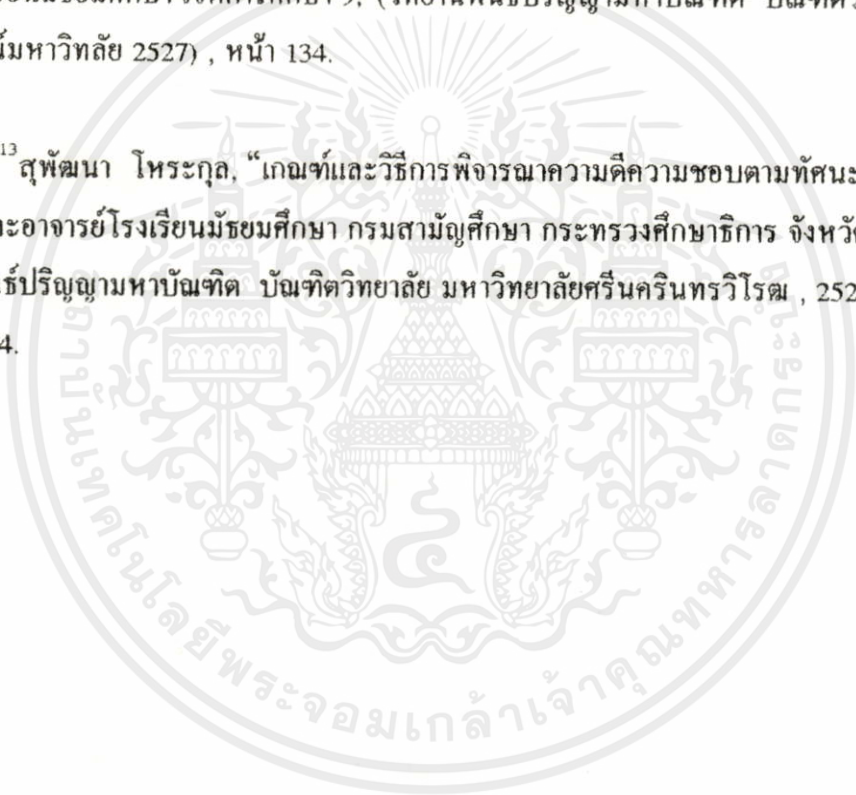
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>10</sup> คีตภ บุญเรืองรอด, “การประเมินผลงานบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบ,”  
 ครูปริทัศน์ (ตุลาคม 2520) : หน้า 24.

<sup>11</sup> ไพโรจน์ สติปรีชา, การบริหารในข้าราชการพลเรือน (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา  
 พานิช , 2513) , หน้า 48.

<sup>12</sup> ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, “การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ  
 ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9.” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2527) , หน้า 134.

<sup>13</sup> สุพัฒนา โหระกุล, “เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบตามทัศนะของ  
 ผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี,”  
 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2527) ,  
 หน้า 90-104.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่สมควรใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ผู้วิจัยขอเสนอสาระสำคัญ ตามหัวข้อเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการพิจารณาความดีความชอบ
2. องค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ
3. ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### ความหมายของการพิจารณาความดีความชอบ

การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการนั้น เป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่มีผลกระทบต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน โดยถือเป็นหลักปฏิบัติกันมาตั้งแต่เดิม ตรงกันข้ามการไม่ได้รับเงินเดือนก็เป็นการบั่นทอนขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการเช่นกัน มีผู้ให้ความหมายของการพิจารณาความดีความชอบไว้แตกต่างกันดังนี้ คือ

บุญรอด สิงห์วัฒนาศรี ได้ให้ความหมายการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึง การพิจารณาตอบแทนความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ข้าราชการได้ปฏิบัติมาในระยะเวลาหนึ่ง<sup>1</sup>

สีมา สีมานันท์ ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึง การนำเอาผลการปฏิบัติงาน มาตีค่าผลงาน โดยใช้เทคนิคและวิธีการประเมินผลงานต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาตอบแทนผลงาน โดยให้เลื่อนเงินเดือน<sup>2</sup>

สวัสดิ์ สุคนธรังษี ให้ความหมายเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึง การนำผลการปฏิบัติงาน มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน คือ ให้เป็นการกระตุ้นเพื่อสมรรถภาพข้าราชการ ข้าราชการที่ไม่มีผลงานก็ไม่ควรได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน<sup>3</sup>

ไพโรจน์ สติปรีชา ให้ความหมายการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึง การพิจารณาให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้ว โดยมีความดีความชอบมากเป็นพิเศษซึ่งควรได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเกินกว่า 1 ขั้นยึดถือหลักเกณฑ์

ในการพิจารณาค้านคุณภาพและปริมาณงานในตำแหน่ง ผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย การปฏิบัติงานที่มีความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน<sup>4</sup>

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ เสนอแนวคิดว่า การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การพิจารณาให้ผลประโยชน์ตอบแทนความสามารถ หรือสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาตามปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน และคุณภาพของงาน<sup>5</sup>

สรุปแล้วการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การนำเอาผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการเป็นการตอบแทนความสาารถ ความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครุผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานถึงเกณฑ์ใด ก็ควรได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนตามนั้น หรือได้รับรางวัลตามที่กำหนดไว้

### องค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ

องค์ประกอบที่สำคัญของการพิจารณาความดีความชอบที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง มีดังนี้คือ

1. หลักทั่วไปของการพิจารณาความดีความชอบ
2. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบ
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

### หลักทั่วไปของการพิจารณาความดีความชอบ

การพิจารณาความดีความชอบหรือการบำเหน็จความชอบในความหมายทั่วไป หมายถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งสมาน จันทะดีและคณะได้กล่าวถึงหลักการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีไว้ดังนี้

1. เป็นการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการในการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่าน มาโดยหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาว่าบุคคลใดปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่าน มาได้ผลงานตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดก็จะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ 1 ขั้นหรือ 2 ขั้น แต่ถ้าหากผู้ใดปฏิบัติงานไม่ป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จะไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน
2. เป็นระบบจูงใจให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานวิธีหนึ่ง เนื่องจากการเลื่อนขั้น เงินเดือนประจำหน่วยงาน จะพิจารณาเลื่อนให้เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานได้ผลดีตามเกณฑ์

ดังกล่าวเท่านั้น เท่ากับเป็นการจูงใจให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานตัวเอง

3. ข้าราชการจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีในขั้นที่กำหนดไว้ว่าเป็นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ครองอยู่เท่านั้น จะเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้สูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่ได้

4. จะต้องมียุทธวิธีในการดำเนินการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สามารถจูงใจหรือสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการในการปฏิบัติงาน<sup>6</sup>

นอกจากนี้หลักการพิจารณาความดีความชอบที่ผู้บริหารควรใช้ คือ ระบบคุณวุฒิ (Merit System)<sup>7</sup> เป็นสำคัญ ระบบคุณวุฒิเป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า merit system ซึ่งแปลเป็นไทยได้หลายคำ เช่น ระบบคุณความดี ระบบคุณธรรม หรือระบบความรู้ความสามารถระบบดังกล่าวเป็นระบบที่เชื่อว่า เป็นระบบการบริหารบุคคลที่แพร่หลายในหลายประเทศ และเป็นระบบที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารบุคคลมากที่สุด เพราะเป็นระบบที่ส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่มีความอคติตรงกัน ยึดหลักความยุติธรรม

แนวคิดของระบบคุณวุฒิ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

- 1.1 หลักความเสมอภาค (Equality of opportunity)
- 1.2 หลักความสามารถ (Competence)
- 1.3 หลักความมั่นคง (Security on tenure)
- 1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality)

หลักของระบบคุณวุฒิที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบกระทำได้ ดังนี้คือ

1.1 หลักความเสมอภาค หมายความว่า การพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกันกับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งหน้าที่อย่างเดียวกัน ไม่มีการให้โอกาสเป็นพิเศษแก่คนใดคนหนึ่ง ที่ผู้บังคับบัญชาชอบพอเป็นพิเศษหรือมีความสนิทสนมเป็นการส่วนตัว หรือเป็นญาติมิตร ฯลฯ

1.2 หลักความสามารถ หมายความว่า การพิจารณาความดีความชอบบุคลากรต้องคำนึงถึงความสามารถเป็นสำคัญ ผู้ที่มีความสามารถในการทำงานมาก ทำประโยชน์ให้แก่หน่วยงานมาก ก็สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นการตอบแทนสูง หากบุคคล

โดยขาดความสามารถ และมีได้ทำประโยชน์ให้แก่หน่วยงานตามเกณฑ์ที่หน่วยงานต้องการ ก็ไม่สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

1.3 หลักความมั่นคง ความมั่นคงมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานมากทั้งข้าราชการ หรือผู้ที่ปฏิบัติงานเอกชน การพิจารณาความดีความชอบจะต้องทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเขาได้รับความคุ้มครองทำให้เขามีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บังเกิดผลดีที่สุดโดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกกลั่นแกล้ง คือ เมื่อเขาทำดีก็ควรได้รับผลตอบแทนที่ดีด้วย การที่บุคลากรเกิดความรู้สึกเช่นนี้ได้ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง หมายความว่า ในการพิจารณาความดีความชอบนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาโดยมิได้ถูกแทรกแซงทางการเมือง หรือถูกบังคับให้อยู่ใต้อิทธิพลของการเมืองใด ๆ จะต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเคร่งครัด

ระบบคุณวุฒิเป็นระบบที่ยึดความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ ไม่ทำให้เกิดความลำเอียงเลือกที่รักมักที่ชัง หรือต้องตกอยู่ภายใต้อิทธิพลใด ๆ ทั้งสิ้น การใช้ระบบคุณวุฒิในการบริหารบุคคล มีประโยชน์ดังนี้ คือ

1. เป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิของข้าราชการ ทำให้งานราชการได้รับความสนใจจากผู้มีความรู้ ความสามารถ จะได้คนดีมาทำงาน
2. สนับสนุนแนวความคิดและการปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงาน มีส่วนที่จะทำคุณประโยชน์โดยการทำงานให้แก่ส่วนรวมโดยเสมอภาคกัน ไม่จำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. ให้ความคุ้มครองแก่ข้าราชการเพื่อให้ความมั่นคงในการรับราชการ และมุ่งหน้าทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่
4. ส่งเสริมกำลังใจของข้าราชการให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติราชการให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี เมื่อตระหนักถึงความเป็นธรรมที่ตนได้รับในการทำงานและผลการปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน ก็เป็นการกำจัดผู้ที่หย่อนความสามารถ และผู้ที่ทำงานโดยอาศัยอิทธิพล และเป็นการไม่สนับสนุนผู้ที่มุ่งหวังประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม<sup>7</sup>

ชลิดา ศรีมณี ได้การวิจัยเรื่อง การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการพลเรือนไทย ผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาความดีความชอบของหน่วยราชการไทย ส่วนใหญ่ มิได้มีวิธีการปฏิบัติที่แน่นอน คือ มีการใช้วิธีปฏิบัติต่าง ๆ กัน เช่น มีทั้งใช้วิธีการที่ไม่เปิดเผย มีค่ามากกว่าวิธีการเปิดเผย ใช้วิธีการที่ไม่มีการติดตามผลงานโดยสม่ำเสมอตลอดปีมากกว่าวิธีการติดตามผลงานสม่ำเสมอตลอดปี ไม่มีการประเมินค่าเป็นตัวเลขมากกว่ามีการประเมินค่าเป็น

ตัวเลข มีการพิจารณาโดยอาศัยผลงานเป็นหลัก และมีความซื่อสัตย์สุจริตในหน่วยงานต่าง ๆ มีหลักเกณฑ์ทางวิชาการในการพิจารณาความคิดความชอบ การพิจารณาความคิดความชอบโดยไม่ยึดหลักเกณฑ์ทางวิชาการยังมีอยู่บ้าง ส่วนใหญ่ข้าราชการพลเรือนยังมีความกระตือรือร้นมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน<sup>8</sup>

นิยดา ชูณหงษ์ ได้ทำการวิจัย พบว่า การให้ผลตอบแทนในกรณีพนักงานปฏิบัติงานดีเด่นในบริษัทเล็กบริษัทใหญ่มีวิธีการที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การให้ขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น เพราะคิดว่าเป็นวิธีที่ยุติธรรมที่สุด ไม่ต้องใช้ดุลยพินิจมากกว่าจะให้เงินเดือนเท่าไรจึงจะเหมาะสม<sup>9</sup>

### กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความคิดความชอบ

ในการพิจารณาความคิดความชอบในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู จะต้องให้เป็นไปตามหลักการในมาตรา 59 มาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2519) และต้องคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายหรือหลักเกณฑ์และวิธีการเฉพาะกรมด้วย

มาตรา 60 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครู ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณงานของตำแหน่งและผลการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติตามการรักษาวินัยตลอดจนความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนดใน กฎ ก.ค.

ในกรณีที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการครูผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ผู้ขึ้นทราบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีตาม กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 มีสาระสำคัญดังนี้

1. การนับเวลาเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน "ในรอบปีที่ผ่านมา" ให้ถือระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึง วันที่ 30 มิถุนายนของปีถัดไป

2. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อนนั้น

3. ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ผู้ได้รับเงิน

เดือนเท่าเท่าหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่ได้

4. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง และผลงานที่ได้ปฏิบัติตาม การรักษา

วินัย ตลอดจนความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

ในการพิจารณาผลงานของข้าราชการผู้อยู่ได้บังคับบัญชาตามที่กล่าวข้างต้นให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมข้อความประกอบการพิจารณาอื่น ๆ เช่น วันลา การมาสาย การรักษาวินัย ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้ที่มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วย

5. การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้ซึ่งได้รับบรรจุใหม่ หรือผู้ซึ่งกลับมาปฏิบัติราชการ หลังจากได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา อบรม หรือดูงาน ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าแปดเดือนเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม หรือผู้นั้นได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษในรอบปีที่แล้ว ก็ให้นำผลงานของผู้นั้นทุกตำแหน่ง และทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

6. ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนได้รับรายงานจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ 4 แล้ว เห็นว่าข้าราชการผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่ได้ผลเท่าที่ควร หรือ ไม่อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขึ้นเงินเดือน ก็ให้งดเลื่อนขึ้นสำหรับผู้นั้น

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน พิจารณาเห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญรายใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีและอยู่ในเกณฑ์เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ตามหลักเกณฑ์ข้อ 7 ก็ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น และถ้าข้าราชการผู้ใดปฏิบัติงานดีเกินตามเกณฑ์ข้อ 8 ด้วย จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ผู้นั้นเป็นพิเศษเกินกว่าหนึ่งขั้น ปกติไม่เกินสองขั้นก็ได้ ถ้าจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการผู้ใดเป็นพิเศษเกินกว่าสองขั้น จะต้องปรากฏด้วยว่าผู้นั้นมีความรู้ความสามารถ ประพฤติและความสามารถ มีผลงานดีเด่นเป็นที่น่าชมเชย และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการโดยทั่วไปยิ่งกว่าผู้ที่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสองขั้นอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง และรัฐมนตรีเจ้าสังกัด เว้นแต่ตำแหน่งปลัดกระทรวง ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณา ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวงหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีให้ได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการนั้นหรือนายกรัฐมนตรี ในฐานะรัฐมนตรีเจ้าสังกัดแล้วแต่กรณี

7. ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ซึ่งได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

(1) ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

(2) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนจะต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่สมควร ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ได้ถูกขจัดขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยวันแต่โทษภาคทัณฑ์ หลังรอบปีที่แล้วมา ในกรณีนั้นมาแล้วผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อถูกลงโทษตัดขั้นเงินเดือนมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน

(3) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า 4 เดือน

(4) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลาพักโดยถือเกณฑ์วันลารวมทั้งลาป่วย ลากิจไม่เกิน 45 วัน ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ไม่เกิน 120 วัน ลากลอลบุตรไม่เกิน 60 วัน ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน คราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน 120 วัน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการหรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(5) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาสายเนื่อง ๆ เว้นแต่เหตุสุดวิสัย

(6) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการ เว้นแต่เหตุสุดวิสัย

(7) ในปีที่แล้วมาได้บรรจุเข้ารับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน

(8) ในรอบปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อในประเทศ หรือไปไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน

8. ข้าราชการผู้ซึ่งได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่าหนึ่งขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 7 และในหลักเกณฑ์ประการหนึ่งประการใดต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นพิเศษ

(3) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อราชการเป็นพิเศษ

และปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ผลดีด้วย

(4) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือได้ประดิษฐ์สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือประดิษฐ์นั้น

(5) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความตรากตรำ เหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่ง

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

9. ข้าราชการพลเรือนผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเห็นสมควรให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ถ้าอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยหรือถูกฟ้องในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ให้รอคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้นแล้วในปีใด ผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัยเว้นแต่ถูกลงโทษทางภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลสั่งลงโทษหรือไม่มีมลทินมัวหมอง ก็ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปแต่ละปีที่ต้องการรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ตามสิทธิด้วย

10. ข้าราชการพลเรือนผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน เห็นสมควรให้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ถึงแก่กรรม อันมิใช่เกิดเนื่องจากประพฤติก่ออย่างร้ายแรงของตน หรือต้องไปรับราชการแทนทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือออกจากราชการเพราะเจ็บป่วย ซึ่งแพทย์ได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถรับราชการต่อไปได้ก่อนจะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามปกติ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่มีสิทธิได้เลื่อนนั้นได้

11. ข้าราชการผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการตามกฎหมายว่า ป่าหนึ่งบำนาญให้ผู้นั้นในวันสิ้นปีก่อนที่พ้นราชการได้

12. การเลื่อนขั้นเงินเดือนนอกจากเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นว่าสมควรให้เลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้นั้น โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอ ก.พ. (หรือเสนอ ก.ค. ในกรณีข้าราชการครู) เพื่อพิจารณาอนุมัติให้เป็นพิเศษเฉพาะรายหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการที่กล่าวแล้วนั้นเป็นหลักการว่า หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดเป็นแนวทางในการพิจารณาคำเนินการ ในทางปฏิบัติต้องคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาลหรือมติของคณะรัฐมนตรีหรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

เกี่ยวกับเรื่องนี้ด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูทุกตำแหน่ง ในสังกัด กรมอาชีวศึกษา ได้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันทั่วประเทศ นั่นคือ ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2519) มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ทั้งข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน ซึ่งหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับดังกล่าวทุกหน่วยงาน จะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังนี้

1. หลักเกณฑ์ในการจะได้เลื่อนเงินเดือนประจำปี 1 ชั้น

(1) ในรอบปีได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความสามารถและความอุตสาหะจนเกิด

ผลดี

(2) ในรอบปีจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย

(3) ในรอบปีต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า 4 เดือน

(4) ในรอบปีต้องไม่ลาป่วย ตากิจ รวมกันเกิน 45 วัน

(5) ไม่ลาป่วยที่ต้องรักษาตัวเป็นเวลานานเกิน 120 วัน

(6) ไม่ลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีสังข์เกิน 120 วัน

(7) ไม่ลาคลอดบุตรเกินกว่า 60 วัน

(8) ไม่ลาบ่อยครั้งเกิน 13 ครั้งสำหรับข้าราชการครูในโรงเรียนและเกิน 16 ครั้ง

สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

(9) ไม่มาทำงานสายเนืองๆ 16 ครั้งขึ้นไปสำหรับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน 19 ครั้งขึ้นไป สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

(10) ไม่ขาดราชการเว้นแต่เหตุสุดวิสัย

(11) ไม่ลาศึกษาต่อในประเทศหรือไปศึกษาต่างประเทศเกินกว่า 4 เดือน

(12) ในรอบปีได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน

2. ผู้ซึ่งได้เลื่อนเงินเดือน 2 ชั้นจะต้องเข้าหลักเกณฑ์ในข้อหนึ่งต่อไปนี้เพิ่มอีกคือ

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้ [(กฎ ก.พ. ข้อ 8(1))

(2) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือเสี่ยงอันตรายเป็นพิเศษ...[กฎ ก.พ. ข้อ

8 (2)]

(3) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์เป็นพิเศษต่อราชการ และงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนที่ได้ผลดีด้วย [กฎ ก.พ. ข้อ 8 (3)]

(4) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษและทางราชการได้ดำเนินการ

ตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น... [กฎ ก.พ. ข้อ 8 (4)]

(5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต หนึ่งเหนือเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดี  
ยิ่ง ... [กฎ ก.พ. ข้อ 8 (5)]

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง จนสำเร็จ  
เป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ [กฎ ก.พ. ข้อ 8 (6)]

3. ผู้ซึ่งอยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวน ให้รอการส่งเงินเดือนเดือนไว้ก่อน  
และให้กันเงินเดือนขึ้นไว้ในบัญชีถือจ่ายเงินเดือนแต่ละปีที่อยู่ระหว่างการสอบสวนทางวินัยด้วย  
เมื่อผลการสอบสวนทางวินัยเสร็จไม่มีความผิด จึงส่งเงินเดือนเดือนได้ ถ้าไม่ได้กันเงินเดือนขึ้น  
ไว้จะเงินเดือนไม่ได้

4. ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น ถ้าเป็นผู้อยู่ในเกณฑ์ข้อ 2  
แล้ว และอยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ให้เป็นผู้ได้รับการพิจารณาก่อนเป็นพิเศษ คือ

(1) ปฏิบัติงานอยู่ในถิ่นกันดารหรืออยู่ในเขตผู้ก่อการร้าย หรือ

(2) ไปช่วยราชการอื่น เช่น ทส.ปช. หรือลูกเสือชาวบ้าน ซึ่งเป็นนโยบาย  
เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ หรือ

(3) เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการสร้างงานในชนบทด้วยความเต็มใจ  
เสียสละ อุทิศเวลาทั้งกายใจ เกิดผลงานที่เป็นประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง การเลื่อน  
เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น ติดต่อกันไม่ได้ห้ามไว้ แต่ขอให้รอบครอบและควรพิจารณา  
ให้กับผู้มีผลงานดีเด่นจริง ๆ อย่างเห็นได้ชัด แต่ไม่ควรให้ติดต่อกันเกิน 2 ปี

5. การแบ่งกลุ่มโควตาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น แบ่งตามมติคณะรัฐมนตรี  
ดังนี้

(1) กลุ่มข้าราชการระดับ 1-3

(2) กลุ่มข้าราชการระดับ 4-5

(3) กลุ่มข้าราชการระดับ 6-8

(4) กลุ่มข้าราชการระดับ 9-11

แต่ละกลุ่มให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น ได้ร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการที่มี  
ตัวตนอยู่ในวันที่ 1 กรกฎาคม ตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

6. การคิดโควตาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้น เฉพาะข้าราชการระดับ 6-8 ดังนี้

(1) คิดโควตาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้น เฉพาะข้าราชการระดับ 6 ให้คิด

โควตาร้อยละ 15 ของข้าราชการในแต่ละจังหวัด

(2) ข้าราชการระดับ 7-8 ให้ตัดโควต้าไปรวมกับส่วนกลาง<sup>9</sup>

จากกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบที่กล่าวข้างต้น ทำให้ประมวลเป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบไว้ดังนี้ คือ

1. ผู้พิจารณาความดีความชอบ คือ ผู้บังคับบัญชา
2. เกณฑ์ที่ใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ได้แก่
  - 2.1 คุณภาพของงาน
  - 2.2 ปริมาณงาน
  - 2.3 การรักษาวินัย
  - 2.4 ความสามารถ
  - 2.5 ความอดสาหวิริยะ
  - 2.6 วันลา การมาสาย
  - 2.7 การถูกลงโทษทางวินัย
3. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน
  - 3.1 การไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน
  - 3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น
  - 3.3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น
  - 3.4 การเลื่อนขั้นเงินเดือน 3 ขั้น

กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบดังกล่าวข้างต้นเป็นกฎระเบียบที่กำหนดไว้กว้าง ๆ ดังหลักเกณฑ์และการพิจารณาความดีความชอบ ไม่ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ชัดเจน ดังนั้นจึงมีปัญหาจากการใช้กฎและระเบียบดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการใช้กฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 ได้กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบไว้หลายประการ เช่น ปริมาณงาน คุณภาพงาน การรักษาวินัย เป็นต้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าองค์ประกอบใดมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดหรือควรให้คะแนนเท่าใด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาอาจให้ความสำคัญแก่องค์ประกอบต่าง ๆ ไม่เท่ากัน บางคนให้ความสำคัญแก่ปริมาณงานเป็นอันดับหนึ่งทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงาน ทัศนคติ และค่านิยมของผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ผลความแตกต่างความดีความชอบบุคลากร เพราะจะเป็นเรื่องยืนยันว่า

เอกสารนี้ ผู้บริหารได้พิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาแต่ฝ่ายเดียวและถือเป็นเรื่องลับ ข้อมูลที่ผู้บังคับบัญชาอาจไม่ถูกต้อง เพราะไม่มีการบันทึกผลงานโดยชัดเจน

### 3. ขาดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและเชื่อถือได้

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเมื่อกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาความคิดความชอบ ความชอบที่กำหนดไว้นั้นเป็นเพียงหลักเกณฑ์กว้าง ๆ ทั่วไป ในทางปฏิบัติหน่วยงานแต่ละแห่ง น่าจะได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความคิดความชอบเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้หน่วยงานแต่ละแห่งย่อมมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาอะไรมีความสำคัญมากน้อยเท่าใดขึ้นกับลักษณะงาน เช่น งานบางชนิดให้ความสำคัญแก่ปริมาณงานเป็นอันดับ 1 เช่น งานการขาย แต่งานบางชนิดให้ความสำคัญในเรื่องของ คุณภาพ เช่น งานศิลป์ ดังนั้นแต่ละหน่วยงานจึงควรกำหนดเกณฑ์ ตลอดจนวิธีการประเมินให้ เป็นระบบระเบียบแบบแผนเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน การพัฒนาระบบดังกล่าว ควรเป็นงาน คำนึงการร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า เพื่อว่าเขาจะได้ ปฏิบัติตนถูก และยังเป็นการป้องกันมิให้ผู้บริหารถูกตำหนิว่า ไม่ยุติธรรม

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งในการพิจารณา ความคิดความชอบของบุคลากร เพราะจะเป็นเครื่องยืนยันว่า ผู้บริหารได้พิจารณาความคิด ความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน มีเครื่องยืนยัน ผลการพิจารณาอย่างชัดเจน มิใช่การพิจารณาเพียงระยะเล็กน้อย หรือมีการเล่นพรรคเล่นพวก ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้บริหารเอง การใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีข้อดีหลาย ประการ คือ การมีระบบการประเมินผลอย่างจริงจังจะกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามั่นสังเกต พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน รู้จักแสวงหาวิธีการประเมินหลาย ๆ ชนิด และเป็นเครื่อง ช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเกี่ยวกับการพิจารณาความคิดความชอบไม่ผิดพลาด เพราะมีหลักฐานที่ บันทึกไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

หลักและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารควรทราบมีดังนี้ คือ

3.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.3 หลักของการประเมินผล

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 3.4 ข้อพิจารณาเบื้องต้นในการประเมินผลเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น 3.5 มาตรฐานของการประเมิน และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 3.7 ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.9 ปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงาน<sup>10</sup>

### ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นักวิชาการบริหารบุคคลได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน เช่น

เจलय เกรือเนียม ได้สรุปความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคล ทำให้สามารถใช้คนได้ถูกต้องเหมาะสมกับงาน ช่วยให้การพิจารณาความคิดความชอบได้ดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล มีระเบียบแบบแผนอันจะส่งผลให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>11</sup>

ชูศักดิ์ เตชานันท์ ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นควรให้หัวหน้างานที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ถูกประเมินเป็นผู้ประเมิน เพราะเป็นผู้ที่รู้เห็นผลงานและการกระทำของผู้ถูกประเมิน ได้ดีกว่าหัวหน้างานที่อยู่ห่างไกล ยกเว้นในกรณีที่มีหลักฐานว่าพฤติการณ์ของผู้ประเมินต่อไปในทางที่ไม่เป็นธรรม<sup>12</sup>

ชลิตา สรมณี และคณะ ได้สรุปความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือคือการจัดให้มีวิธีการอย่างเป็นทางการในลักษณะของเอกสารแสดงผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ หรือการมีแบบฟอร์มรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้เตรียม โดยผู้บังคับบัญชาอันได้ระบุถึงการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้<sup>13</sup>

นัยดา ชูณหวงศ์ กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่า ในระยะเวลาเช่นช่วงระยะเวลา 1 ปี ผู้ได้บังคับบัญชาของตนมีผลงานดีเด่นหรือมีผลงานใช้ไม่ได้ การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ จะกระทำโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง โดยที่แผนกบริหารบุคคลมีหน้าที่กำหนดคนโยบายให้มีการปฏิบัติเหมือน ๆ กัน ทั้งเอกสารนี้เป็นเอกสารทวงงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าองค์การ<sup>14</sup>

ภิญโญ สาธร ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การ

ประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร และเป็นการประเมินสมรรถภาพของบุคลากร  
ไปในตัวด้วย<sup>15</sup>

สมมติ เจริญกุล ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า การประเมิน  
ผลการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณและคุณภาพของงาน หมายถึง การประเมินค่าว่าคนทำงาน  
ได้ผลเท่าที่ควรจะทำให้หรือดีกว่า หรือดีกว่าที่คาดหมายและคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้  
สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่ และผู้ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องมีคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่  
การให้ความร่วมมือในการทำงาน ความขยันหมั่นเพียร การรักษาระเบียบวินัย ความ  
รับผิดชอบ เป็นต้น<sup>16</sup>

สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอแนวคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง  
การประเมินคุณค่าการทำงานของบุคคล หรือคือวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและ  
ลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง  
การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่ใช้ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความ  
สามารถในการปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่  
กำหนด เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้าน  
ต่าง ๆ<sup>17</sup>

สีมา สีมานันท์ กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง การประเมินว่า  
คนทำงานได้ผลเท่าที่ควรจะทำให้หรือดีกว่าที่คาดหมาย และคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนด  
ไว้สำหรับตำแหน่งนั้นหรือไม่<sup>18</sup>

สมาน รังสีโยกฤษณ์ กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการ  
ที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึก หรือลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาใน  
ระยะเวลาที่กำหนดไว้<sup>19</sup>

สุเมธ วงศ์บุญยงค์ ได้รวบรวมความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้  
หลายประการ แต่สรุปได้ว่าเป็นกระบวนการในการพิจารณาคัดสินคุณค่าของงาน โดยอาศัย  
ข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมขึ้นโดยหลักวิชาการในการเปรียบเทียบผลของงาน กับมาตรฐาน  
การปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ เป็นหลักในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการประเมิน  
นี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ หรือใช้ในการบริหารงาน  
บุคคลด้านอื่น ๆ และตามจุดมุ่งหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้สำหรับ  
การประเมินในแต่ละครั้ง<sup>20</sup>

เสนาะ ดิยาวี และคณะ กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบที่จัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง กล่าวอย่างง่าย ๆ เป็นการหาประโยชน์หรือดีราคาผลงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยปกติผู้ที่ประเมินผลงาน ก็คือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้นั้น การประเมินที่ใช้กันมากคือ ประเมินจากผลที่ได้ โดยการเปรียบเทียบผลงานกับวัตถุประสงค์ของงาน<sup>21</sup>

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดีราคาหรือค่าการทำงานของบุคคลว่ามีความสามารถในการทำงานได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพที่กำหนดหรือบันทึกไว้ในระยะเวลาหนึ่ง เป็นการประเมินที่มีหลักเกณฑ์เป็นเครื่องมือ<sup>22</sup>

Chruden & Sherman กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การพิจารณาผลงานที่ทำไว้เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ทำไว้และการประเมินผลงานของบุคคลต้องประเมินทั้งด้านคุณภาพปริมาณงานที่ได้ทำสำเร็จแล้ว และพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตัวหรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานด้วย เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ช่วยทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ<sup>23</sup>

Dale S. Beach กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติกรปฏิบัติงาน คือ การวัดคุณค่าของการปฏิบัติงานและศักยภาพในการพัฒนาของบุคลากร ด้วยวิธีการที่มีระบบระเบียบโดยปกติแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงาน กระทำโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของหน่วยงาน และมีการพิจารณาทบทวนอีกครั้ง โดยผู้บังคับบัญชาระดับสูง<sup>24</sup>

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปประเด็นได้ดังนี้ คือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดคุณค่าของการปฏิบัติงานของบุคคลแล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาว่า ดี เลว อย่างไร
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่ดำเนินไปอย่างมีระบบระเบียบ (Systematic)
3. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น จนถึงผู้บังคับบัญชาชั้นสูง

4. สิ่งที่ประเมิน คือ ผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพร่วมกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

คุณลักษณะบางประการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดเบงลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายดังกล่าวทำให้เข้าใจว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของ

ผู้บริหารทุกระดับ การประเมินผลเป็นวิธีการทำงานที่ทําอย่างมีหลักมีเกณฑ์ เป็นระบบระเบียบ มีใช้พิจารณาเพียงชั่วคราวช่วยยาม ผู้บริหารจึงต้องคําเนินการด้วยความรอบครอบ

### วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Dale S. Beach กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ดังนี้

1. เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Employee Performance) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องเสริมสร้าง และคงไว้ซึ่งระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่น่าพึงพอใจ การประเมินผลอาจกระทำโดยการพูดคุยหรือการสัมภาษณ์บุคลากร ซึ่งจะทําให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนให้ดีขึ้น
2. เพื่อพัฒนาบุคลากร (Employee Development) การประเมินผลการปฏิบัติงานทําให้บุคลากรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาจกระทำโดยการศึกษาด้วยตนเอง การเข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมบางอย่างที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจว่า การจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการและเป็นระยะ ๆ ทําให้ผู้บริหารต้องหมั่นสังเกตพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะทําให้ผู้บริหารระดับสูงทราบถึงการทำงานของบุคลากรได้ถูกต้อง และสามารถใช้นุ้คนในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ การประเมินผลการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย
4. เพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ถูกต้องเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การให้พักงาน และการให้ออกจากงาน การประเมินอย่างมีระบบ โดยผู้บังคับบัญชาและทําเป็นระยะ ๆ มีการจดบันทึกไว้ ทําให้การคําเนินการดังกล่าวมีเหตุผลและถูกต้องเป็นธรรมกับทั้งบุคลากรและหน่วยงาน
5. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงค่าจ้างเงินเดือนหน่วยงานต่าง ๆ พิจารณาการขึ้นเงินเดือนของบุคลากร โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของเขา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการคําไม่ว่าการในหมู่บุคลากรทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
6. เพื่อปรับปรุงโครงการบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบ

แบบแผน จะเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารสามารถคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงานในอนาคต ช่วยให้ทราบว่าควรรับบุคลากรเข้าทำงานประจำหรือไม่ หรือควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรประเภทใด เมื่อไร<sup>25</sup>

### หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลที่ถูกต้องและยุติธรรม ผู้บริหารควรต้องยึดหลักดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งว่าจะประเมินเพื่ออะไร
  2. มีหลักเกณฑ์การประเมินผลชัดเจนและแน่นอน โดยกำหนดรายละเอียดในขอบข่ายของความมุ่งหมาย การกำหนดหลักเกณฑ์ของการประเมินผลที่ดีควรมีองค์ประกอบดังนี้
    - 2.1 มีความมุ่งหมายอย่างละเอียด ทั้งความมุ่งหมายของงานและความมุ่งหมายของการประเมินผล
    - 2.2 มีขอบข่ายคุณลักษณะของงานตามความมุ่งหมายอย่างเพียงพอ
    - 2.3 มีลักษณะเฉพาะอย่าง
    - 2.4 เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย
  3. ส่งเสริมพัฒนาการของงาน คือ จะต้องเป็นการส่งเสริมความเจริญของงานนั้น และต้องให้ความสำคัญแก่งานทุกอย่าง ถือว่างานทุกชนิดมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงาน
  4. กำหนดระยะเวลาแน่นอน และแจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบโดยทั่วกันว่าจะประเมินเมื่อไร
  5. กำหนดผู้ประเมินอย่างแน่นอน
  6. มีความถูกต้อง หมายถึง ถูกต้องตามความเป็นจริงที่ปฏิบัติ
- พนัส หันนาคินทร์ ให้หลักเกณฑ์บางประการที่จะต้องคำนึงในการดำเนินการประเมินผลงานของครู คือ
1. การประเมินผล ควรจะได้กระทำติดต่อกันไป เพื่อจะได้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของครูโดยตลอด
  2. การประเมินผล จะต้องยึดจุดประสงค์ของงานที่ได้วางไว้เป็นหลัก และเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน เช่น ถ้าจุดประสงค์เพื่อต้องการให้นักเรียนเข้าใจในเรื่องที่สอน ก็ต้องดูว่าครูทำให้นักเรียนได้เข้าใจจริงหรือไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่คัดลอกจากการใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัย ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้ในการค้า

3. จุดหมายอันสำคัญของการประเมินผลงานของครู คือ การปรับปรุงการเรียน การสอนให้ดีขึ้น ส่วนการประเมินผลด้วยเหตุผลอื่น ควรจะเป็นความสำคัญรองลงไป

4. ลำพังแค่เพียงผลงานอย่างเดียวอาจจะยังไม่พอ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงวิธีการที่ ครูจะได้ผลงานนั้นออกมาด้วย

5. การประเมินผลมีลักษณะทั้งอัตนัยและปรนัย เป็นปรนัยในกรณีที่จะให้ คะแนนเป็นตัวเลข ส่วนการที่นำเอาตัวเลขที่ได้เหล่านั้นมาซึ่งควรมีความค่าน้อย ยิ่งหย่อน กว่ากันเพียงไรนั้นเป็นอัตนัย

6. สถานการณ์ในการประเมินผล ก็เป็นสิ่งที่มองข้ามไม่ได้ ครูเพิ่งเข้ามาใหม่ กับครูเก่า ถึงแม้จะตั้งใจทำงานเหมือน ๆ กัน แต่ผลที่ได้คงไม่เหมือนกันหรือไม่เท่ากัน<sup>26</sup>

วัฒนา สุตรสุวรรณ ได้กล่าวสรุปว่า หลักการประเมินผลงานควรให้ผู้ถูกประเมิน มีส่วนร่วมในการกำหนดแบบและวิธีการในการประเมินด้วย<sup>27</sup>

หลักของการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรยึดถือ เพื่อเป็น แนวทางในการดำเนินงานประเมินผล ย่อมจะทำให้การประเมินผลบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ จากหลัก 6 ประการดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้บริหารเห็นแนวทางใน การประเมินว่าจะต้องคำนึงถึงอะไรบ้างในการประเมิน เช่น การกำหนดเวลาผู้ประเมิน วัตถุประสงค์ของการประเมิน จะประเมินอะไรบ้าง ฯลฯ

นอกจากนี้ Harold koontz ได้กล่าวถึง ระบบการวัดและประเมินผลงานบุคคลที่ดี ควรมีลักษณะดังนี้

1. สิ่งต่าง ๆ ที่จะวัดนั้น จะต้องวัดอย่างถูกต้อง วัดตรงเป่า และวัดได้หมดตาม ขอบข่ายของงาน

2. รายการที่จะวัดจะต้องอยู่ในลักษณะที่จะต้องดำเนินการได้หรือวัดได้จริง เช่น วัดบุคลิกลักษณะโดยการสังเกตได้ วัดความสามารถโดยดูจากวิธีการทำงาน การแก้ปัญหา และจำนวนผลงาน

3. ต้องมีวัตถุประสงค์ของการวัดและการกำหนดรายการที่จะวัด เช่น การวัด ปริมาณและคุณภาพของงานของแต่ละคน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

4. รายการที่จะประเมินและวิธีการที่จะใช้ ต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายโดยเฉพาะ ฝ่ายที่ถูกประเมิน เพราะการยอมรับในการประเมินและเข้าใจวิธีการวัด จะเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้การประเมินผลประสบความสำเร็จ

5. รายการที่สร้างขึ้นหรือกำหนดไว้ในแบบประเมินต้องรัดกุม เข้าใจง่าย มีส่วน

ให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่จะปรับปรุงการทำงานของเขาให้ดีขึ้น นั่นคือ จะต้องสามารถชี้จุดบกพร่องให้ผู้ถูกประเมินทราบเพื่อเขาจะได้แก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น ฉะนั้นผลการประเมินจะต้องไม่ปกปิดเป็นความลับ<sup>28</sup>

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู Walker Crane and Thomas ได้เสนอเกณฑ์สำหรับการพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางสู่การบรรลุเป้าหมายของการประเมินผล โดยแบ่งเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. เกณฑ์ผลงาน ได้แก่ ผลการสอน การอบรมของครูทำให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดการเรียนรู้อะไรบ้าง
2. เกณฑ์กระบวนการหรือวิธีการ เพราะเชื่อว่ากระบวนการหรือวิธีการที่นั่นจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เกณฑ์พยากรณ์หรือทำนายผลที่ได้ เป็นการประเมินในข้อที่ไม่ใช่ทั้งกระบวนการและผลงานที่ได้รับในทันที แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความตั้งใจ ความขยันหมั่นเพียรในงาน<sup>29</sup>

ภิญโญ สาธร ได้เสนอว่า ในหลักวิชาการบริหารการศึกษา สิ่งที่น่าจะนำมาพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คือ

1. ความรู้
  - 1.1 ครูควรมีความรู้ในเนื้อหาของวิชาที่สอนเพียงพอและกว้างขวาง
  - 1.2 ครูควรมีความรู้เป็นอย่างดีในเรื่องวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมของชุมชนนั้น ๆ เพื่อให้ความรู้แก่นักเรียน โดยสอดคล้องกับสภาพของสังคมของท้องถิ่นซึ่งโรงเรียนตั้งอยู่และสอดคล้องกับลักษณะส่วนตัวของนักเรียน
  - 1.3 ครูควรมีความรู้ในหลักการพัฒนาการของเด็ก และความรู้ในด้านจิตวิทยาสังคมสำหรับเด็กและครูควรเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อทำงานด้านการสอนและด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ
  - 1.4 ครูควรมีความรู้ในเรื่องวิชาที่ประกอบด้วยเทคนิคการสอน และระเบียบวิธีที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความเข้าใจหรือมีความทรงจำได้ดี

## 2. การใช้ทักษะในการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ 2.1 การใช้ภาษา ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียนอย่างถูกต้องตามหลักภาษา และ

ไม่ว่าการสื่อสารตามวัฒนธรรมไทย ทัศนคติและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.2 การประสานงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหมู่นักเรียนและครู

2.3 การรู้จักใช้ผลการวิจัยทางการศึกษาประกอบการสอน การนำผลการวิจัย มาควบคุมแนวทางการสอนให้ถูกต้อง และความสามารถที่ฝึกฝนนักเรียนให้รู้จักแก้ปัญหา ด้วยตนเอง

2.4 ความขยันหมั่นเพียรในการทำงานของครูและการที่จะทำงานด้วยน้ำใจรัก งานจริง ๆ

### 3. ความสนใจและทัศนคติ

3.1 ความสนใจเด็ก

3.2 ความสนใจวิชาที่สอน

3.3 ความสนใจการสอนของตนเอง ตลอดจนความสนใจในการเตรียมงานสอน ทุกครั้งก่อนเข้าสอน

3.4 ความสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและความสนใจรอบรู้เกี่ยวกับ กิจกรรมของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

3.5 ความสนใจที่จะให้ความรู้แก่วงการต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริมการ ศึกษาโดยส่วนรวมของประเทศชาติ

3.6 ความสนใจที่จะชวนขยายเพิ่มพูนความงอกงามในทางความรู้ของตนเอง<sup>30</sup>  
Moore and Neal แห่งมหาวิทยาลัยอัลเบอร์ตาได้นำหลักเกณฑ์สำหรับการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยสรุปว่า ควรใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครู ซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมชั้นเรียน
2. ความสัมพันธ์กับนักเรียน
3. ความสนใจของนักเรียน
4. ทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร และความ เชื่อมั่นในตนเอง

5. การเตรียมบทเรียน

6. บุคลิกภาพของครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

7. ความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการสอน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. การควบคุมและการตรวจงานของนักเรียน

9. ความเชื่อมั่นในตนเองของครู

10. การสร้างทัศนคติให้แก่นักเรียนต่อโรงเรียน

11. ความมีระเบียบเรียบร้อย<sup>31</sup>

นอกจากนี้ยังได้เสนอสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงเรื่องใหญ่ ๆ เพื่อประกอบกับหลักเกณฑ์ดังกล่าวอันจะทำให้เกณฑ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น คือ

1. คุณสมบัติส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ระดับพื้นฐานหรือคุณวุฒิในเรื่องการศึกษา ประสบการณ์ ความรอบรู้ ทัศนคติ มนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ ความฉลาดไหวพริบ ความคิดริเริ่ม ความขยันและเอาใจใส่ ความสม่ำเสมอ เทคนิคในการทำงาน และเทคนิคในการปกครองบุคลากรอื่น ๆ ตลอดจนเทคนิคในการวางตนกับผู้บังคับบัญชา

2. คุณสมบัติของงานที่ทำ เช่น คุณภาพและปริมาณงาน ขอบข่ายของความรับผิดชอบ และผลประโยชน์จากงานที่หน่วยงานได้รับ

3. สภาพของการปฏิบัติงาน เช่น ความสะดวกหรือความไม่สะดวก อุปสรรคที่เกี่ยวข้องและสภาพท้องที่ซึ่งต้องปฏิบัติงาน

4. เวลาในการปฏิบัติงาน เช่น งานสำเร็จหรือล่าช้า และจังหวะที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับสภาพความต้องการของหน่วยงานเพียงใด

5. เงินทุนและวัสดุอุปกรณ์ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีมากน้อยเพียงใด ถ้าเป็นธุรกิจของเอกชนมีกำไรคุ้มกับเงินทุน และวัสดุอุปกรณ์ซึ่งใช้จ่ายสิ้นเปลืองไปเพื่อการนั้น ๆ หรือไม่เพียงใด

6. ต้องใช้คนหรือบุคลากรอื่นมาช่วยงานมากน้อยเพียงใด ถ้าใช้คนมาช่วยมากก็สิ้นเปลืองมาก และเป็นการระดมกำลัง จะพิจารณาความชอบเฉพาะผู้รับผิดชอบแต่ผู้เดียวก็ไม่สมควร

นอกจากนี้กองแผนงานสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เคยดำเนินการจัดสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ 10 ประการ คือ

1. การเตรียมงานและการจัดทำโครงการสอนก่อนการสอนทุกครั้ง

2. ความสามารถในการเสนอทบทเรียน และให้ความรู้แก่นักเรียน

3. การกระตุ้นหรือส่งเสริมให้นักเรียนเรียน และทำงานที่ครูกำหนด

4. ความรอบรู้แม่นยำของครูในวิชาที่สอน ทำนั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

5. ทักษะและเทคนิคในการสอนของครู อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การรักษาวินัยและความสามารถในการควบคุมชั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่คัดลอกมาจากเอกสารของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

7. เทคนิคของครูในการสร้างบรรยากาศและสถานการณ์ในชั้นเรียน
8. บุคลิกภาพของครู
9. ความสัมพันธ์ที่ครูมีต่อคณะครูและผู้ปกครองของนักเรียนในชั้นของตน
10. ทักษะคติและคุณภาพของการสอนของครู โดยส่วนรวม<sup>32</sup>

ทิพยวรรณ ยุทธโยธิน ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและเกณฑ์การพิจารณา ความคิดความชอบของอาจารย์วิทยาลัยครู ผลของการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานต่าง ๆ กัน 10 ประการ คือ งานสอน งานเกี่ยวเนื่องกับการสอน งานนิเทศการสอน/ฝึกงาน งานวิจัย งานผลิตตำรา เอกสารประกอบการสอน ผลิตอุปกรณ์การสอน งานบริหาร งานบริการและธุรการ งานกิจกรรมนักศึกษา งานบริการชุมชนทางวิชาการ งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและงานอื่น ๆ (ได้แก่ งานโครงการ และเป็นกรรมการต่าง ๆ เป็นต้น) อาจารย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาในด้านการสอน รองลงมา คือ งานบริหาร และงานผลิตตำรา ตามลำดับ ส่วนงานที่อาจารย์ส่วนน้อยทำคือ งานวิจัย

2. อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะมีการพิจารณาความคิดความชอบที่เป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบและเกณฑ์การพิจารณาความคิดความชอบที่ชัดเจน และเห็นด้วยกับองค์ประกอบและเกณฑ์การพิจารณาความคิดความชอบ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

2.1 มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยอาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วย

2.2 เกณฑ์การพิจารณาความคิดความชอบประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบางประการที่มีส่วนกับการปฏิบัติงาน

2.3 ผลงานที่นำมาใช้ในการพิจารณาความคิดความชอบ คือ งานทั้ง 10 ประการ ในข้อ 1 การกำหนดน้ำหนักของงานด้านปริมาณกับค่าน้ำหนักที่คุณภาพได้รับ นำผลที่ได้ทุกงานมารวมกันเป็นผลงานทั้งหมดของอาจารย์แต่ละท่าน

2.4 เกณฑ์ประกอบอื่นที่ควรพิจารณา คือ การลา การมาสาย การขาดราชการ ความถี่ของการได้รับเงินเดือนขึ้น 2 ชั้น

2.5 การพิจารณาความคิดความชอบมีทั้ง 3 แบบ คือ เงินเดือนขึ้น 2 ชั้น 1 ชั้น และไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน และนำไปปฏิบัติจริงทั้ง 3 แบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 2.6 ผู้พิจารณาความคิดความชอบ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ไปพิจารณา ด้านการค่า  
ไม่ว่าการคิดความชอบเป็นพิเศษในขั้นสุดท้ายควรดำเนินการในรูปคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย  
ผู้บริหารระดับสูง

2.7 ควรมีการบันทึกผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ตลอดปี ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2.8 การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำภาคเรียนละ 2 ครั้ง

2.9 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละชนิดควรให้เหมาะสมกับงานชนิดนั้น ๆ

2.10 ควรมีการประชุมชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พิจารณาความดีความชอบได้เข้าใจวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างตรงกัน และจัดทำเอกสารคู่มือในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย<sup>33</sup>

หลักของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรยึดถือ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานประเมินผล ย่อมจะทำให้การประเมินผลบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ทำให้ผู้บริหารเห็นแนวทางในการประเมินว่า จะต้องคำนึงถึงอะไรบ้างในการประเมิน เช่น การกำหนดเวลาผู้ประเมิน วัตถุประสงค์ของการประเมินจะประเมินอะไรบ้าง ฯลฯ

#### ข้อควรพิจารณาเบื้องต้นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การวัดผลงานของบุคคลเพื่อนำมาประเมินนั้น สิ่งแรกที่เราควรคำนึง คือ ต้องพิจารณาว่า เขาเป็นคนที่ไหน และเขาได้ทำอะไรไป ดังนั้นการสร้างแบบประเมินจึงต้องกำหนดสิ่งที่ต้องการวัดเป็น 2 ส่วน คือ

1. คุณสมบัติและบุคลิกภาพบางประการของบุคคล
2. ผลงานที่เขาได้ทำ

การประเมินด้านคุณสมบัติและบุคลิกภาพของบุคคลนั้นค่อนข้างจะมีความเป็นอัตนัยมาก เช่น การประเมินบุคคลคนเดียว แต่ใช้ผู้ประเมินหลายคน ผลที่ได้ย่อมมีความแตกต่างกันบ้าง ส่วนการประเมินผลงานบุคคลากรมีความเป็นปรนัยมากกว่าเพราะผลสำเร็จในการทำงานของคนเป็นสิ่งที่วัดได้ อย่างไรก็ตามผลงานบางอย่างเป็นที่มองเห็นและสามารถวัดได้ชัดเจนในเชิงปริมาณ แต่ก็มีงานอีกจำนวนไม่น้อยที่มีอจวัดได้ในเชิงปริมาณ เช่น งานการสอน การอบรมงาน การประชาสัมพันธ์ งานของพนักงานต้อนรับ งาน

เอกสารวิชาการ ฯลฯ ที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ผู้บริหารส่วนมากให้ความสนใจการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมากกว่าไปใช้

การประเมินบุคลิกภาพ อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพบางประการของบุคลากรก็มีส่วนเกี่ยวข้อง

กับผลการปฏิบัติงาน เช่น ความร่วมมือ ความเชื่อถือไว้วางใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น คุณสมบัติเหล่านี้ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งสิ้น จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว ก็ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเหล่านี้ของบุคคล

ชูศักดิ์ เตชานนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง เกณฑ์ประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยสอบถามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชลบุรีจำนวน 680 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างย่อยเพื่อตอบแบบสอบถามให้ความเห็นแต่ละแบบประเมินทั้งสิ้นมี 10 แบบ ได้แก่แบบประเมินผลครูใหญ่ ครูหัวหน้าหมวดวิชา ครูประจำชั้นหรือสอนประจำวิชา ครูธุรการ ครูบรรณารักษ์ ครูพยาบาล ครูโภชนาการ ครูการเงินและพัสดุ งานพิเศษและคุณสมบัติเฉพาะตัว และยังมีแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการใช้แบบประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องการให้มีแบบประเมินผลงานที่เหมาะสมกับงานแต่ละหน้าที่ ตลอดจนมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี กำหนดให้มีปริมาณงานเท่ากันแล้วมาเปรียบเทียบคุณภาพและคุณลักษณะเฉพาะตัว ส่วนครูที่ทำงานหลายหน้าที่ก็ต้องใช้แบบประเมินหลายแบบ แปลงคะแนนที่ได้มาเป็นเกรดจัดอันดับกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ โดยมีการพิจารณาเป็น 4 อย่างด้วยกันคือ ตัดเงินเดือน งดการขึ้นเงินเดือน ให้ 1 ชั้น และให้ 2 ชั้น<sup>34</sup>

เอนก ศิลปนิลมาลัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์ประจำในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ การสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติการนิเทศการสอนหรือฝึกงาน วิจัย เขียนตำรา และเอกสารทางวิชาการ ให้บริการทางวิชาการ บริหาร ธุรการ บริการนักศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นครั้งคราว อาจารย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการสอน รองลงมาได้แก่ การบริการนักศึกษา และการบริหารตามลำดับ ส่วนงานด้านวิจัยมีอาจารย์ทำน้อยที่สุด

2. แบบประเมินผลงานในการพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครู มี 8 แบบด้วยกันคือ แบบประเมินผลการสอน แบบประเมินผลงานนิเทศการสอน หรือฝึกงาน แบบประเมินผลงานวิจัยและงานเขียนตำราทางวิชาการ แบบประเมินผลงานบริหารและบริการ แบบประเมินผลงานกิจการนักศึกษา แบบประเมินผลงานพิเศษทั่วไปและงานใน

3. อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 8 แบบไป

ประเมิน โดยหัวหน้าหน่วยงานเบื้องต้นรวบรวมข้อมูลและจัดอันดับ และควรมีคณะกรรมการพิจารณาการประเมินผู้ที่ควรจะได้ขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น สำหรับปริมาณงานของการทำงานของอาจารย์นั้น ควรมีคณะกรรมการกำหนดเวลาที่ใช้ในการทำงานจริงของแต่ละประเภท ส่วนระบบความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือนควรมี 4 อย่าง คือ ตัดเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน ให้ 1 ชั้น และให้ 2 ชั้น<sup>35</sup>

### มาตรฐานการปฏิบัติงาน

การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ผู้ประเมินจะทราบว่าคุณงานดังกล่าว ดี เลวอย่างไร ต้องมีมาตรฐานของการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบการกำหนดมาตรฐานของความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความสมเหตุสมผล และควรร่วมกันกำหนดระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน การตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่ายจะได้มาตรฐานที่ยุติธรรมทั้งสองฝ่าย การกำหนดโดยฝ่ายใดฝ่ายเดียว เช่น ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนด อาจเป็นเกณฑ์ที่สูงเกินไป หรือถ้าผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดมาตรฐานอาจต่ำเกินไป ดังนั้นวิธีที่ดีที่สุด คือ การร่วมกันกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานควรกระทำอย่างเป็นทางการ และเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งให้ทราบทั่วกัน วิธีการที่จะช่วยให้การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานง่ายขึ้น คือ หน่วยงานจะต้องมีการทำใบบรรยายงาน (Job Description) ไว้ล่วงหน้า เพราะการบรรยายงานจะทำให้ทราบชัดเจนว่าแต่ละตำแหน่งมีภาระกิจอะไรบ้าง โดยทั่วไปแล้วมาตรฐานการปฏิบัติงานมักกำหนดถึงสิ่งเหล่านี้ คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน การปฏิบัติงาน การหยุดงาน ความรู้และความละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติงาน ที่กล่าวมานี้เป็นมาตรฐานกลาง ๆ ที่ใช้กับงานได้หลายประเภท ในทางปฏิบัติงานแต่ละชนิดที่ต่างกัน จะต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

นิตยา ชุมหวงศ์ ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ปริมาณงาน ซึ่งอาจหมายถึง ปริมาณงานของสินค้าที่ผลิตได้ต่อวัน ต่อ

สัปดาห์ หรือต่อเดือน ซึ่งจะนับออกมาในรูปแบบเป็นเงิน เป็นน้ำหนักหรือแนวระยะทาง

ก็ได้

2. คุณภาพของงาน หมายถึง ความสวยงาม ความประณีต ความเรียบร้อย

ของผลงานที่ทำ

3. ปริมาณของเสียลดลง ซึ่งมองในแง่ของการลดต้นทุนการผลิตได้ โดยที่สามารถใช้วัตถุดิบทุกหน่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีวัตถุดิบหรือสินค้าเสียหายมากนัก

4. เวลาในการทำงาน ควรจะทำได้เร็วขึ้น แต่ขณะเดียวกันคุณภาพของผลงานก็ยิ่งเท่าเดิม หรือดีกว่าเดิม มิฉะนั้นแล้วถ้าผลิตได้เร็วขึ้น ได้ปริมาณมากขึ้น แต่ของคุณภาพเลวลงและมีของเสียหลายมาก ก็มิได้เป็นการประหยัดต้นทุนแต่อย่างไร<sup>36</sup>

กมลพิศ สืบพงษ์ ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตกใช้เวลาปฏิบัติงานทุกประเภท อันได้แก่ งานการสอน งานนิเทศการสอน งานวิจัย ผลิตตำรา งานเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา งานบริหาร งานบริการชุมชน งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานธุรการ โดยเฉลี่ย 37.13 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ใช้เวลาปฏิบัติงานสอนมากที่สุด 16.76 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมาได้แก่ งานบริหาร ใช้เวลาสัปดาห์ละ 5.71 ชั่วโมง งานวิจัยผลิตตำรา ใช้เวลาปฏิบัติงานสัปดาห์ละ 3.14 ชั่วโมง และใช้เวลาในการปฏิบัติงานศิลปวัฒนธรรมน้อยที่สุดคือ เฉลี่ยสัปดาห์ละ 10.9 ชั่วโมง<sup>37</sup>

Dale S. Beach ได้กล่าวถึงมาตรฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เมื่อผู้ประเมินผลต้องการจะประเมินใครคนใดคนหนึ่ง สิ่งที่ต้องประเมินมี 2 ประการคือ ลักษณะและนิสัยส่วนตัว (trait and characteristic) และผลงานที่ปฏิบัติไปแล้ว โดยประเมินลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวนั้น งานบางชนิดอาจไม่จำเป็นต้องประเมิน แต่งานบางชนิดให้ความสำคัญลักษณะนิสัยและบุคลิกส่วนตัวมาก เพราะคุณลักษณะดังกล่าวมีผลทำให้งานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพส่วนตัวที่มักจะนำมาพิจารณาได้แก่ ความร่วมมือ ความเชื่อถือได้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน<sup>38</sup>

Gibson and Hunt กล่าวถึงครูที่ปฏิบัติงานได้ผลดี มีความสำเร็จ ควรจะมีลักษณะที่พึงประเมินดังนี้

#### ก. ความรู้ (Knowledge)

##### 1. มีความรู้ในด้านวัฒนธรรมของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้ผู้อื่นลอกไปเพื่อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. รู้เรื่องที่สอนอย่างดี และเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายวิชาเอกของตน
3. มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กและพัฒนาการของการเรียนรู้
4. มีความรู้ในการปฏิบัติงานครู ได้แก่ การมีเทคนิคในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ

ข. ทักษะ (Skills)

1. มีทักษะในการใช้ภาษา ทั้งภาษาเขียนและภาษาพูด
2. มีทักษะในการเข้าผู้คน และมนุษยสัมพันธ์
3. มีทักษะในการค้นคว้าวิจัย เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและเพื่อหาทางแก้ปัญหาอย่างถูกต้องลึกวิชา และตรงกับข้อเท็จจริง

ค. ความสนใจ (Interest)

1. สนใจนักเรียน
2. สนใจวิชาที่ต้องสอนทุกวิชา
3. สนใจที่จะสอน
4. สนใจโรงเรียนและชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียน
5. สนใจที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมอาชีพ
6. สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพครู ให้เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป<sup>๑๐</sup>

ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในทางปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่มักให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของหน่วยงานแต่ละแผนกเป็นผู้ประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในแผนก ต่อจากนั้นอาจมีการทบทวนอีกครั้งโดยผู้บังคับบัญชาชั้นสูงโดยลำดับ การดำเนินการเช่นนี้เพราะมีความเชื่อว่าบุคคลที่รับผิดชอบต่อการบริหารหน่วยงานย่อมเข้าใจวัตถุประสงค์ และความต้องการของหน่วยงานได้ดีที่สุดจึงเหมาะสมจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวคิดอีกแนวหนึ่งเชื่อว่า การประเมินผลงานโดยผู้บังคับบัญชาอาจไม่สมบูรณ์ ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชามองไม่เห็นผลงานทุกด้านของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการให้เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมินผลงานของบุคลากร

จากการศึกษาของ Hollander กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเพื่อน นี้ด้านการค้าไม่ว่าร่วมกันใช้ได้ดีกับการประเมินผลการทำงานเป็นผู้นำมากกว่าการประเมินผลงานโดยผู้บังคับบัญชา<sup>40</sup>

กองวิชาการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน ได้ทำการสำรวจสภาพการใช้แบบ

ประเมินผลการปฏิบัติงานในข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจุบันการพิจารณาความคิดเห็นความชอบในส่วนราชการยังมีความลักลั่นกันอยู่ บางส่วนราชการได้กำหนดเครื่องมือขึ้นใช้ประกอบการพิจารณา บางส่วนราชการก็ไม่กำหนดเครื่องมือขึ้นแต่อย่างไร

2. สำหรับส่วนราชการที่มีแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้แล้ว ส่วนใหญ่จะมีการจัดระบบที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นจะใช้เหมือนกันทั้งหน่วยงาน ความถี่ของการประเมินจะมี 1-2 ครั้งต่อปี การกำหนดตัวผู้ประเมินเริ่มจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่ใกล้ชิด แล้วกลั่นกรองโดยผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป

3. ในส่วนราชการที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาใช้แบบประเมินผลดังกล่าว ซึ่งผลปรากฏว่าส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาถือปฏิบัติกันทุกคน แต่อีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้กำหนดบทบังคับแต่อย่างใด ก็ยังปรากฏผลว่า ส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาถือปฏิบัติกันทุกคนเช่นกัน จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณการใช้การประเมินผลในแต่ละส่วนราชการนั้น ไม่ใช่การกำหนดมาตรการหรือบทบังคับเพียงอย่างเดียว แต่อาจมีปัจจัยอื่นประกอบด้วย เช่น การมองเห็นความสำคัญและการให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น<sup>41</sup>

บัณฑิต ศรีเมือง ได้ทำการวิจัยเรื่องการพิจารณาความคิดเห็นความชอบของครูประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลของการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นชายมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อายุราชการ 10 ปีขึ้นไป มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด ผู้ปฏิบัติการสอนเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยผู้บริหารมีนโยบายในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบทุกหน่วยงาน มีการใช้เกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นความชอบโดยยึดผลงานการพิจารณา การอุทิศเวลา ความรู้ความสามารถ ความประพฤติดีและอาวุโส มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตลอดปี ใช้เครื่องมือประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้แบบฟอร์มและหลักเกณฑ์การพิจารณาพิจารณาตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2519) บวกกับเกณฑ์การพิจารณาภายในที่สร้างขึ้นเอง ผู้สอนมีความคิดเห็นว่า การติดตามผลการปฏิบัติงานของครูมีความผิดพลาดอยู่บ้าง การความคิดเห็นความชอบยึดผลงานเป็นหลัก หลังการพิจารณาความคิดเห็นความชอบครูปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม และเสนอความเห็นว่าการให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารและครูในเรื่องการประเมินผลงานและต้องการสร้างและปรับปรุงแบบการประเมินผลใหม่มากที่สุด เพราะเห็นว่า มีปัญหาการเล่นพรรคพวก เกณฑ์ประเมินผลไม่ครอบคลุมงาน

ควรให้ครุมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ประเมินโดยคณะกรรมการ และให้ครุมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย<sup>42</sup>

โดยสรุปแล้วการประเมินผลโดยเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นสูง และสามารถใช้ได้ คืออีกทั้งยังเป็นวิธีการประเมินผลที่มีประโยชน์มาก

การประเมินผลงานอีกแบบ คือ การประเมินผลเป็นกลุ่ม วิธีนี้กระทำโดยการให้หัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยทำหน้าที่ประเมินผู้ได้บังคับบัญชาของตนกับผู้ได้บังคับบัญชาของหน่วยงานอื่น โดยทำการพิจารณาร่วมกันเป็นกลุ่มโดยมีการประชุม ซึ่งจัดโดยฝ่ายบริหาร บุคลากร การประเมินผลงานเป็นกลุ่มนี้ตัดสินใจโดยมติของกลุ่ม วิธีการนี้เป็นวิธีที่เกิดขึ้นเพื่อขจัดความมีอคติของผู้บังคับบัญชา ประเมินผลงานผู้ได้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว

#### ลักษณะของผู้ประเมินผลงานที่ดี

ได้มีความพยายามทำการศึกษากันว่า ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีควรมีคุณสมบัติกันอย่างไร มีความสามารถและบุคลิกภาพอะไรบ้าง จากการวิจัยของ Ronald Taft พบว่า ความสามารถในการประเมินผลงานบุคคลมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมากกับความเฉลียวฉลาด ความสามารถทางวิชาการ ความสนใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ ทักษะทางสังคม และความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี ผลการวิจัยยังพบว่า บุคคลที่ฝึกฝนมาทางจิตวิทยา (Psychological training) หรือแม้แต่จิตแพทย์ก็ประสบความสำเร็จในการประเมินผลงานบุคคลได้น้อยกว่านักวิทยาศาสตร์ (Physical Scientist) นอกจากนี้ความสามารถในการประเมินผลงานบุคคลไม่มีส่วนสัมพันธ์กับ อายุ เพศ หรือการฝึกฝนอบรมทางจิตวิทยา หัวหน้างานชั้นต้นที่ได้รับการประเมินผลงานสูง จากผู้บริหารระดับสูง มักมีความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าหัวหน้า หน่วยงานที่ถูกประเมินผลงานต่ำด้วย<sup>43</sup>

#### ขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการประเมินผลงานบุคลากรในหน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้ด้วยดี จะต้องมีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนของการดำเนินงานให้ชัดเจน และทำให้ทุกคนในหน่วยงานมีความเข้าใจตรงกัน ไม่ว่าจะเป็นตัวผู้ประเมิน หรือผู้ถูกประเมิน นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าการมีใจทุก การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ซึ่งกระทำโดยการอภิปรายร่วมกันระหว่างหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับความรับผิดชอบที่แท้จริง

2. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การกำหนดต้องกระทำโดยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันอภิปราย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตกลงร่วมกัน

3. สังเกตการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพิจารณาถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเตรียมเขียนรายงานการประเมิน

5. ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการอภิปรายถึงการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจอภิปรายจากผลการประเมินหรือคะแนนที่เขาได้รับภายหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานสำเร็จเรียบร้อยแล้ว ควรมีการให้คำแนะนำในกาปรับปรุงงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจัดให้มีการให้คำปรึกษาหารือการจัดอาจทำขึ้นอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ โดยการพูดคุยระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

6. การกำหนดแผนปฏิบัติงานสำหรับพัฒนาบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดโครงการหรืองานพิเศษเพื่อพัฒนาบุคลากร หรืออาจส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้

7. มีการทบทวนความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ ควรยอมรับในความสำเร็จของบุคลากร<sup>44</sup>

วันเพ็ญ จิตตเจริญธรรม ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลของการวิจัยพบว่า หัวหน้าสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เห็นด้วยกับการใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ ในด้านความละเอียดถี่ถ้วน การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความอุทิศสหาะในการทำงาน ความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงาน และลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือจงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง มาพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน<sup>45</sup>

สุพัฒนา โหระกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี ผลของการวิจัยพบว่า เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบที่

แบ่งเป็นสายปฏิบัติการสอน สายสนับสนุนการสอน และสายบริหารมีความเหมาะสมมาก เมื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปรากฏว่าผู้บริหารและอาจารย์มีทักษะต่อเกณฑ์การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนแตกต่างกัน อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทักษะต่อเกณฑ์การปฏิบัติงานในสายปฏิบัติการสอน การบริหารและการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้วย<sup>46</sup>

Horold koontz ได้กล่าวถึง โปรแกรมการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. โปรแกรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุด
2. การวางแผนเป้าหมาย และมาตรฐานของการประเมินจะต้องกระทำอย่างรอบครอบและให้ผลตรงกับความต้องการของบริษัท ทั้งพนักงานและผู้บังคับบัญชาของเขาจะต้องมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายกับมาตรฐานนี้ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายงานของเขา
3. วิธีการทบทวนประเมินผลผู้ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ควรจะแตกต่างกันในวิธีการด้วย ระบบที่ใช้แบบฟอร์มอาจนำมาใช้ในสถานที่ที่สามารถใช้ได้
4. โปรแกรมแบบประเมินไม่ควรปล่อยให้กลายเป็นงานประจำที่มองกันว่าเป็นงานซ้ำซากจำเจ เป็นเครื่องมือการบริหารที่ยืดหยุ่นและสามารถพลิกแพลงได้
5. ในช่วงการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ควรประเมินศักยภาพของพนักงานไปพร้อม ๆ กันด้วย ถ้าพนักงานคนใดจำเป็นต้องเข้ารับการอบรม และพัฒนาตนเองก็ควรระบุไว้ด้วย
6. ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ระบบการประเมินมีประสิทธิภาพดี คือ หลังการประเมินแล้ว ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนจะสนทนา (Discuss) กันถึงผลการประเมิน การพูดคุยกันนี้หัวหน้าคณะควรกระตุ้นตุนองให้ปรับปรุงการทำงานของเขา การตำหนิผลงานที่ใช้ไม่ได้ ควรกระทำเมื่อช่วงจังหวะเหมาะสม และควรพูดคุยกันเรื่องวิธีการปรับปรุงการทำงานด้วย มีชี้แต่หาทางหลีกเลี่ยง
7. ความสำเร็จของโปรแกรมประเมินผลนี้ ขึ้นอยู่กับขบวนการติดตามผลนี้ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น คือการดำเนินการประเมินจะต้องมีผลถึงเข้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
8. บันทึกเกี่ยวกับการประเมินผลจะต้องเก็บรักษาไว้เป็นความลับ ทั้งนี้เพื่อ

ให้เป็นที่น่าเชื่อว่าเป็นการประเมินที่เที่ยงตรงและเป็นกลาง

9. ผู้ทำหน้าที่ประเมินจะต้องผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้การประเมินผลเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์<sup>47</sup>

คลิก บุญเรืองรอด ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการในการประเมินผลปฏิบัติงานว่ามี 4 ขั้นตอนดังนี้

1. จัดปริมาณงานให้เท่ากันกำหนดปริมาณงานมาตรฐานกลางที่บุคลากรต้องปฏิบัติขึ้นมาแล้วให้บุคลากรปฏิบัติตามนั้น เช่น 85 หน่วยชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์ เป็นต้น หมายความว่า ปริมาณงานมาตรฐานงานดังกล่าว บุคลากรต้องใช้เวลาปฏิบัติงาน 85 ชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์

2. วิจารณ์งานและการจัดงานให้บุคลากรปฏิบัติ เมื่อกำหนดปริมาณงานมาตรฐานกลางไว้แล้ว ขั้นต่อไป คือ การวิจารณ์หรือแจกงานว่าใน 85 ชั่วโมงต่อ 1 สัปดาห์นั้นจะให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานอะไรบ้าง

3. กำหนดเครื่องมือและค่าระดับคะแนน การประเมินผลการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะใช้เทคนิคการสังเกตโดยตรง ในการสังเกตดังกล่าวจะต้องมีเกณฑ์ไว้ล่วงหน้า และจากนั้นให้มีการกำหนดมาตราส่วนประเมินค่าของงานที่บุคลากรปฏิบัติว่า ควรใช้เกณฑ์อะไรบ้าง แต่ละเกณฑ์ให้คะแนนเต็มเท่าไร และควรทำคู่มือแนะนำด้วยว่าแต่ละเกณฑ์มีพฤติกรรมอะไร จะให้คะแนนเท่าไร เพื่อให้ผู้ประเมินแต่ละคนเข้าใจตรงกัน

4. จำนวนครั้งในการประเมินตามหลักการแล้ว ควรประเมินทุกครั้งที่บุคลากรปฏิบัติงาน แต่ในทางปฏิบัติมักจะขึ้นอยู่กับผู้ประเมินใช้การสังเกตจดจำพฤติกรรมของบุคลากรที่รับผิดชอบไว้แล้ว ประเมินเป็นระยะ ๆ ไปอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง จะช่วยให้ได้ข้อมูลการประเมินที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้<sup>48</sup>

นอกจากนี้ Carl Heyel มีความเห็นว่า ขั้นตอนสำคัญ ๆ ของการประเมินผลการทำงานที่นิยมปฏิบัติกันอยู่ทั่วไป มี 5 ประการ คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติ
2. กำหนดแบบและลักษณะของงานที่จะประเมิน
3. กำหนดตัวผู้ประเมินผล และฝึกอบรมผู้ทำการประเมิน
4. กำหนดวิธีการประเมินผล
5. การวิเคราะห์ผลและการนำผลประเมินไปใช้ประโยชน์<sup>49</sup>

นิวัฒน์ โรจนาทงษ์ ได้วิจัยเรื่อง เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจำนวน 2,385 คน ประกอบด้วยครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชาเกี่ยวกับแบบประเมินผล 5 แบบ คือ แบบประเมินผลงานครูใหญ่ แบบประเมินผลงานครูประจำวิชา แบบประเมินผลงานพิเศษ และแบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัวครู นอกจากนี้ยังมีแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบผลการวิจัยพบว่า ประชากรในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก และเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะนำรายการประเมินทุกข้อ ไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้เสนอคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์ดังกล่าว และเสนอให้มีการประเมินภาคเรียนละครั้ง พอสิ้นปีก็รวบรวมผลการประเมินแต่ละครั้งในแต่ละแบบเข้าด้วยกัน เพื่อหาค่าระดับคะแนนหรือเกรดต่อไป โดยแบ่งค่าระดับเป็น 4 ระดับ คือ ปฏิบัติงานได้ผลดีเลิศ ปฏิบัติงานดี ปฏิบัติงานยังไม่ดีเท่าที่ควร และการปฏิบัติงานยังบกพร่องควรปรับปรุงแก้ไขในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ผู้วิจัยเสนอให้ผู้บริหารโรงเรียนนำระดับคะแนน หรือเกณฑ์ดังกล่าวมาพิจารณาใช้ดุลยพินิจประกอบกับองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย เช่น วันมาสาย ลา ขาดราชการ<sup>50</sup>

สำหรับกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติกันอยู่ทั่วไป มีขั้นตอนสำคัญอยู่ 5 ประการคือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. การกำหนดแบบฟอร์มสำหรับประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงานและสิ่งที่จะประเมิน

จะประเมิน

3. การกำหนดตัวผู้ประเมิน และฝึกอบรมผู้ทำหน้าที่ประเมินให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ และเทคนิคในการประเมินตามแบบฟอร์มและลักษณะงานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตามโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของลิขสิทธิ์ที่มีอำนาจนำไปใช้

กำหนดไว้

4. การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

5. การวิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยสรุปว่า ข้าราชการครูในกลุ่มตัวอย่างประชากรมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะนำรายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกรายการ ไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยรวบรวมรายการประเมินผลดังกล่าวเสนอเป็นเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายบริหาร เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนและเกณฑ์การประเมินผลของข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน โดยที่เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายบริหาร ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการในลำดับแรกและรองลงมา คือ การบริหารงานด้านธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานกิจการนักเรียนและการบริหารงานที่สัมพันธ์กับชุมชนและการสนองนโยบายรัฐบาลตามลำดับ ข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนให้ความสำคัญแก่การปฏิบัติงานด้านการสอน และการวัดผลประเมินผลในลำดับแรก และลำดับรองลงมาคือ การปกครอง อบรม ดูแลนักเรียน การแนะแนว การศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ วิจัย การให้บริการแก่ชุมชน การเสริมสร้างทำนุบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายในการปลูกฝังจริยธรรม การพัฒนาชุมชนตามลำดับ

ส่วนข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนให้ความสำคัญแก่งานตามลักษณะงานสนับสนุนการสอน ในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการการสนองนโยบายรัฐบาลในการปลูกฝังจริยธรรม และการพัฒนาชุมชนก็ให้ความสำคัญเช่นเดียวกับข้าราชการฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติการสอน

นอกจากนี้ยังพบว่า การประเมินผลงานของข้าราชการครูจะตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากขึ้น หากได้ทำการประเมินมากกว่า 1 ครั้งในรอบ 1 ปี ส่วนจะเป็นจำนวนกี่ครั้งในรอบ 1 ปีย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผล ถ้าเป็นการประเมินเพื่อนำผล

เอกสารที่ประเมินไปใช้พัฒนาข้าราชการครู ก็ต้องประเมิน 3-4 ครั้ง หรือมากกว่าในรอบ 1 ปี

ไม่ว่าการพิจารณาความคิดเห็นความชอบจึงควรยึดผลงานในหน้าที่และความรับผิดชอบตามพรรณงานไปใช้

มากกว่า แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่ควรละเลยด้านคุณลักษณะของข้าราชการครูซึ่งเป็นส่วน

ประกอบอันหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบผลสำเร็จ<sup>51</sup>

นอกจากนี้รังสรรค์ บัวตุม ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน โดยแจ้งนโยบายผ่านที่ประชุมผู้บริหาร โรงเรียน ให้คณะกรรมการที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอแต่งตั้งเป็นผู้ทำการประเมินผล แต่ควรมีการแก้ไขวิธีการแต่งตั้งที่ประชุมผู้บริหารโรงเรียนด้วย ส่วนหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหาร โรงเรียนควรใช้หลักความรู้ความสามารถ และความอดสาหะ การปฏิบัติงานให้เป็นผลดีต่อราชการเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา<sup>52</sup>

รายละเอียดของการพัฒนาขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานอาจแตกต่างกันบ้างตามความเหมาะสม หัวข้อข้างต้นเป็นข้อเสนอแนะที่ทำให้มองเห็นขั้นตอนของวิธีการประเมินผลงานบุคลากรเท่านั้น แต่ละหน่วยงานอาจปรับปรุง นำไปใช้ตามสภาพของแต่ละหน่วยงานที่ต่างกันไป แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาการโครงการประเมินผลบุคลากร คือ ในการพัฒนาขั้นตอนการประเมินจะต้องร่วมมือร่วมใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ทั้งสองฝ่ายต้องทราบแนวทางในการประเมินร่วมกัน มีการอภิปรายร่วมกัน คือ จัดให้มีการพบปะพูดคุยกันภายหลังการประเมินงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

จึงสรุปได้ว่าขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องประกอบไปด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์และขอบข่ายในการประเมิน การเลือกวิธีการและเครื่องมือสำหรับประเมิน การทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน คือ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน การดำเนินการประเมินตามเวลาที่กำหนดไว้ การสรุปผลการประเมินและขั้นสุดท้ายก็คือ การนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและแก้ไขงานของหน่วยงาน

### วิธีการประเมินผลการปฏิบัติ

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ควรเป็นวิธีที่ใช้แล้วไม่ทำให้ผู้ใช้ได้มีโอกาสใช้ความรู้ที่ศึกษาก่อนตัวประกอบ เช่น หากมีความรักหรือความชอบเป็นการส่วนตัวกับผู้ประเมินก็จะประเมินสูง แต่คนใดที่ตนเองเกลียดก็มีโอกาสประเมินให้ต่ำ วิธีที่ดีและเหมาะสมที่สุดควรเป็นวิธีที่วัดได้แม่นยำตรงตามความเป็นจริง มีเหตุมีผล ใช้ได้และเชื่อถือได้ขจัดความ

สำเียงจากการใช้ ดังนั้นจึงมีการปรับปรุงวิธีการประเมินเพื่อแสวงหาวิธีที่ดีที่สุด

วิธีการประเมินผลปฏิบัติงานที่ใช้กันอยู่ขณะนี้ มีดังนี้ คือ

1. มาตรฐานค่า (Rating Scale)
2. การเปรียบเทียบบุคลากร (Employee Comparison)
3. แบบตรวจรายการ (Check List)
4. บันทึกเหตุการณ์ (Critical incident)
5. การตรวจสอบ (Field review)
6. การเขียนรายงาน (Free - form essay)
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม (Group appraisal)
8. การประเมินตามผลการปฏิบัติงาน (Appraisal by result)
9. การประเมินผลด้วยตนเอง (Self - Appraisal)
10. การประเมินผลแบบของพรอบส์ท (The Prost Service Rating System)
11. วิธีบังคับเลือก (forced choice method)

#### มาตรฐานค่า (Rating scale)

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมาตรฐานค่าเป็นวิธีที่เก่าแก่ที่สุด และใช้กันแพร่หลายที่สุด วิธีนี้ทำโดยการพิมพ์แบบฟอร์มกันเป็นชุด ชุดหนึ่งใช้กับคน ๆ หนึ่ง ในแต่ละชุดจะกำหนดหัวข้อที่สำคัญที่ต้องการประเมินไว้ มักเป็นข้อความที่เกี่ยวกับคุณภาพและปริมาณของงาน และคุณลักษณะบางประการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อีกส่วนหนึ่งจะมีช่องให้ผู้ประเมินเขียน เพื่อประเมินซึ่งอาจกำหนดเป็นตัวเลขก็ได้ หัวข้อที่ประเมินได้แก่ความรู้ในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือความเชื่อถือไว้วางใจ ความคิดริเริ่ม สร้างสรร ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน ทักษะที่ดีต่องาน หัวข้อต่าง ๆ นี้แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เช่น ระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บริหาร ย่อมใช้หัวข้อประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น การประเมินผลผู้บริหารมักจะกำหนดหัวข้อเกี่ยวกับความสามารถในการวิเคราะห์งาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่ม การปฏิบัติงาน การประสานงาน และความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นต้น

แบบฟอร์มที่ใช้มี 2 แบบ คือ แบบพิมพ์มาตรฐานต่อเนื่อง กับ ไม่ต่อเนื่องแบบพิมพ์

มาตรต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นการพิมพ์ต่อเนื่อง โดยผู้ประเมินทำเครื่องหมายลงบนตัวเลขที่เขียนบนเส้นต่อเนื่อง

ตัวอย่างที่ 1

ตัวอย่างที่ 1

ทัศนคติ



แบบมาตรไม่ต่อเนื่อง แบบนี้ไม่มีตัวเลขกำกับแต่มีช่องให้ผู้ประเมินทำเครื่องหมาย

ตัวอย่างที่ 2

ตัวอย่างที่ 2

ความรู้เกี่ยวกับงาน






ขาดความรู้ใน

มีความรู้ใน

มีความรู้ใน

มีความรู้ใน

มีความรู้ใน

หน้าที่การงานที่ส่งมอบให้...  
 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ  
 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติพอควร  
 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติดีพอควร  
 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติดี  
 หน้าที่การงานที่ปฏิบัติดีเยี่ยม

แบบฟอร์มของมาตรฐานประเมินค่าทั้ง 2 แบบอาจมีตัวเลขกำกับเป็นการบอกคะแนนของค่าคงที่ที่ได้รับ หรือไม่มีตัวเลขกำกับก็ได้

การใช้วิธีการประเมินแบบนี้เป็นวิธีที่ใช้ได้ง่ายและเข้าใจง่าย ทั้งนี้เพราะหัวข้อในการประเมินมีการกำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว เมื่อประเมินเสร็จสามารถนำผลการประเมินมาแสดงเป็นตัวเลขให้เห็นชัดเจน และนำไปคำนวณโดยใช้หลักสถิติได้ และการกำหนดคุณค่าของการปฏิบัติงานเป็นคะแนนจึงสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ง่าย แต่อย่างไรก็ตามการใช้แบบประเมินค่าก็มีข้อเสีย คือ เมื่อประเมินผลงานของทุกคนแล้วนำคะแนนทุกหัวข้อมารวมกัน เช่น คนหนึ่งได้คะแนนรวม 77 ส่วนอีกคนหนึ่งได้คะแนนรวม 80 จะสรุปได้หรือไม่ว่าคนใดคะแนน 80 นั้นมีผลงานดีกว่าคนใดคะแนน 77 แต่ในกรณีที่ผู้ประเมินเป็นคนละคนที่อาจประเมินต่างกัน เช่น คนหนึ่งชอบบอกคะแนน แต่อีกคนหนึ่งชอบปล่อยคะแนน นอกจากนี้ยังมีหัวข้อที่ใช้ประเมินหลายที่ประเมินออกมาเป็นตัวเลขได้ยาก เช่น ความสม่ำเสมอ ทักษะ ทักษะ ความร่วมมือ ฯลฯ

อีกประเด็นที่น่าพิจารณา คือ การประเมินผลงานของหน่วยงานย่อยแต่ละหน่วยที่ต้องแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ ผู้ประเมินอาจให้คะแนนคนในบังคับบัญชาของตนสูงไว้ก็ได้

#### การเปรียบเทียบบุคลากร (Employee comparision)

การประเมินผลโดยการเปรียบเทียบบุคลากรเป็นวิธีการที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการประเมิน โดยใช้มาตรฐานประเมินค่า จึงใช้วิธีเปรียบเทียบผลงานของบุคลากรที่มีอยู่ภายในหน่วยงานแต่ละหน่วยงานโดยการจัดลำดับ (Rank - order) และจัดเข้าโค้งปกติตามหลักทฤษฎีสถิติ (Forced - distribution)

การจัดอันดับบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาเป็นผู้จัดอันดับของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน โดยพิจารณาผลการปฏิบัติงานและคุณค่าที่เขามีต่อหน่วยงานเป็นการส่วนรวม การจัดอันดับเช่นนี้ จึงมีผู้ได้รับตำแหน่งต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด

อีกวิธีหนึ่งซึ่งเป็นวิธีที่ผู้ประเมินสามารถทำได้ง่าย ๆ คือ แบ่งกลุ่มผู้ถูกประเมินออกเป็นกลุ่ม ๆ ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่าปานกลาง กลุ่มปานกลาง และกลุ่มสูงกว่าปานกลาง

อีกวิธีหนึ่งให้เปรียบเทียบบุคลากรคนหนึ่งกับบุคลากรอื่น ๆ ที่ละคนจนครบทุกคน

การเปรียบเทียบพิจารณาว่าใครมีผลงานและคุณค่าสูงกว่าใคร จากนั้นก็จดความดีไว้ว่าใครดีกว่าคนอื่นก็คน เลวกว่าคนอื่นก็คน นำผลการเปรียบเทียบมารวมกับคนที่ได้คะแนนเปรียบเทียบว่าดีกว่าคนอื่นมากที่สุด คือ คนที่ดีที่สุด

การจัดอันดับบุคลากรบอกให้ทราบเพียงว่าใครได้อันดับที่เท่าไร แต่ไม่อาจบอกได้ว่าคนได้อันดับที่หนึ่งดีกว่าคนได้อันดับที่สองเท่าไร และมีพฤติกรรมเฉพาะบางอย่างไม่อาจพิจารณา ได้โดยส่วนรวม

วิธีการจัดเข้าโค้งปกติ (Forced distribution method) เป็นวิธีที่กำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานจัดอันดับบุคลากรเป็นพวก ๆ โดยแบ่งเป็นพวกที่มีผลงานดีที่สุดไว้ 10 % ของบุคลากรทั้งหมด พวกที่มีผลงานค่อนข้างดี 40 % พวกที่มีผลงานต่ำกว่าปานกลาง 20 % และอีก 10 % เป็นพวกที่มีผลงานดี

วิธีนี้เกิดจากความเชื่อที่ว่า ความสามารถของคนกลุ่มใหญ่แจกแจงได้เป็นรูปโค้งปกติ คือ แบ่งความสามารถคนเป็น 5 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ดีที่สุดคือ ปานกลาง ต่ำกว่าปานกลาง และต่ำ แต่ในสภาพจริงไม่อาจเป็นเช่นนั้น คนที่ดีที่สุดอาจมีมากกว่า 10 % ก็ได้ - วิธีการเช่นนี้ไม่เหมาะกับกลุ่มบุคลากรที่มีจำนวนมาก

#### การใช้แบบสอบถาม (Check list)

แบบสอบถามที่ใช้กันทั่วไปมี 2 ชนิด คือ

- 1 ชนิดกำหนดน้ำหนัก (Weight check list)
- 2 ชนิดกำหนดข้อให้เลือกตอบ (Forced choice check list)

แบบสอบถามชนิดกำหนดน้ำหนัก ลักษณะของแบบสอบถามชนิดนี้ประกอบด้วยข้อความจำนวนหนึ่งที่บรรยายถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร แต่ละข้อความจะมีมาตรหรือเกณฑ์ประเมินค่า (Scale value) ควบคุมมาด้วย ผู้ประเมินมีหน้าที่กาเครื่องหมายที่ตรงกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรทุกข้อ แล้วรวมคะแนนทั้งหมดตามค่าที่ได้รับตามเกณฑ์นั้น ๆ

การสร้างแบบสอบถามชนิดนี้ ผู้สร้างต้องมีความเข้าใจและคุ้นเคยกับงานที่ประเมินเป็นอย่างดีจึงจะเขียนข้อความบรรยายพฤติกรรมการทำงานชนิดนั้น ๆ ได้ครบถ้วนถูกต้อง

แบบสอบถามชนิดนี้มีข้อดี คือ การกำหนดข้อความที่ประเมินไม่ชัดเจนจะขจัดความคลุมเครือและความลำเอียงของผู้ประเมินได้ แต่การใช้จะต้องแยกกันระหว่างงานที่ต่างกัน

ซึ่งทำให้ต้องสร้างแบบสอบถามหลาย ๆ ประเภท และการสร้างต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ

ไม่ว่าการมีใจทุกสิ่งแบบสอบถามชนิดกำหนดข้อให้เลือกตอบอย่างจริงเป็นแบบสอบถามชนิดนี้มีข้อความ

จำนวนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน แต่แทนที่จะกำหนดค่าน้ำหนักกลับให้มี

ข้อสอบแบบให้เลือกตอบ คำตอบประเภทหนึ่งอาจมี 4 คำตอบ โดยมีข้อความของคำตอบ เรียงลำดับความมากน้อย จากต่ำสุดไปหาสูงสุดของคำตอบ

อีกแบบ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่ง คือ คำตอบที่น่าพึงพอใจ ส่วนคำตอบ อีกกลุ่มเป็นคำตอบที่ไม่น่าพึงพอใจ การกำหนดค่าน้ำหนักของคำตอบแต่ละข้อเก็บเป็นความ ลับสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น เพื่อป้องกันมิให้ผู้ประเมินมีความสำคัญเพราะผู้ ประเมินมีหน้าที่ทำเครื่องหมายลงในแบบสอบถามตามความจริงเท่านั้น

ตัวอย่าง เป็นแบบประเมินที่ใช้กับหัวหน้าคนงาน

มาก    น้อย

ก    ก    ทำผิดบ่อย

ข    ข    ได้รับการนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ค    ค    ปฏิบัติตามข้อกำหนดของการทำงานไม่ได้

ง    ง    มีความรู้สึกว่างงานในหน้าที่สำคัญกว่างานอื่น ๆ

วิธีนี้เป็นวิธีที่ทำให้ลดอคติของผู้ประเมินได้ดี เพราะไม่มีคะแนนกำกับ และเป็น วิธีที่เชื่อว่าแม่นยำกว่าวิธีอื่น ๆ ข้อเสียของวิธีนี้ คือ แบบประเมินใช้ได้เฉพาะงานใดงานหนึ่ง หรือระดับใดระดับหนึ่งเท่านั้น จึงต้องสร้างหลาย ๆ แบบและการสร้างค่อนข้างยากเพราะ ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานนั้นจริง ๆ

**บันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident)**

วิธีการนี้พัฒนามาจากการที่ผู้บริหารจับบันทึกพฤติกรรมของบุคลากรใต้บังคับบัญชา ที่สำคัญ ๆ ไว้ เช่น พฤติกรรมที่ดีมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือพฤติกรรมที่ตรงกันข้าม วิธีนี้ผู้บริหารมีสมุดบันทึกโดยกำหนดหัวข้อหรือคุณลักษณะ ต่าง ๆ ไว้ เช่น การตัดสินใจ ความสามารถ ผลงาน ความเชื่อถือไว้วางใจ ความถูกต้อง ของงานความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฯลฯ การบันทึกต้องทำทุกวันจึงจะดี มิฉะนั้นผู้ประเมินจะลืมเหตุการณ์ที่สำคัญเสียก่อน และการบันทึกต้องบันทึกไปตามที่ได้พบ เห็นจริง ซึ่งผู้ถูกประเมินต้องยอมรับด้วยวิธีนี้จะลดอคติของผู้ประเมินได้แต่ก็มีข้อเสีย คือ ผู้ จดบันทึกต้องอยู่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาจริง ๆ จึงจะจดได้ถูกต้อง การที่ผู้บังคับบัญชาต้องคอยดูแลใกล้ชิดอาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกอึดอัดได้

### การสัมภาษณ์ (Field review)

การประเมินด้วยวิธีนี้ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องเป็นผู้ประเมินเอง หากแต่ฝ่ายบุคลากรของหน่วยงานจะส่งตัวแทนมาสนทนา ชักถาม สัมภาษณ์ผู้บริหารชั้นต้น โดยเตรียมหัวข้อที่จะถามล่วงหน้า เมื่อสัมภาษณ์แล้วผู้สัมภาษณ์จดบันทึกไว้ จากนั้นส่งสิ่งที่บันทึกไปให้ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ

การประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นนี้ จะประเมินการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม โดยมากมักกำหนดเกณฑ์การประเมินเป็น 3 เกณฑ์คือ ผลงานดีมาก (outstanding) ผลงานเป็นที่น่าพอใจ (satisfactory) ผลงานไม่น่าพอใจ (unsatisfactory) หัวข้อที่ถามผู้บังคับบัญชามักถามเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ทุกคนทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้ทราบถึงวิธีการที่บุคลากรทำงานและวิธีที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

การสัมภาษณ์ผู้บริหารเช่นนี้เป็นการลดภาระของผู้บริหาร ในการที่ต้องประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร แต่มีข้อเสียที่ว่าผู้บริหารอาจมีความรู้สึกว่าตนเองถูกลดอำนาจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไป

### การเขียนรายงาน (Free - form essay)

วิธีนี้ผู้บริหารประเมินผลงานผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะของความเรียง โดยจะเขียนสิ่งที่ประทับใจต่าง ๆ ในการทำงาน ลักษณะของการปฏิบัติงาน เหตุผลที่มีพฤติกรรมเช่นนั้น ลักษณะอุปนิสัยและแนวโน้มที่ต้องการในอนาคต การเขียนอาจมีการวิจารณ์ได้ด้วย

วิธีนี้มีข้อบกพร่องอยู่ที่ผู้บริหารต้องเสียเวลามากในการพิจารณา และคิดหาวิธีการบันทึก ผู้บริหารที่จดบันทึกได้ดีต้องเป็นคนช่างสังเกต รู้จักวิเคราะห์ คั่งนั้นจึงต้องมีทักษะในการเขียน และอุทิศเวลาในการประเมินอย่างแท้จริง หากเป็นผู้บริหารที่เขียนหนังสือไม่เก่งแล้วจะกลายเป็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีผลงานไป

### ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม (Group appraisal)

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม เป็นวิธีที่มุ่งประเมินผลความเจริญก้าวหน้า การพัฒนา และการฝึกอบรมของบุคลากรเป็นสำคัญ การตัดสินใจจึงยึดเอาการเพิ่มประสิทธิภาพและการเปลี่ยนแปลงการทำงานของบุคลากร โดยผู้บริหารซึ่งเป็นหัวหน้างานทุกหน่วยร่วมประชุมอภิปรายร่วมกับผู้บริหารระดับสูง การอภิปรายจะกล่าวถึงลักษณะของหน้าที่การงานของบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติอยู่ มาตรฐานของการปฏิบัติงาน งานที่

บุคคลกรทำเมื่อเทียบกับมาตรฐาน โดยดูจากปริมาณงานและคุณภาพ และมีการนำไปเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ และเปรียบเทียบกับเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ การประเมินโดยผู้บริหารเป็นกลุ่มนี้ ช่วยขจัดความลำเอียงเลือกที่รักมักที่ชังของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเพียงคนเดียว และยังช่วยให้ผู้บังคับบัญชาไม่ลืมผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ได้ใกล้ชิด

#### การประเมินผลตามผลการปฏิบัติงาน (Appraisal by result)

การประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีนี้บางที่ เรียกว่า การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objectives) คือ มีการวัดและประเมินเฉพาะผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเพียงผลการดำเนินการขั้นสุดท้าย โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์

#### การประเมินผลด้วยตนเอง (Self - appraisal)

การประเมินผลงานวิธีนี้ กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมินผลงานของตนเอง เป็นวิธีที่มีประโยชน์ เพราะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทำอะไรบ้าง และยังทำให้บุคลากรรู้ว่าตนเองทำอะไร ทำอย่างไร ควรต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง การเขียนรายงานโดยทั่วไปจะเขียนรายงานถึงหน้าที่การปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน

#### การประเมินผลแบบของพรอบส์ (The Probst service rating system)

เป็นวิธีการประเมินผลทางปฏิบัติงานที่ J.B Probst จัดทำขึ้นโดยมีการจัดลำดับแบบความประพฤติ หรือบุคลิกลักษณะไว้ประมาณกว่า 100 รายการ ซึ่งลักษณะหรือบุคลิกลักษณะที่กำหนดโดยส่วนใหญ่ จะเป็นลักษณะที่สังเกตง่าย สามารถแยกแยะและเรียงลำดับได้วิธีการประเมินจัดทำโดยผู้บังคับบัญชาทำเครื่องหมายลงในช่องน้ำหนั (1-2-3) ที่กำหนดแล้วนำคะแนนพิจารณาต่อไป

ข้อดีของวิธีการประเมินแบบของพรอบส์ คือ ผู้ประเมินสะดวกในการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อจำกัด คือ ไม่สามารถกำหนดปัจจัยในการประเมินได้อย่างครบถ้วน และแต่ละ

หน่วยงานก็มีลักษณะงานแตกต่างกัน งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### วิธีบังคับเลือก (force choice method)

วิธีนี้กำหนดคำอธิบายคุณลักษณะของคนทำงานไว้เป็นตอน ๆ จำนวนตั้งแต่ 30-50 ตอนขึ้นไป ในแต่ละตอนประกอบด้วยข้อความ 4 ประโยค เป็นข้อความที่อธิบายคุณลักษณะดี 2 ประโยคใน 4 ประโยคนั้นเลย ประโยคหนึ่งจะตรงกับผู้ถูกประเมินมากที่สุด และอีกประโยคหนึ่งไม่ตรงที่สุด คำอธิบายในแต่ละตอนในประโยค 2 ประโยคนี้จะนำไปพิจารณาเป็นผลงาน ส่วนอีก 2 ประโยคที่ไม่เลือกก็ไม่พิจารณาถึง ชื่อนำสังเกต คือ วิธีนี้ไม่ทำคำตอบเพื่อช่วยการประเมิน (Rating key) ไว้ เพียงแต่ทำเครื่องหมายที่ข้อความซึ่งตรงกับงาน<sup>59</sup>

### ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ได้มีความพยายามที่จะแสวงหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ เพื่อขจัดปัญหาอันเนื่องมาจากความลำเอียง การเลือกที่รักของผู้ประเมิน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติก็มักมีปัญหาเสมอ เพราะผู้ประเมิน คือ คนย่อมมีความรู้สึกรัก โกรธ หลงอยู่ ปัญหาที่เกิดขึ้นเสมอในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารควรทราบและหาทางขจัด มีดังนี้ คือ

1. อิทธิพลรังสี (Halo Effect) คือ การที่ผู้ประเมินมีความประทับใจเบื้องต้นที่เห็นว่าท่าทางของบุคคลที่เรากำลังประเมินอยู่ ถ้าเห็นว่าบุคคลนั้นดี ก็มักคิดว่าดีไปหมดทุกอย่างหรือเกิดความรู้สึกไม่ดีกับอีกบุคคลหนึ่ง ก็มักจะคิดว่าเขาไม่คิดตลอดไป เมื่อเกิดความรู้สึกเช่นนี้เวลาประเมินก็จะให้คะแนนสูงกับคนที่ประทับใจในทางดี ไม่ว่าจะประเมินด้วยมาตรฐานใด ตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชาเกิดความประทับใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาคนหนึ่งที่มีผลการเรียนดีเด่นมาตลอด เรียนจบระดับปริญญาโดยได้เกียรตินิยมเมื่อเขาถูกประเมินในเรื่องการศึกษาก็ได้รับคะแนนสูง ต่อมาเมื่อประเมินการทำงานก็ได้รับคะแนนสูงไปด้วย ทั้งที่ความจริงการทำงานอาจไม่ดีและไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเท่าไรนัก การประเมินเช่นนี้จึงเป็นการประเมินที่มีข้อผิดพลาด

2. ความผิดพลาดจากการให้คะแนนในลักษณะเดียวกันเสมอ (Constant Error) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนมีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ผู้บริหารบางคนชอบปล่อยคะแนน คือ ให้คะแนนสูงแก่ทุกคนในหน่วยงานแม้ว่าบุคลากรจะทำงานได้ดีเท่า ๆ กัน แต่การประเมินไม่เท่ากันก็ได้ เพราะถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาที่ต่างกัน ดังนั้นความแตกต่างจึงเป็นความแตกต่างในมาตรฐาน

ของผู้ประเมินมากกว่าความแตกต่างในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาเช่นนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงที่ควรจะต้องรู้ว่าผู้บริหารชั้นต้นคนใดที่ปล่อยคะแนน คนใดตกคะแนนและจะต้องมีการประชุมชี้แจงหัวหน้าหน่วยงานทุกคนให้เข้าใจตรงกันก่อนที่จะลงมือประเมิน

3. ความผิดพลาดจากการใช้ข้อมูลในระยะเวลาใกล้ ๆ ที่ประเมิน (Recency error) การประเมินผลการปฏิบัติงานในทางปฏิบัติมักจะกำหนดว่า ประเมินปีละ 1 ครั้ง หรือ 2 ครั้ง แต่ผู้บังคับบัญชามักไม่มีเวลาจดบันทึกหรือสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาติดต่อกันเป็นเวลา 6 เดือนหรือ 1 ปีคั้งนั้นผู้บริหารจึงมักประเมินพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่จำได้หรือระยะเวลาที่เพิ่งผ่านมาเท่านั้น ซึ่งไม่ใช่ผลการปฏิบัติงานตลอดวงจรของการดำเนินงาน

นอกจากนี้ยังมีผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนที่ตลอดปีไม่เคยขยันขันแข็งต่อการปฏิบัติงานเลย แต่พอใกล้จะถึงเวลาที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาความคิดความชอบที่แรงปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อให้ได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ ผลการพิจารณาจึงผิดพลาดได้

4. การประเมินระดับกลาง (Central tendency) ความผิดพลาดเช่นนี้ คือ การที่หัวหน้าหน่วยงานไม่ต้องการให้คะแนนแก่บุคลากรสูงหรือต่ำเกินไป จึงให้คะแนนปานกลางทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้เพราะไม่ได้อยู่ใกล้ขีดผู้ใต้บังคับบัญชา จึงไม่แน่ใจว่าจะให้คะแนนเท่าใดดีจึงให้คะแนนปานกลางกับทุกคน ด้วยวิธีนี้จึงทำให้ไม่มีข้อแตกต่างระหว่างคนที่ปฏิบัติงานดีที่สุกกับคนที่ปฏิบัติงานเลวที่สุดในหน่วยงาน การแก้ปัญหาจะต้องได้ชี้แจงให้ผู้บริหารเข้าใจว่าเขาควรนิเทศการทำงานอย่างจริงจังและรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

5. ความมีอคติหรือความลำเอียงส่วนตัว (Personal Bias) ปัญหาข้อนี้เกิดจากหัวหน้าหน่วยงานบางคนที่ไม่สามารถละทิ้งค่านิยมส่วนตัวของแต่ละคน จึงเกิดความลำเอียง เช่น อาจลำเอียงไปในด้านดีกับผู้ที่สนิทสนม หรือชอบเป็นการส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนก็จะประเมินสูง แต่การที่ผู้ประเมินโกรธหรือไม่ชอบก็จะประเมินต่ำ ปัญหาดังกล่าวอาจแก้ไขโดยใช้แบบประเมินชนิดที่เป็นปรนัย (Objective type) คือ ใช้แต่ข้อมูลที่ปรากฏเพียงอย่างเดียว ไม่ต้องใช้วิจารณ์ญาณมากนัก

6. อิทธิพลของหน่วยงาน (Organization Influences) ปัญหาที่เกิดจากการที่หัวหน้างานบางคนต้องการให้หน่วยงานของตนเด่นกว่าหน่วยงานอื่น ก็ประเมินโดยให้คะแนนสูงแก่บุคลากรทุกคน เป็นการแสดงว่าตนมีความสามารถในการบริหารงาน วิธีนี้

มักพบทั่วไปมี 12 ประการ คือ

1. การประเมินที่มุ่งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล แทนที่จะมุ่งการกระทำหรือผลงาน
2. เครื่องมือในการประเมินขาดความเที่ยงตรง
3. มีความลำเอียงในการประเมิน
4. การประมาณค่ามักจะได้อิทธิพลจากองค์การ
5. ระบบการประเมินไม่ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกคน
6. ผลจากการประเมินไม่ได้นำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร
7. การประเมินแบ่งเป็นส่วน ๆ เมื่อรวมแล้วไม่สะท้อนให้เห็นภาพรวมของบุคลากร
8. บุคลากรไม่เข้าใจเกณฑ์การประเมินต่อต้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
9. การปฏิบัติงานไม่ถูกประเมินเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย
10. ขาดการสื่อสารเกี่ยวกับวิธีการประเมินระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน
11. วิธีการประเมินไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร
12. วิธีการประเมินไม่ส่งเสริมความพึงพอใจ<sup>55</sup>

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึงปัญหาที่มักพบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. เรามักดูกันจากหลักฐานหรือผลงานที่ปรากฏ โดยมีได้พิจารณาให้ลึกซึ่งลงไปว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งเสริมให้เกิดผลงานขึ้น ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นการวัดคนหรืองานเท่านั้นมิได้เป็นการประเมินคนหรืองาน
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีมาตรฐานการวัด หรือมีแต่ไม่ถูกต้อง สมบูรณ์ผู้ประเมินจะใช้แต่ดุลยพินิจของตน หรืออาศัยวิจารณ์เฉพาะเป็นหลัก การประเมินจึงอาจผิดพลาดได้ง่าย
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดจากความบกพร่องของผู้ประเมินหรือผู้ให้ค่า ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ
  - 3.1 ผู้ประเมินขาดความเต็มใจที่จะประเมินอย่างตรงไปตรงมา
  - 3.2 ผู้ประเมินขาดความสามารถที่จะประเมินอย่างเที่ยงตรง

4. การประเมินต้องอาศัยความรู้สึกนึกคิดของผู้ประเมิน ซึ่งมักจะทำให้เกิดการผิดพลาดได้เนื่องจากผู้ประเมินใช้ทัศนคติส่วนตัว หรือในบางครั้งมีอคติในการประเมินผลงานของผู้อื่น<sup>56</sup>

#### ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

ภิญโญ สาร ได้กล่าวถึง ประโยชน์ที่เห็นได้ชัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

1. รักษาความเป็นธรรมของผู้บริหารในการพิจารณาความดีความชอบ
2. สะดวกสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจปูนบำเหน็จของบุคลากรได้ถูกต้อง
3. เป็นการบำรุงขวัญและกระตุ้นบุคลากรให้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน
4. ช่วยให้มี การควบคุมค่าจ้างให้เหมาะสมกับการทำงานของแต่ละบุคคล และลักษณะงานแต่ละอย่าง
5. เมื่อมีการทักท้วงหรือกล่าวหาถูกจ้างหรือบุคลากรว่าไม่ยุติธรรม ผู้บริหารมีหลักฐานที่ยืนยันว่าได้ใช้หลักเกณฑ์ตามหลักวิชาการแล้ว
6. เป็นการจูงใจให้บุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาสมัครงาน เพราะได้ยืนยันกิตติศัพท์ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ<sup>57</sup>

สมพงษ์ เกษมสิน ให้แนวคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะได้กำหนดวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล หรือช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้สำรวจตนเองว่าควรปรับปรุงความรู้เพิ่มเติมในด้านใดบ้าง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของตนทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานยังเป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อระบบคุณธรรม ช่วยผลถึงความยุติธรรมและทำนุบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มองเห็นแนวทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคตว่าเป็นอย่างไร<sup>58</sup>

สุเมธ วงศ์บุญยงค์ ได้เสนอว่า ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากจะสามารถพิจารณาประโยชน์ที่เกิดต่อบุคคลแล้ว ยังสามารถใช้เป็นเครื่องประกอบ การพิจารณาคำเนิงานบริหารด้านบุคคลได้ 12 ประการ คือ

1. การเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน หน่วยงานต่าง ๆ นิยมผลการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือน

2. การโอนย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถสะท้อนให้เห็นความสามารถ ความชำนาญ หรือไม่ชำนาญของบุคลากรแต่ละคนว่า แต่ละคนมีความชำนาญเหมาะสมกับงานใด เมื่อมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งโอนย้ายบุคลากร

3. การพิจารณาให้ออกจากงาน ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถไปใช้ประเมินผลพิจารณาให้บุคลากรออกจากตำแหน่งได้อีกด้วย เพราะผลการปฏิบัติงานจากการประเมินช่วยให้เราทราบว่า ผู้ประเมินงานคนใดไม่มีความสามารถเหมาะสมกับงาน หรือไม่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

4. การกำหนดแผนพัฒนาบุคคล ช่วยให้การวางแผนพัฒนาบุคคลในหน่วยงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มีในรูปความต้องการในองค์การ ลักษณะคุณภาพในอนาคตและในปัจจุบัน จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการวางแผนพัฒนาบุคคล

5. การตรวจสอบมาตรฐานในการทำงาน การจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี จำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน หรือเกณฑ์ที่พอใจในการปฏิบัติงานแต่ละงานไว้ เพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาว่า ได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด น่าพอใจหรือไม่เพียงใดเพื่อจะได้หาวิธีแก้ไขปรับปรุงต่อไป

6. ชี้ให้เห็นความก้าวหน้าขององค์การ ความสามารถและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สามารถบ่งชี้ถึงความสำเร็จ และความก้าวหน้าของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าเป็นเครื่องช่วยชี้ให้เห็นถึงความก้าวหน้าของหน่วยงานหรือองค์การด้วย

7. การกำหนดค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถจะอำนวยความสะดวกในเรื่องการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนของหน่วยงานให้ถูกต้องเป็นธรรมได้ ทั้งนี้เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป็นการวัดคุณค่าของการปฏิบัติงานว่าคุ้มกับค่าจ้างและเงินเดือนที่จัดสรรหรือไม่

8. การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน หลายหน่วยงานมีระบบการทดลองงาน (Probation) โดยกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานระยะสั้น ๆ ก่อนที่จะรับเข้าปฏิบัติงานจริง ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกรรมวิธีสรรหาบุคคลเข้าทำงาน หลังจากหมดการทดลองงานก็จะมีการประเมินผลงานทั้งหมด เป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคลมีความสะดวกและมั่นใจในการพิจารณาวินิจฉัยว่าจะรับบุคคลดังกล่าวเข้าทำงานหรือไม่

9. การสร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานที่จัดเป็นระบบแน่นอนช่วยกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาคัดสรรคัดกรองพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาข้อบกพร่องและชี้แจงให้แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดมากขึ้นและยังช่วยให้เกิดการสื่อสารสองทาง (Two-way communication) โดยผู้ใต้บังคับบัญชาสอบถามข้อข้องใจในการทำงานหรือข้อสงสัยอื่น ๆ ได้ด้วย จึงถือได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

10. แสดงผลงานดีเด่น ในบางกรณีหน่วยงานสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

11. การระงับข้อขัดแย้งบางเรื่องในหมู่บุคลากร เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบถูกต้อง เป็นเหตุผลอ้างอิงที่สามารถนำมากล่าวถึงและเป็นเครื่องยืนยันเหตุผลว่า ได้ให้ความยุติธรรมในการบริหารงานบุคคลแล้ว

12. เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทำงานและเครื่องมือที่เป็นอยู่ให้มีความเหมาะสมถูกต้องทันสมัย ทั้งนี้ผู้บริหารย่อมไม่ตีความการทำงานที่จะมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีเครื่องมือที่ดี และวิธีการทำงานที่เหมาะสม<sup>59</sup>

ถวัลย์ ศิลปกิจ

ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพิจารณาความคิดความชอบอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ที่ดีไว้ดังนี้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่ไว้สำหรับความรู้ในวงเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังขอสงวนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เป็นหลักพิจารณาความดีความชอบของพนักงานแต่ละคนเป็นแบบฉบับเดียวกันและตามแผนการจะต้องมีการให้คะแนน จึงทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาด้วยความระมัดระวังยิ่งขึ้น นอกจากนี้แผนการยังทำให้ต้องพิจารณาให้คะแนนตลอดระยะเวลาจึงเป็นการกันมิให้ผู้บังคับบัญชามาพิจารณาความดีความชอบอีก 2-3 นาทีก่อนถึงเวลาเสนอความดีความชอบของพนักงาน

2. ทำให้ผู้บังคับบัญชามีหลักฐานเป็นกิจลักษณะว่า พนักงานทำงานก้าวหน้าหรือเลวลงเช่นไร เพื่อจะได้นำมาพิจารณากับพนักงานนั้น ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนข้อบกพร่อง และแนะช่องทางที่จะทำให้พนักงานปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นต่อไป<sup>60</sup>

บวร ประฤติดี มงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานในแง่ของการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งว่าข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาเปรียบเทียบว่า ผู้ทำงานใดเหมาะสมกว่ากันที่จะให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่วนในการขึ้นเงินเดือนนั้น การประเมินผลโดยการเปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติได้จริงกับเกณฑ์มาตรฐานที่ควรจะทำว่า ต่ำกว่าเกณฑ์ ถึงเกณฑ์หรือสูงกว่าเกณฑ์มากน้อยเพียงใดย่อมจะช่วยให้การตัดสินใจว่า จะคงให้เงินเดือนเท่าเดิม หรือรอไว้ชั่วระยะหนึ่งจึงจะเพิ่มเงินเดือนหรือขึ้นเงินเดือนเป็นให้กรณีปกติหรือให้ขึ้นเป็นกรณีพิเศษ โดยเฉพาะ ในกรณีหลังหากจำนวนผู้ที่ขึ้นเงินเดือนให้ได้มีอยู่จำกัด ก็อาจเปรียบเทียบเลือกเอาจากผลประเมินแต่ละบุคคลได้<sup>61</sup>

สวัสดิ์ สุคนธรังษี ได้กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีประโยชน์ดังนี้

1. การเลื่อนตำแหน่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาว่าผู้ทำงานผู้ใดสมควรได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้เลื่อนเป็นหัวหน้างาน

2. การโอนย้าย ผลการประเมินจะช่วยชี้ว่า ผู้ทำงานผู้ใดมีความชำนาญ มีความรู้ความสามารถ ความสามารถในการปรับตัว เหมาะสมที่จะโอนย้ายไปทำงานในตำแหน่งที่ว่างหรือทำงานในหน่วยงานอื่น

3. การพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์

ข้อดีข้อบกพร่องของผู้ทำงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายบริหารหรือฝ่ายหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานเองจะได้พยายามพัฒนาทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

4. การปรับปรุงวิธีการเลือกสรรข้อมูลจากการประเมิน จะช่วยชี้ให้เห็นความแตกต่างของผู้งานได้ดีและไม่ดี ซึ่งจะเป็นช่องทางให้พิจารณาปรับปรุงวิธีการเลือกสรรและเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบเพื่อเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน

5. การให้ออกจากงาน ผลการประเมินจะช่วยในการพิจารณาให้ผู้ทำงานออกจากงาน เมื่อปรากฏว่าไม่สามารถทำงานได้ดี และเมื่อต้องการลดจำนวนผู้ทำงานได้เป็นธรรมยิ่งขึ้น<sup>62</sup>

วัฒนา สุตรสุวรรณ มีความเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา และประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งสรุปได้ว่า ในส่วนของผู้บังคับบัญชา การประเมินจะช่วยผู้บังคับบัญชาในเรื่องการมอบหมายงาน การตรวจสอบว่างานได้มาตรฐานตามที่กำหนดหรือไม่ การวางแผนการทำงานในหน่วยงานให้ดีขึ้น การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน การให้ประโยชน์ตอบแทน การพิจารณาโอน ย้าย หรือให้ออกจากงาน การกำหนดมาตรฐานการทำงาน การตรวจสอบความถูกต้องของคำอธิบายงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง และความเหมาะสมหรือถูกต้องของวิธีรับสมัครและคัดเลือกคนเข้าทำงาน ในส่วนของผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องของผลการปฏิบัติงานที่เขาทำ ได้ทราบว่าจะปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างไร และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจว่า งานของเขาจะต้องได้รับการวัดและประเมินผลอย่างยุติธรรม การปฏิบัติงานที่บกพร่องจะได้รับการแก้ไข ว่ากล่าวตักเตือน การปฏิบัติงานที่ได้ผลดีจะได้รับการยกย่องชมเชย และมีความมั่นใจว่าเขาจะได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถสูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชา<sup>63</sup>

จึงสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อกระบวนการบริหาร

งานบุคคลตามระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นอย่างมาก คือ ช่วยให้ผู้บริหารงานบุคคลนับแต่การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การมอบหมายงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร จนกระทั่งการให้ออกจากงาน

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup>บุญรอด สิงห์วัฒน์ศรี, “การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน,” วารสารข้าราชการ (มิถุนายน 2525) : หน้า 12-16.

<sup>2</sup>สีมา สีมานันท์, “การพิจารณาความดีความชอบ,” วารสารข้าราชการ (สิงหาคม 2524) : หน้า 18 - 25.

<sup>3</sup>สวัสดิ์ สุคนธรังษี, “การเลื่อนขั้นเงินเดือนตัวปัญหาสมรรถภาพข้าราชการไทย,” วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ ฉบับที่ 20 (ตุลาคม 2524) : หน้า 63.

<sup>4</sup>ไพโรจน์ สติปรีชา, การบริหารบุคคลในข้าราชการพลเรือน (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช , 2523) , หน้า 57.

<sup>5</sup>สมาน รังสีโยกฤษณ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : อักษรการพิมพ์ , 2523) , หน้า 57.

<sup>6</sup>สมาน จันทะดี, “การเลื่อนขั้นเงินเดือน,” เอกสารชุดฝึกอบรมการบริหารงานบุคคลข้าราชการครู (กรุงเทพมหานคร : อักษรไทย , 2531) หน้า 1-57.

<sup>7</sup>เพ็ญศรี วายวานนท์, “ระบบคุณธรรม,” วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ (เมษายน 2514) : หน้า 109.

<sup>8</sup>ชลิตา ศรมณี และคณะ, “รายงานการวิจัยเรื่องการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการพลเรือนไทย,” (กรุงเทพมหานคร : บริษัทยูเนี่ยนโปรดักชัน จำกัด 2522) , หน้า 112.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น <sup>9</sup>นัยค่าง ชูณหงษ์, การบริหารบุคคลในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2525) : หน้า 124-125.

<sup>10</sup> ก.พ.สำนักงาน, “พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน ราชกิจจานุเบกษา,” (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2519)

<sup>10</sup> เฉลย เครือเนียม, “การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2524) , หน้า 83.

<sup>12</sup> ชูศักดิ์ เตชานนท์, “เกณฑ์ประเมินผลงานเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2518) หน้า 26.

<sup>13</sup> ชลิตา สรมณี และคณะ, “รายงานการวิจัยเรื่องการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการพลเรือนไทย,” (กรุงเทพมหานคร : บริษัทยูเนียนโปรดักชัน จำกัด 2522) , หน้า 112.

<sup>14</sup> นียดา ชูณหงส์, “สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว ,” หน้า 126.

<sup>15</sup> ภิญโญ สาร, “หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : องค์การค้ำจุนศร 2514) ,” หน้า 109.

<sup>16</sup> สมดี เจริญกุล, “กาประเมินผลการปฏิบัติงาน,” วารสารข้าราชการ (สิงหาคม 2520) : หน้า 6.

<sup>17</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, “การบริหารบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช , 2521) ,” หน้า 145.

<sup>18</sup> สีมา สีมานนท์, “การประเมินผลการปฏิบัติงาน,” วารสารข้าราชการ , ฉบับที่ 3 (มีนาคม 2522) : หน้า 18-19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่งานวิจัยใช้ในการศึกษานี้ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>19</sup> สมาน รังสิโยภุชณ์, “สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว ,” หน้า 59.

<sup>20</sup> สุเมธ วงศ์บุญยงค์, “การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณี การปฏิบัติราชการ สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2524) , หน้า 56.

<sup>21</sup> เสนาะ ตีเขาว์ และคณะ, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2527) , หน้า 19.

<sup>22</sup> อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเคียนสโตร์, 2513) , หน้า 20.

<sup>23</sup> Chruden Herbert J. and Shevman Jr. Arther W., **Personnel Management** (Ohio : Western Publishing , 1968) , P.167.

<sup>24</sup> Beach S Dale , **Personnel : The Management. of People at Work** , (New York The Macmillan Co,1970 ) , P.310.

<sup>25</sup> Beach S Dale , *Ibd.*, P.331.

<sup>26</sup> พันัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน , (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช , 2513) , หน้า 91.

<sup>27</sup> วัฒนา สุตรสุวรรณ, “การประเมินผลการปฏิบัติงาน,” วารสารข้าราชการ (สิงหาคม 2520) , หน้า 6.

<sup>28</sup> โจเซฟ ปุคตี, หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน โดยเร็กซ์คีย์ ปานจันทร์ (กรุงเทพมหานคร : เอสเอ็นการพิมพ์ , 2531 ) , หน้า 115.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น <sup>29</sup> อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Walker ,W.G.,Gran ,A.R. and Thomas , **A Ross. Exploration in Educational Administration** . (New York : Grane & Russak 2, Company Inc. , 1973) , P.74.

<sup>30</sup> ภิญโญ สารธร, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว , หน้า 63.

<sup>31</sup> สุพัฒนา โหระกุล, “เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความคิดความชอบตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2527) , หน้า 27-31.

<sup>32</sup> ถนอม มากะจันทร์, ทฤษฎีการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช , 2514) , หน้า 171-172.

<sup>33</sup> ทิพวรรณ ยุทธโยธิน, “องค์ประกอบและเกณฑ์การพิจารณาความคิดความชอบของอาจารย์วิทยาลัยครู,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2528) , หน้า 142-146.

<sup>34</sup> ชูศักดิ์ เตชานนท์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว , หน้า 212.

<sup>35</sup> เอนก ศิลปนิลมาลย์, “การสร้างเกณฑ์และการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2521) , หน้าบทคัดย่อ

<sup>36</sup> นิยะดา ชูณหวงศ์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว , หน้า 317-321.

<sup>37</sup> กมลพิศ สืบพงษ์, “การศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตก,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2525) , หน้าบทคัดย่อ

<sup>38</sup> Beach S Dale ,Ibd , P. 311. เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>39</sup> R.O. Gibson and H.C. Hunt, *School Personnel Management* (Boston : Houghton

Miffin Co. , 1966) , p.242.

<sup>40</sup> Beach S Dale, Ibid , P. 358-393.

<sup>41</sup> ทิพวรรณ ยุทธโยธิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว , หน้า 42.

<sup>42</sup> บัณฑิต ศรีเมือง, “การพิจารณาความดีความชอบของครูประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2529) , หน้า 94-104.

<sup>43</sup> Beach S dale, Ibid , P. 315.

<sup>44</sup> Beach S Dale, Ibid , P. 326.

<sup>45</sup> วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม, “ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม , 2531) , หน้า 122-127.

<sup>46</sup> สุพัฒนา ไทระกุล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว , หน้า 94-104.

<sup>47</sup> โจเซฟ ปุตติ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว , หน้า 116.

<sup>48</sup> ศิลก บุญเรืองรอด, “การประเมินผลงานบุคคลเพื่อพิจารณาความดีความชอบ,” (วารสารครูปริทัศน์ , (ตุลาคม 2520) , หน้า 24.

<sup>49</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว , หน้า 152.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
<sup>50</sup> นวัตกรรม โรจนพงษ์, “เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูที่มีการนำไปใช้  
 ส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2521) , หน้าที่ 1-177.

<sup>51</sup> ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, “การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9,”(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2527) , หน้าที่ 130-136.

<sup>52</sup> รังสรรค์ บัวตุม, “ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลำปาง,”(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2532) , หน้าที่ 95-102.

<sup>52</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, *สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว* , 153.

<sup>54</sup> ภิญโญ สาร, *การบริหารงานบุคคล* (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517) , หน้าที่ 441.

<sup>55</sup> Castetter William B. ,*The Personnel Function in Educational Admonistration*, 2 nd ,( New York , Macmillan , 1976 ) P. 239.

<sup>56</sup> อุทัย หิรัญโต, *สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว* , หน้าที่ 32.

<sup>57</sup> ภิญโญ สาร, *สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว* , หน้าที่ 436.

<sup>58</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, *สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว* , 149.

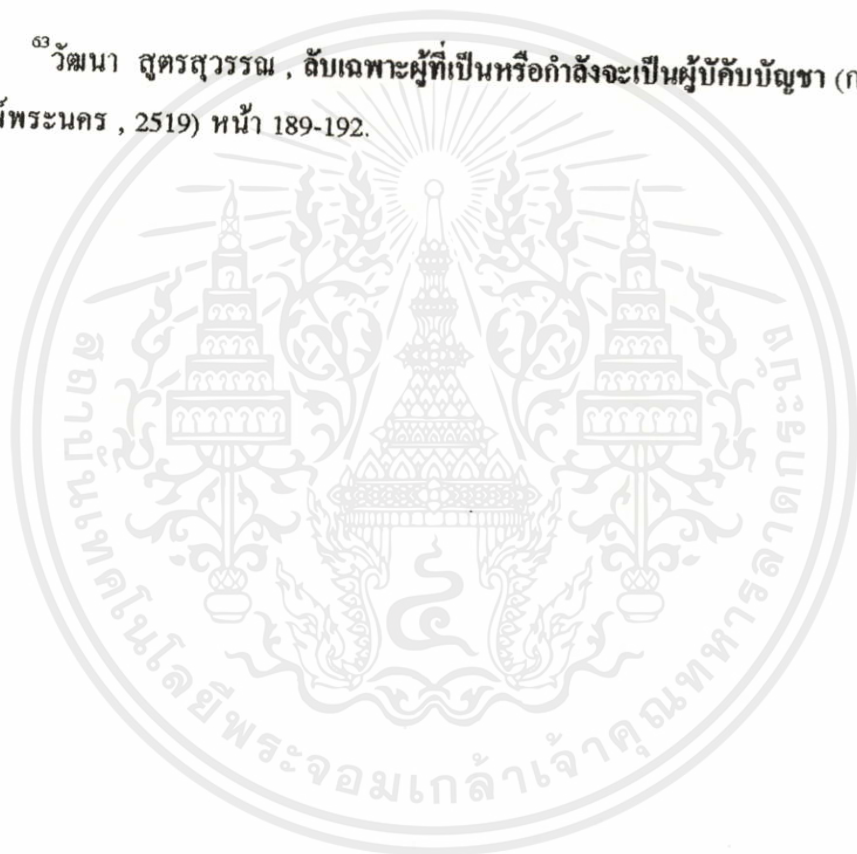
<sup>59</sup> สุเมธ วงศ์บุญยงค์, *สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว* , หน้าที่ 58.

เอกสารนี้เป็นเอกสาร<sup>60</sup> ฤวิทย์ ศิลปกิจ, *การบริหารบุคคล* (นครหลวง : โรงพิมพ์ประมวลศิลป์ , 2515) ,  
หน้า 89. ไม่ว่าจะตีพิมพ์ขึ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>61</sup> บวร ประพฤติดี, การวัดและประเมินผลบุคคล (กรุงเทพฯ : สหบูรพาการพิมพ์ , 2526) , หน้า 41.

<sup>62</sup> สวัสดิ์ สุคนธรังษี, การวัดในการจัดงานบุคคล (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2517) , หน้า 54-55.

<sup>63</sup> วัฒนา สุตรสุวรรณ , ดัชนีเฉพาะผู้ที่เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา (กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร , 2519) หน้า 189-192.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่สมควรใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารและอาจารย์ ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง โดยกล่าวรายละเอียดตามลำดับความสำคัญดังนี้ คือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและการทดลองใช้เครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง ปีการศึกษา 2536 จำนวน 11 แห่ง แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 88 คน อาจารย์จำนวน 477 คน รวมทั้งสิ้น 565 คน<sup>1</sup>

##### กลุ่มตัวอย่าง

จากประชากรในข้อ 1 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane<sup>2</sup> เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดประชากร ( $N$ ) 565 คน จะได้ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ( $n$ ) เท่ากับ 226 คน แต่เนื่องจากแบบสอบถามอาจไม่ได้รับคืน หรือบางฉบับอาจตอบไม่ครบถ้วน ดังนั้นเพื่อรักษาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จึงใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ 266 คน โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรที่เป็นอาจารย์จำนวน 477 คน ตามสัดส่วนอาจารย์แต่ละสถานศึกษา รายละเอียดคําดูตารางที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 1

แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนสถานศึกษา  
จำแนกตามจำนวนผู้บริหาร จำนวนอาจารย์

ที่	รายชื่อวิทยาลัย	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหาร	อาจารย์
1	วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	9	75	9	41
2	วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	8	67	8	38
3	วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา	8	55	8	30
4	วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	8	49	8	27
5	วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ	8	44	8	25
6	วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี	8	32	8	18
7	วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี	8	28	8	16
8	วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหารแจ่มใส	8	22	8	13
9	วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี	8	36	8	20
10	วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม	7	37	7	20
11	วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล	8	32	8	18
	รวม	88	477	88	266

## การสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษารวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีจากกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปีของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา และเอกสาร ตำรา ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ มาเป็นแนวในการสร้างเครื่องมือ

2. ประมวลความรู้จากกฎระเบียบการพิจารณาความดีความชอบจากกฎ ก.พ.ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มาสร้างเครื่องมือ

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเอง แล้วนำมาเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขครั้งแรก

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยและการทดลองใช้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขแล้ว นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมของเนื้อหา ดังมีรายนามต่อไปนี้

- |                 |                |   |
|-----------------|----------------|---|
| 1. นายอัมพร     | ภักดีชาติ      | ผู้อำนวยการกองการศึกษาอาชีพ<br>กรมอาชีวศึกษา  |
| 2. นายธงชัย     | สุวรรณเมฆินทร์ | ศึกษานิเทศก์กรมอาชีวศึกษา                     |
| 3. นายสนอง      | อ้อมเอม        | ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร           |
| 4. นายประสิทธิ์ | พร้อมมูล       | หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์<br>กรมอาชีวศึกษา     |
| 5. นายสุเทพ     | ภิรมย์ราช      | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่<br>กรมอาชีวศึกษา |
| 6. นายอรุณ      | ยิ่งเจริญ      | ผู้อำนวยการศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคกลาง        |
| 7. นายสมเกียรติ | เนาวเพ็ญ       | ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี          |
| 8. นายอุทัย     | วัฒนสุวรรณ     | ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล        |

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบแก้ไขอีกครั้งเพื่อขอความเห็นชอบไปทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach<sup>3</sup> ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

คือ 0.95 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไปได้

นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตามเกี่ยวกับตำแหน่ง อาชวราชการ วุฒิศึกษา และเพศ

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยจำแนกตามสายปฏิบัติงาน คือ สายงานปฏิบัติการสอน สายงานสนับสนุนการสอน และสายงานบริหาร ซึ่งในแต่ละสายงานได้แบ่งเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบออกเป็นแต่ละด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและการสนองนโยบายรัฐบาล และด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครู และอื่น ๆ โดยกำหนดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความสำคัญมาก

3 หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย

1 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้บริหารและอาจารย์เสนอแนะว่าผู้บริหาร ควรใช้เกณฑ์อื่นใดที่นอกเหนือจากตอนที่ 2 มาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตต่อกรมอาชีวศึกษา

2. กรมอาชีวศึกษามีหนังสืออนุญาตให้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ จำนวน 11 แห่ง ในวันที่ 4 พฤศจิกายน 2537

3. ขออนุญาตจากกองการศึกษาอาชีพ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลางจำนวน 11 แห่ง

4. นำหนังสืออนุญาตจากกรมอาชีวศึกษา กองการศึกษาอาชีพ และจดหมาย

ส่วนตัวพร้อมแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลางด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์

5. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป และได้รับคืนโดยผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำแนกตามวิทยาลัย

ที่	รายชื่อวิทยาลัย	แบบสอบถามที่ส่งไป	แบบสอบถามที่ได้รับคืน	แบบสอบถามที่สมบูรณ์	ร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืนและสมบูรณ์
1	วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร	50	44	40	80.00
2	วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง	46	40	35	76.08
3	วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา	38	35	30	78.95
4	วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี	35	32	28	80.00
5	วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ	33	28	25	75.76
6	วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี	26	23	23	88.46
7	วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี	24	24	24	100.00
8	วิทยาลัยสารพัดช่างบรรหารแจ่มใส	21	18	15	71.43
9	วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี	28	28	26	92.86
10	วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม	27	27	25	92.59
11	วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล	26	26	26	100.00
	รวม	354	325	297	83.90

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC<sup>+</sup> (Statistical Package for the Social Sciences) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความคิดความชอบประจำปี โดยใช้ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)
3. ทดสอบสมมติฐานจากความแตกต่างระหว่างคะแนนของตัวแปรในกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์โดยใช้ t-test

4. นำค่าเฉลี่ยรายข้อและค่าเฉลี่ยรวมที่ได้แปลความหมายดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ความสำคัญของเกณฑ์อยู่ในระดับ

มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ความสำคัญของเกณฑ์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ความสำคัญของเกณฑ์อยู่ในปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ความสำคัญของเกณฑ์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.50 - 1.49 หมายถึง ความสำคัญของเกณฑ์อยู่ในระดับ

น้อยที่สุด<sup>4</sup>

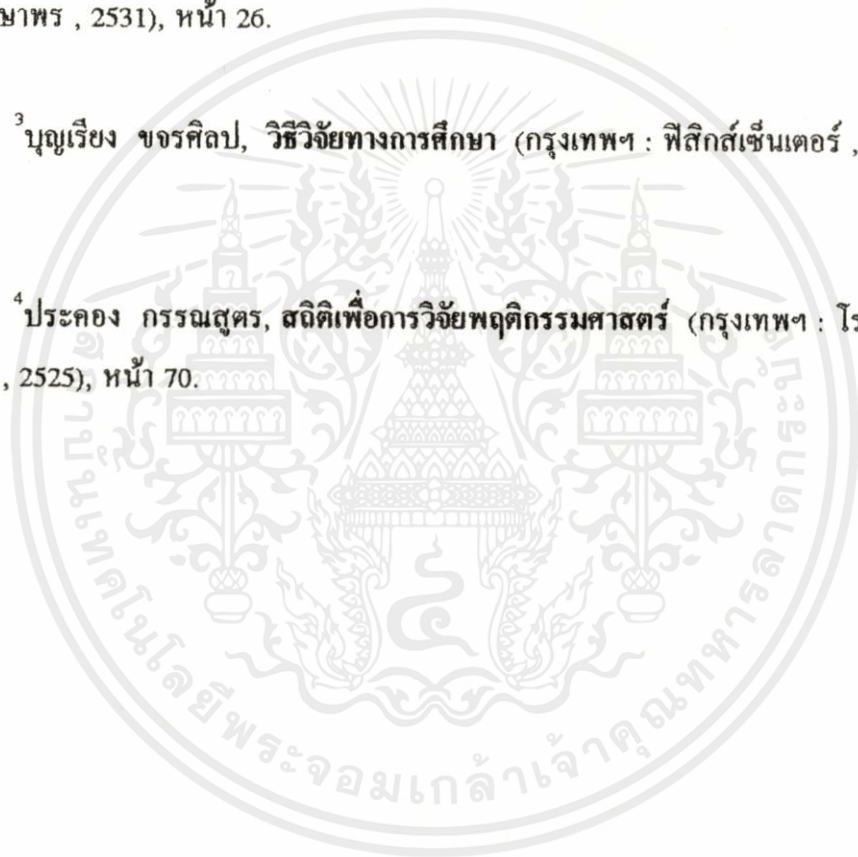
## เชิงอรรถ

<sup>1</sup> ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา, แผนปฏิบัติงานประจำปี  
งบประมาณ 2537 (ราชบุรี : ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษาภาคกลาง , 2537), หน้า 12-13.

<sup>2</sup> ล้วน สายยศ และ อังคนา สายยศ, หลักการวิจัยทางการศึกษา (กรุงเทพฯ :  
บริษัทศึกษาพร , 2531), หน้า 26.

<sup>3</sup> บุญเรียง ขจรศิลป์, วิจัยทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์ , 2533),  
หน้า 166.

<sup>4</sup> ประคอง กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
บรรณกิจ , 2525), หน้า 70.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์ที่สมควรใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์ที่สมควรใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแยกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่งาน ปัจจุบัน อายุราชการ วุฒิการศึกษา และเพศ

ตอนที่ 2 ก. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเป็นรายชื่อ ของสายการปฏิบัติงานต่าง ๆ

ข. แปรผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเป็นรายชื่อ ของสายปฏิบัติงานต่าง ๆ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน อายุราชการ วุฒิการศึกษา และเพศ ปรากฏดังตารางที่ 3 - ตารางที่ 6

### ตารางที่ 3

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน

ตำแหน่ง	N = 297	
	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	76	25.60
อาจารย์	221	74.40
รวม	297	100.00

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6

\*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	N = 297	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	35	11.80
5 - 10 ปี	82	27.60
11 - 14 ปี	86	29.00
มากกว่า 14 ปี	94	31.60
รวม	297	100.00

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 14 ปี กล่าวคือ มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 รองลงมาคืออายุราชการ 11 - 14 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาคืออายุราชการ 5 - 10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่สุดมีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 5

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	N = 297	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	16.20
ปริญญาตรี	224	75.40
สูงกว่าปริญญาตรี	25	8.40
รวม	297	100.00

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรีกล่าวคือ มีจำนวน 224 คน คิดเป็น ร้อยละ 75.40 รองลงมา มีวุฒิศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.20 ที่เหลืออีกนั้นสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 6

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามเพศ

เพศ	N = 297	
	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	129	43.40
หญิง	168	56.60
รวม	297	100.00

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คนคิดเป็นร้อยละ 56.6 เป็นเพศชายจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4

ตอนที่ 2 : ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์ที่สมควรใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

ผู้วิจัยขอนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิจัยเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีในรูปแบบตารางตามลำดับ ดังนี้

ก. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์ที่สมควรใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของสายงานปฏิบัติการสอน สายงานสนับสนุนการสอน และสายงานบริหาร ในด้านการปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

2. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสถานองนโยบายรัฐบาล

3. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครู และอื่น ๆ

ข. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์ที่สมควรใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของสายงานปฏิบัติการสอน สายงานสนับสนุนการสอน และสายงานบริหาร ในด้านการปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ
2. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล
3. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครู และอื่น ๆ

ตอนที่ 2 : ก. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ปรากฏดังตารางที่ 7 - ตารางที่ 15

#### ตารางที่ 7

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอนด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. ปฏิบัติการสอนสม่ำเสมอ	4.51	.64	มากที่สุด	1
2. ปริมาณ ชั่วโมง หรือภาระกิจการสอน	3.91	.75	มาก	7
3. การเตรียมการสอน การจัดทำโครงการสอน แผนการสอนและบันทึกการสอน	3.99	.77	มาก	4
4. การสอนและการพัฒนาวิธีการสอน	4.04	.78	มาก	2
5. การเข้าสอนแทนผู้อื่น	2.98	.95	ปานกลาง	20
6. นอกจากงานสอนประจำยังสอนซ่อมเสริมแก่นักศึกษาที่เรียนอ่อน	3.23	.95	ปานกลาง	17
7. การคิดค้นผลิตสื่อการสอน	3.75	.89	มาก	11
8. การเอาใจใส่และติดตามการเรียนของนักศึกษา	3.93	.78	มาก	5

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
9. การสร้างเครื่องมือการตัดเกรดโดย อาจารย์ผู้สอนทำเอง	3.17	.95	ปานกลาง	18
10. การจัดทำรายงานและแจ้งการประเมิน	3.56	.84	มาก	14
11. การทำตำรา เอกสาร ใบความรู้ ใบงาน	3.85	.82	มาก	9
12. การปกครองชั้นเรียน	3.78	.80	มาก	10
13. การอบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท	3.86	.84	มาก	8
14. ให้บริการการศึกษาด้านวิชาการที่เป็น ประโยชน์ต่อวิทยาลัย โดยไม่มีค่า ตอบแทน	3.60	.88	มาก	13
15. ประสานงานกับผู้ปกครองช่วยเหลือ นักศึกษาในด้านต่าง ๆ	3.48	.85	ปานกลาง	16
16. ความร่วมมือและรับผิดชอบในกิจกรรม นักศึกษา	3.73	.80	มาก	12
17. เป็นกรรมการเฉพาะกิจภายในสถาน ศึกษา เช่น เป็นกรรมการตัดสินการแข่งขันกีฬา การได้วาที	3.04	.92	ปานกลาง	19
18. เป็นกรรมการเฉพาะกิจภายนอก สถาน ศึกษา เช่น เป็นกรรมการตัดสินการ แข่งขันกีฬา การได้วาที	2.83	1.02	ปานกลาง	21
19. มีผลงานที่ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ	3.49	1.08	มาก	15
20. การปฏิบัติงานได้ทั้งปริมาณและ คุณภาพ	4.01	.81	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
21. การปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับ มอบหมาย	3.92	.77	มาก	6
รวม	3.65	.49	มาก	

ตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอน ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมากที่สุดมี 1 ข้อ ระดับมากมี 14 ข้อและระดับปานกลางมี 6 ข้อ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ข้อ 1 การปฏิบัติการสอนสม่ำเสมอในระดับมากที่สุดเป็นลำดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64

เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญระดับมากเรียงจากมากไปน้อย คือ ข้อ 4 การสอนและการพัฒนาวิธีสอน อันดับรองลงมาคือ ข้อ 20 การปฏิบัติงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ข้อ 3 การเตรียมการสอน การจัดทำโครงการสอน แผนการสอนและบันทึกการสอน ข้อ 8 การเอาใจใส่และติดตามการเรียนของนักศึกษา ข้อ 21 การปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ข้อ 2 ปริมาณชั่วโมงหรือภาระกิจการสอน ข้อ 13 การอบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท ข้อ 11 การทำตำราเอกสาร ใบความรู้ ใบงาน ข้อ 12 การปกครองชั้นเรียน ข้อ 7 การคิดค้นผลิตสื่อการสอน ข้อ 16 ความร่วมมือและรับผิดชอบในกิจกรรมนักศึกษา ข้อ 10 การจัดทำรายงานและแจ้งการประเมิน และข้อ 19 มีผลงานที่ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญระดับปานกลางเรียงจากมากไปน้อย คือ ประสานงานกับ ผู้ปกครองช่วยเหลือเด็กนักเรียนในด้านต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก รองลงไปคือ นอกจากงานสอนประจำยังสอนซ่อมเสริมแก่นักศึกษาที่เรียนอ่อน การสร้างเครื่องมือตัดเกรด โดยอาจารย์ผู้สอนทำเอง เป็นกรรมการเฉพาะกิจภายในสถานศึกษา เช่น เป็นกรรมการตัดสิน การแข่งขันกีฬา การได้วาที การเข้าสอนแทนผู้อื่น และอันดับสุดท้าย คือ เป็นกรรมการเฉพาะกิจภายนอกสถานศึกษา เช่น เป็นกรรมการตัดสินการแข่งขันกีฬา การได้วาที โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02

### ตารางที่ 8

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์  
เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอน  
ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐ

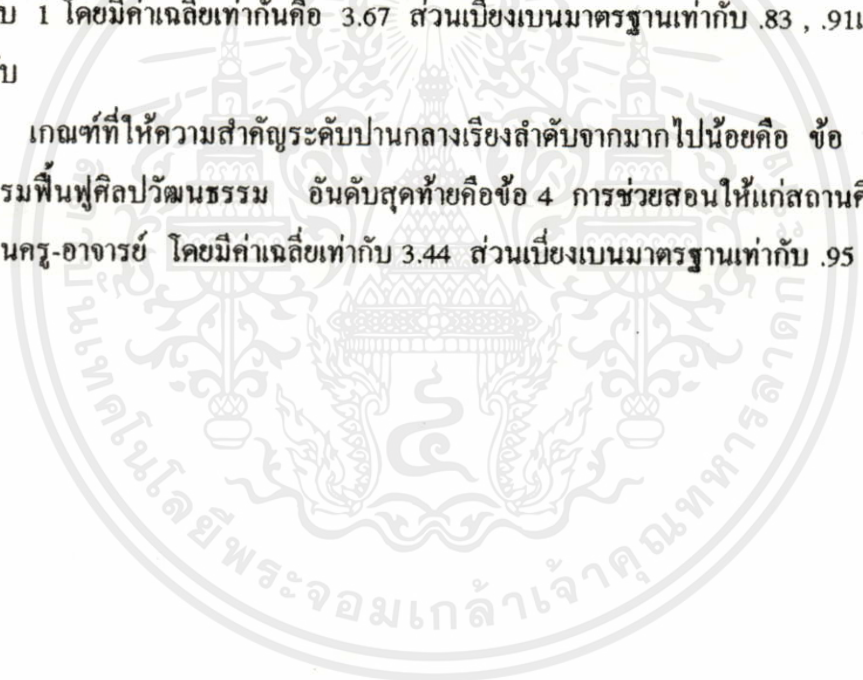
เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. การเป็นวิทยากรอบรมกลุ่มสนใจแก่ ชุมชนในท้องถิ่นของตนเอง	3.67	.91	มาก	1
2. การให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองาน ชุมชน	3.67	.83	มาก	1
3. การจัดกิจกรรมฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม	3.48	.92	ปานกลาง	4
4. การช่วยเหลือให้แก่สถานศึกษาที่ขาด แคลนครู-อาจารย์	3.44	.95	ปานกลาง	5
5. การปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ ที่ประจำจนเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ	3.67	.95	มาก	1
รวม	3.58	.70	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอน ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ ชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ ทั้งหมดแบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับความสำคัญมี 3 ข้อและระดับความสำคัญปานกลาง มี 2 ข้อ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ข้อ 2 การให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานชุมชน ข้อ 1 การเป็นวิทยากรอบรมกลุ่มสนใจแก่ชุมชนในท้องถิ่นของตนเอง และข้อ 5 การ ปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ประจำจนเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ ในระดับมาก เป็นลำดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 , .91 และ .95 ตามลำดับ

เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ข้อ 3 การ จัดกิจกรรมฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม อันดับสุดท้ายคือข้อ 4 การช่วยสอนให้แก่สถานศึกษาที่ ขาดแคลนครู-อาจารย์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .95



## ตารางที่ 9

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์  
เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอน  
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางวิทยาลัย เช่น การแต่งกาย การร่วมงาน ประเพณี ต่าง ๆ	4.07	.84	มาก	3
2. ความรับผิดชอบต่อน้ำที่การทำงาน	4.17	.85	มาก	1
3. ความสุภาพเรียบร้อย และการควบคุม อารมณ์ไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับ บัญชา	4.01	.84	มาก	6
4. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อน้ำที่และเพื่อน ร่วมงาน	4.10	.92	มาก	2
5. การอุทิศเวลา ความอดทนอดสู่วิริยะ	4.06	.84	มาก	5
6. การวางตนเหมาะสมกับน้ำที่การทำงาน	3.98	.80	มาก	7
7. ศรัทธาในอาชีพครู ทำตัวเป็นปุ่นชนีย- บุคคล	4.07	.94	มาก	3
8. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู	3.84	1.05	มาก	8
9. การไปช่วยราชการที่อื่น ๆ เช่น ทสปช.	3.12	1.19	ปานกลาง	12
10. ไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือสั่งพักราชการ เกินกว่ากำหนดของกฎ ก.พ.	3.48	1.31	ปานกลาง	9
11. จำนวนวันลา (กิจ,ป่วย)ไม่เกินที่ทาง วิทยาลัยกำหนด	3.41	1.32	ปานกลาง	10
12. การลาศึกษาต่อในประเทศหรือต่าง ประเทศไม่เกินกว่าที่ทางวิทยาลัยกำหนด	3.10	1.31	ปานกลาง	13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีที่ผิดลิขสิทธิ์และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
13. วันมาสายไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด	3.28	1.37	ปานกลาง	11
รวม	3.74	0.64	มาก	

ตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบคุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ทั้งหมดแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับความสำคัญมากมี 8 ข้อ และระดับความสำคัญปานกลางมี 5 ข้อ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ข้อ 2 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานในระดับมากเป็นลำดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .85

อันดับความสำคัญรองลงมาเรียงจากมากไปน้อย คือข้อ 4 ความซื่อสัตย์ต่อน้ำที่และเพื่อนร่วมงาน ข้อ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางวิทยาลัย เช่น การแต่งกาย การร่วมประเพณีต่าง ๆ ข้อ 7 ศรัทธาในอาชีพครู ทำตัวเป็นปุ่นชนียบุคคล ข้อ 5 การอุทิศเวลาความอดทนหาวิธี ข้อ 3 ความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ข้อ 6 การวางตัวเหมาะสมกับหน้าที่การงาน และข้อ 8 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูตามลำดับ

เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือข้อ 10 ไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือสั่งพักราชการเกินกว่ากำหนดของกฎ ก.พ. ข้อ 11 จำนวนวันลา (กิจ, ป่วย) ไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด ข้อ 13 วันมาสายไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด ข้อ 9 การไปช่วยราชการอื่น เช่น ทสพช. และอันดับสุดท้าย คือข้อ 12 การลาศึกษาต่อในประเทศหรือคูงานต่างประเทศไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 10

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์  
เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุน  
การสอนด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. การวางแผนจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน	3.77	.85	มาก	13
2. การจัดระบบงานให้เป็นระเบียบและ คล่องตัวในการปฏิบัติ	3.79	.82	มาก	12
3. การอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาใช้ บริการโดยสะดวกรวดเร็วและทั่วถึง	3.91	.82	มาก	2
4. การจัดหาหรือผลิตวัสดุ อุปกรณ์ ให้ เพียงพอต่องานบริการ	3.76	.89	มาก	14
5. การจัดทำเอกสาร หัวข้อที่เป็นความรู้ เกี่ยวกับงานต่าง ๆ	3.60	.89	มาก	17
6. การปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ตามขั้นตอนของราชการ	3.90	.83	มาก	3
7. การบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ ให้อยู่ใน สภาพที่จะให้บริการ	3.89	.81	มาก	5
8. การประชาสัมพันธ์งานในหน้าที่	3.68	.81	มาก	15
9. การประสานงานกับทุกฝ่ายในวิทยาลัยที่ เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	.85	มาก	3
10. การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานบริการ	3.80	.85	มาก	11
11. การจัดทำสถิติและการประเมินผลงาน สรุปรายงานผลการปฏิบัติ	3.62	.05	มาก	16
12. การให้ความร่วมมือในงานสอน และ การจัดกิจกรรมนันทศึกษา	3.82	.85	มาก	10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีที่ติดเบี่ยงเบนเนื้อหาและที่ยังอ้างอิงเนื้อหาของการทำเรื่อง 10 การนำไปใช้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
13. การนำความรู้ใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ใช้กับ งาน	3.86	.90	มาก	6
14. การทำหน้าที่ปกครองอบรม ปลุกฝังให้ นักศึกษามีลักษณะที่พึงประสงค์	3.85	0.94	มาก	9
15. เสนอแผนการปฏิบัติงานกิจกรรมพิเศษ ต่อผู้บังคับบัญชา	3.56	0.97	มาก	18
16. ผลการปฏิบัติงานได้ทั้งปริมาณและ คุณภาพ	3.86	0.81	มาก	6
17. การปฏิบัติงานรวดเร็วถูกต้องและทัน ตามกำหนด	3.98	0.89	มาก	1
18. มีผลงานที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับ	3.86	0.97	มาก	6
รวม	3.80	0.58	มาก	

ตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอน ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ทั้งหมดในระดับมาก และให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ข้อ 17 การปฏิบัติงานรวดเร็วถูกต้องและทันตามกำหนดในระดับมากเป็นลำดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .89

อันดับความสำคัญรองลงมาเรียงจากมากไปน้อย คือข้อ 3 การอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาใช้บริการโดยสะดวกรวดเร็วและทั่วถึง ข้อ 6 การปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบแบบแผน ตามขั้นตอนของราชการ ข้อ 9 การประสานงานกับทุกฝ่ายในวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อ 7 การบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่จะให้บริการ

ข้อ 16 ผลการปฏิบัติงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ข้อ 13 การนำความรู้ใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ใช้กับงาน ข้อ 18 มีผลงานที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับ ข้อ 14 การทำหน้าที่ปกครองอบรม ปลุกฝังให้นักศึกษามีลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ ข้อ 12 การให้ความร่วมมือในงานสอนและการจัดกิจกรรมนักศึกษา ข้อ 10 การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานบริการ ข้อ 2 การจัดระบบงานให้เป็นระเบียบและคล่องตัวในการปฏิบัติ ข้อ 1 การวางแผนจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน ข้อ 4 การจัดหาหรือผลิตวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่องานบริการ ข้อ 8 การประชาสัมพันธ์งานในหน้าที่ ข้อ 11 การจัดทำสถิติและการประเมินผลงาน ข้อ 5 การจัดทำเอกสาร หัวข้อที่เป็นความรู้เกี่ยวกับงานต่าง ๆ และอันดับสุดท้าย คือข้อ 15 เสนอแผนการปฏิบัติงานกิจกรรมพิเศษ ต่อผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .97

#### ตารางที่ 11

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอนด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐ

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. การริเริ่มจัดโครงการพัฒนาชุมชนให้วิทยาลัย	3.49	.89	ปานกลาง	2
2. การเข้ารับการอบรมซึ่งทางหน่วยราชการจัดขึ้น	3.41	.94	ปานกลาง	5
3. การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)	3.44	.96	ปานกลาง	3
4. การคิดค้นผลงานวิจัย	3.43	1.02	ปานกลาง	4
5. การสำรวจข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนของวิทยาลัย	3.59	.92	มาก	1
รวม	3.47	.74	ปานกลาง	

ตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอน ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ทั้งหมดแบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับความสำคัญมากมี 1 ข้อ และระดับความสำคัญปานกลางมี 4 ข้อ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ข้อ 5 การสำรวจข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนของวิทยาลัยในระดับมากเป็นลำดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.92

เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือข้อ 1 การริเริ่มจัดโครงการชุมชนในวิทยาลัย ข้อ 3 การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ข้อ 4 การคิดค้นผลงานวิจัย และอันดับสุดท้าย คือข้อ 2 การเข้ารับการอบรมซึ่งทางหน่วยราชการจัดขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .94

## ตารางที่ 12

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์  
เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอน  
ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครู และอื่น ๆ

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางวิทยาลัย เช่น การแต่งกาย การร่วมงาน ประเพณี ต่าง ๆ	4.07	.84	มาก	3
2. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน	4.17	.85	มาก	1
3. ความสุภาพเรียบร้อย และการควบคุม อารมณ์ไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับ บัญชา	4.01	.84	มาก	6
4. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อนหน้าที่และเพื่อน ร่วมงาน	4.10	.92	มาก	2
5. การอุทิศเวลา ความอดุสาหวีริยะ	4.06	.84	มาก	5
6. การวางตนเหมาะสมกับหน้าที่การงาน	3.98	.80	มาก	7
7. ศรัทธาในอาชีพครู ทำตัวเป็นปุ่นชนีย- บุคคล	4.07	.94	มาก	3
8. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู	3.84	1.05	มาก	8
9. การไปช่วยราชการที่อื่น ๆ เช่น ทสพช.	3.12	1.19	ปานกลาง	12
10. ไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือสั่งพักราชการ เกินกว่ากำหนดของกฎ ก.พ.	3.48	1.31	ปานกลาง	9
11. จำนวนวันลา (กิจ,ป่วย)ไม่เกินที่ทาง วิทยาลัยกำหนด	3.41	1.32	ปานกลาง	10
12. การลาศึกษาต่อในประเทศหรือดูงานต่าง ประเทศไม่เกินกว่าที่ทางวิทยาลัยกำหนด	3.10	1.31	ปานกลาง	13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ข้อมูลในเอกสารนี้ไปยังสื่อสังคมออนไลน์ถึงหน่วยงานอื่นที่มีผู้เข้าถึงได้

## ตารางที่ 12 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
13. วันมาสายไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด	3.28	1.37	ปานกลาง	11
รวม	3.74	0.64	มาก	

ตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบคุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ทั้งหมดแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับความสำคัญมากมี 8 ข้อ และระดับความสำคัญปานกลางมี 5 ข้อ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ข้อ 2 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานในระดับมากเป็นลำดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .85

อันดับความสำคัญรองลงมาเรียงจากมากไปน้อย คือข้อ 4 ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน ข้อ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางวิทยาลัย เช่น การแต่งกาย การร่วมประเพณีต่าง ๆ ข้อ 7 ศรัทธาในอาชีพครู ทำตัวเป็นปุ่นชนียบุคคล ข้อ 5 การอุทิศเวลาความอุตสาหวิริยะ ข้อ 3 ความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ข้อ 6 การวางตัวเหมาะสมกับหน้าที่การงาน และข้อ 8 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูตามลำดับ

เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือข้อ 10 ไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือสั่งพักราชการเกินกว่ากำหนดของกฎ ก.พ. ข้อ 11 จำนวนวันลา (กิจ, ป่วย) ไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด ข้อ 13 วันมาสายไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด ข้อ 9 การไปช่วยราชการอื่น เช่น ทสพช. และอันดับสุดท้าย คือข้อ 12 การลาศึกษาต่อในประเทศหรือดูงานต่างประเทศไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ความไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ ใช้นานด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 13

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์  
เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหาร  
ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. การวางแผนในการทำงาน	3.82	1.03	มาก	13
2. การจัดระบบงาน การจำแนกงาน จัดหา บุคลากร ให้เหมาะสมกับงาน	3.84	.97	มาก	11
3. การวางแผนปฏิบัติงานตามแผนอย่าง ชัดเจน	3.86	.92	มาก	7
4. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	3.91	.95	มาก	3
5. การสั่งงานและควบคุมเป็นไปตามลำดับ ขั้นตอน	3.89	.91	มาก	4
6. การประสานงานกับทุกฝ่าย และการสื่อ ความหมาย	3.83	.93	มาก	12
7. การวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหา	3.85	.95	มาก	8
8. การจูงใจให้ผู้นับถือปฏิบัติตาม ด้วยความกระตือรือร้น และใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มภาคภูมิ	3.79	1.09	มาก	14
9. การมอบหมายงาน ควบคุมงาน ติดตาม ผลงาน และประเมินผลงาน	3.88	.92	มาก	6
10. การสร้างสรรค์ความสามัคคี	3.89	.89	มาก	4
11. การใช้จิตวิทยาในการบริหาร	3.78	.98	มาก	16
12. การนิเทศงาน	3.57	.98	มาก	18
13. กล้าและเต็มใจที่รับผิดชอบต่อผลงาน ที่ทำ	3.79	1.01	มาก	14

ตารางที่ 13 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
14. การสร้างเกียรติคุณและชื่อเสียงวิทยาลัย				
15. การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง	3.94	.91	มาก	1
16. การเป็นนักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.86	1.04	มาก	8
17. มีสุขภาพสมบูรณ์ อารมณ์มั่นคง ร่าเริงแจ่มใส	3.71	1.00	มาก	17
18. ผลการปฏิบัติงาน ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ	3.85	.96	มาก	8
รวม	3.83	.74	มาก	

ตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ทั้งหมดในระดับมากทุกข้อ และให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ข้อ 15 การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง ในระดับมากเป็นลำดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .91

อันดับความสำคัญรองลงมาเรียงจากมากไปน้อย คือข้อ 14 การสร้างเกียรติคุณและชื่อเสียงวิทยาลัย ข้อ 4 ความสามารถในการเป็นผู้นำ ข้อ 10 การสร้างสรรค์ความสามัคคี ข้อ 5 การตั้งงานและควบคุมเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ข้อ 9 การมอบหมายงานควบคุมงาน ติดตามผลงานและประเมินผลงาน ข้อ 3 การวางแผนปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน ข้อ 7 การวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหา ข้อ 18 ผลการปฏิบัติงานได้ทั้ง

ปริมาณและคุณภาพ ข้อ 16 การเป็นนักประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ข้อ 2 การจัดระบบงาน การจำแนกงาน จัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ข้อ 6 การประสานงานกับทุกฝ่าย และการสื่อความหมาย ข้อ 1 การวางแผนในการทำงาน ข้อ 8 การจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและใช้ความรู้ความสามารถเต็มภาคภูมิ ข้อ 13 กล้าและเต็มใจที่รับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ ข้อ 11 การใช้จิตวิทยาในการบริหาร ข้อ 17 มีสุขภาพสมบูรณ์ อารมณ์มั่นคง ร่าเริงแจ่มใส และอันคับสุดท้าย คือข้อ 12 การนิเทศงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .98

#### ตารางที่ 14

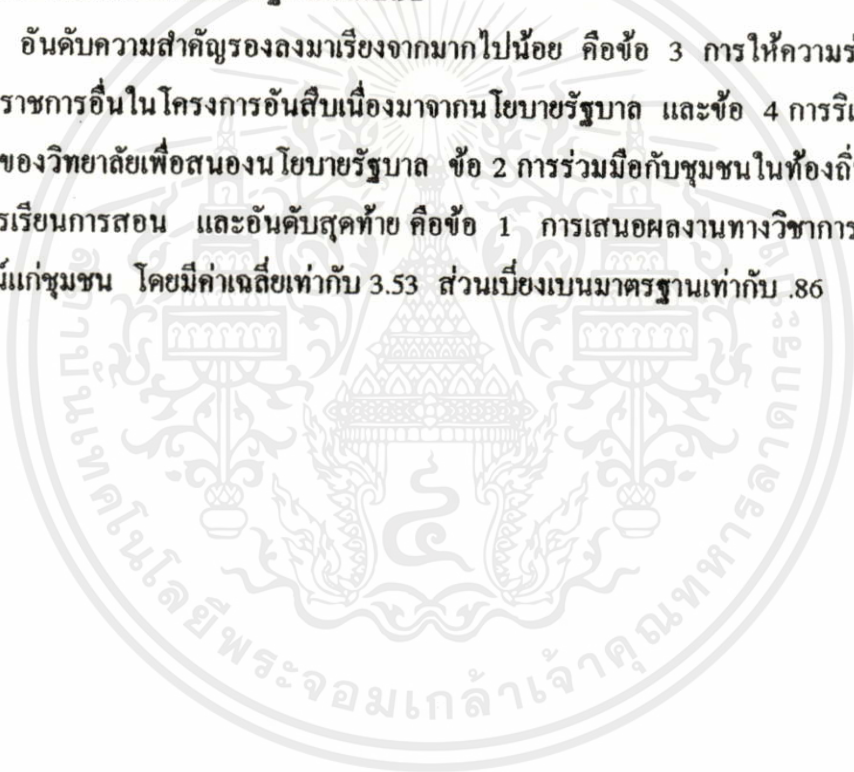
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์  
เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้าน  
การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. การเสนอผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน	3.53	.86	มาก	5
2. การร่วมมือ กับชุมชนในท้องถิ่น เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน	3.61	.85	มาก	4
3. การให้ความร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นในโครงการอันสืบเนื่องมาจากนโยบายรัฐบาล	3.65	.84	มาก	2
4. การริเริ่มจัดโครงการของวิทยาลัย เพื่อสนองนโยบายรัฐบาล	3.65	.86	มาก	2
5. กำหนดนโยบายของวิทยาลัยที่ชัดเจนและเหมาะสมในการพัฒนาชุมชน	3.81	.92	มาก	1
รวม	3.65	.72	มาก	

ตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหาร ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน และสนองนโยบายรัฐบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ ทั้งหมดในระดับมากทุกข้อ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ข้อ 5 การกำหนดนโยบายของ วิทยาลัยที่ชัดเจนและเหมาะสมในการพัฒนาชุมชนในระดับมากเป็นลำดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ.92

อันดับความสำคัญรองลงมาเรียงจากมากไปน้อย คือข้อ 3 การให้ความร่วมมือ กับหน่วยราชการอื่นในโครงการอันสืบเนื่องมาจากนโยบายรัฐบาล และข้อ 4 การริเริ่มจัด โครงการของวิทยาลัยเพื่อสนองนโยบายรัฐบาล ข้อ 2 การร่วมมือกับชุมชนในท้องถิ่น เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน และอันดับสุดท้ายคือข้อ 1 การเสนอผลงานทางวิชาการที่เป็น ประโยชน์แก่ชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .86



## ตารางที่ 15

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์  
เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้าน  
การปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางวิทยาลัย เช่น การแต่งกาย การร่วมงาน ประเพณี ต่าง ๆ	4.07	.84	มาก	3
2. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน	4.17	.85	มาก	1
3. ความสุภาพเรียบร้อย และการควบคุม อารมณ์ไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับ บัญชา	4.01	.84	มาก	6
4. ความซื่อสัตย์สุจริตต่อนหน้าที่และเพื่อน ร่วมงาน	4.10	.92	มาก	2
5. การอุทิศเวลา ความอดทนอดวிரยะ	4.06	.84	มาก	5
6. การวางตนเหมาะสมกับหน้าที่การงาน	3.98	.80	มาก	7
7. ศรัทธาในอาชีพครู ทำตัวเป็นปณชนีย- บุคคล	4.07	.94	มาก	3
8. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู	3.84	1.05	มาก	8
9. การไปช่วยราชการที่อื่น ๆ เช่น ทสพช.	3.12	1.19	ปานกลาง	12
10. ไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือสั่งพักราชการ เกินกว่ากำหนดของกฎ ก.พ.	3.48	1.31	ปานกลาง	9
11. จำนวนวันลา (กิจ,ป่วย)ไม่เกินที่ทาง วิทยาลัยกำหนดไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น	3.41	1.32	ปานกลาง	10
12. การลาศึกษาต่อในประเทศหรือดูงานต่าง ประเทศไม่เกินกว่าที่ทางวิทยาลัยกำหนด	3.10	1.31	ปานกลาง	13

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่าการพิมพ์หรือการนำออกจำหน่ายโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นความชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
13. วันมาสายไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด	3.28	1.37	ปานกลาง	11
รวม	3.74	0.64	มาก	

ตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นความชอบของสายงานบริหาร ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ ของในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ทั้งหมดแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับความสำคัญมากมี 8 ข้อ และระดับความสำคัญปานกลางมี 5 ข้อ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ข้อ 2 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานในระดับมากเป็นลำดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .85

อันดับความสำคัญรองลงมาเรียงจากมากไปน้อย คือข้อ 4 ความซื่อสัตย์ต่อนหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน ข้อ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางวิทยาลัย เช่น การแต่งกาย การร่วมประเพณีต่าง ๆ ข้อ 7 ศรัทธาในอาชีพครู ทำตัวเป็นปุ่นชนียบุคคล ข้อ 5 การอุทิศเวลาความอุตสาหวิริยะ ข้อ 3 ความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์ไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ข้อ 6 การวางตัวเหมาะสมกับหน้าที่การงาน และข้อ 8 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูตามลำดับ

เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือข้อ 10 ไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือสั่งพักราชการเกินกว่ากำหนดของกฎ ก.พ. ข้อ 11 จำนวนวันลา (กิจ, ป่วย) ไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด ข้อ 13 วันมาสายไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด ข้อ 9 การไปช่วยราชการอื่น เช่น ทสพช. และอันดับสุดท้าย คือข้อ 12 การลาศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 16

สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การ  
พิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอน

เกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็น	N = 297		ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	3.65	.49	มาก	2
ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ ชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล	3.58	.71	มาก	3
ค. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ	3.74	.64	มาก	1

ตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบด้านการปฏิบัติงานของสายงานปฏิบัติการสอน ในภาพรวมให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ด้านการปฏิบัติตามระเบียบคุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ ในระดับมากเป็นลำดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 อันดับรองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71

## ตารางที่ 17

สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การ  
พิจารณาความคิดเห็นความชอบของสายงานสนับสนุนการสอน

เกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็น	N = 297		ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	3.80	.58	มาก	1
ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ ชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล	3.47	.74	ปานกลาง	3
ค. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม ธรรมเนียม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ	3.74	.64	มาก	2

ตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นความชอบด้านการปฏิบัติงานของสายงานสนับสนุนการสอน ในภาพรวมให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ในระดับมาก เป็นลำดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 อันดับรองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบคุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74

## ตารางที่ 18

สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การ  
พิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหาร

เกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็น	N = 297		ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	3.83	.74	มาก	1
ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ ชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล	3.65	.72	ปานกลาง	3
ค. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม ธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ	3.74	.64	มาก	2

ตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในด้านการปฏิบัติงานของสายงานบริหารในภาพรวม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ในระดับมาก เป็นลำดับ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .74 อันดับรองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72

ตอนที่ 2 : ข. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับ  
เกณฑ์ที่สมควรใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี  
ปรากฏดังตารางที่ 19 - ตารางที่ 27

ตารางที่ 19

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์  
การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอน  
ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
	n = 76		n = 221		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การปฏิบัติการสอนสม่ำเสมอ	4.52	.66	4.50	.64	.23
2. ปริมาณ ชั่วโมง หรือภาระกิจการสอน	3.84	.83	3.94	.72	.99
3. การเตรียมการสอน การจัดทำโครงการสอนแผน การสอนและบันทึกการสอน	4.22	.90	3.78	.72	2.35*
4. การสอนและการพัฒนาวิธีสอน	4.11	.84	4.02	.75	.92
5. การเข้าสอนแทนผู้อื่น	3.15	.99	2.92	.93	1.86
6. นอกจากงานสอนประจำยังสอนซ่อมเสริมแก่นัก ศึกษาที่เรียนอ่อน	3.40	.89	3.18	.97	1.79
7. การคิดค้นผลิตสื่อการสอน	3.78	.88	3.74	.89	.40
8. การเอาใจใส่และติดตามการเรียน ของนักศึกษา	3.97	.83	3.92	.76	.44
9. การสร้างเครื่องมือตัดเกรดโดยอาจารย์ผู้สอน ทำเอง	3.09	.91	3.19	.97	-.84
10. การจัดทำรายงานและแจ้งผลการประเมิน	3.53	.90	3.57	.83	-.31
11. การทำตำรา เอกสาร ใบความรู้ ใบงาน	3.97	.90	3.81	.79	1.50
12. การปกครองชั้นเรียน	3.68	.77	3.82	.82	-1.30
13. การอบรมศีลธรรม จรรยา มารยาท	3.93	.85	3.82	.84	.94

ตารางที่ 19 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
	n = 76		n = 221		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14. ให้บริการการศึกษาด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยโดยไม่มีค่าตอบแทน	3.57	.95	3.61	.86	-31
15. ประสานงานกับผู้ปกครองช่วยเหลือนักศึกษา	3.46	.84	3.49	.86	-29
16. ความร่วมมือและรับผิดชอบในกิจกรรมนักศึกษา	3.67	.94	3.76	.75	-.75
17. เป็นกรรมการเฉพาะกิจภายในสถานศึกษา เช่น เป็นกรรมการตัดสินการแข่งขันกีฬา การได้วาที่	3.12	1.09	3.08	.87	.44
18. เป็นกรรมการเฉพาะกิจภายนอกสถานศึกษา เช่น เป็นกรรมการตัดสินการแข่งขันกีฬา การได้วาที่	3.13	1.10	3.03	.97	1.64
19. มีผลงานที่ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ	3.78	.95	3.38	1.10	3.02*
20. ผลการปฏิบัติงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ	4.15	.76	4.02	.81	1.73
21. การปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	3.96	.80	3.90	.76	.54
รวม	3.72	.52	3.63	.48	.17

\*P &lt; .05

ตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอน ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 2 ข้อ คือข้อ 3 การเตรียมการสอน การจัดทำโครงการสอน แผนการสอนและบันทึกการสอน และข้อ 19 มีผลงานที่ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ โดยทั้งสองข้อมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้บริหารสูงกว่ากลุ่มอาจารย์

### ตารางที่ 20

การเปรียบเทียบความคิดของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณา  
ความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอนด้านการปฏิบัติ  
งานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร n = 76		อาจารย์ n = 221		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การเป็นวิทยากรอบรมกลุ่มสนใจแก่ชุมชนใน ท้องถิ่นของตนเอง	3.69	0.93	3.66	0.90	.30
2. การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลืองานชุมชน	3.76	.83	3.63	.88	1.08
3. การจัดกิจกรรมฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม	3.35	1.01	3.53	.89	-1.45
4. การช่วยสอนให้แก่สถานศึกษาที่ขาดแคลนครู- อาจารย์	3.35	1.06	3.47	.90	-.95
5. การปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ประจำ จนเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ	3.76	1.01	3.64	.93	.95
รวม	3.58	.78	3.59	.67	-.03

\*P < .05

ตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอนด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 21

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การ  
พิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอนด้านการ  
ปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ

เกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบ	ผู้บริหาร n = 76		อาจารย์ n = 221		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางวิทยาลัย เช่น การแต่งกาย การร่วมงานประเพณีต่าง ๆ	4.18	0.81	4.03	0.85	1.37
2. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน	4.30	0.80	4.19	0.85	1.73
3. ความสุภาพเรียบร้อย และการควบคุมอารมณ์ ไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา	4.03	0.77	4.00	0.87	.31
4. ความซื่อสัตย์สุจริต ต่อนหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.84	4.04	0.94	1.93
5. การอุทิศเวลา ความอดทนอดกลั้น	4.09	0.89	4.05	0.82	.30
6. การวางตนเหมาะสมกับหน้าที่การงาน	3.97	0.80	3.99	0.81	-.16
7. ศรัทธาในอาชีพครูทำตัวเป็นปุ่นชนียบุคคล	4.14	0.86	4.04	0.96	.76
8. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู	3.81	0.98	3.85	1.08	-.28
9. การไปช่วยราชการที่อื่น ๆ เช่น ทสพข.	3.13	1.18	3.11	1.20	.09
10. ไม่อุกถลักโทษทางวินัยหรือสั่งพักราชการเกินกว่ากำหนดของกฎ ก.พ.	3.68	1.24	3.41	1.33	1.54
11. จำนวนวันลา (กิจ, ป่วย) ไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด	3.56	1.21	3.36	1.36	1.16
12. การลาศึกษาต่อในประเทศหรือดูงานต่างประเทศไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด	3.29	1.17	3.07	1.35	1.83
13. วันมาสายไม่เกินที่วิทยาลัยกำหนด	3.35	1.26	3.25	1.41	.53
รวม	3.84	1.60	3.71	1.66	1.53

\*P &lt; .05

ตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานปฏิบัติการสอน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

ตารางที่ 22

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอน ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร n = 76		อาจารย์ n = 221		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การวางแผนจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน	3.71	.87	3.79	.84	-.76
2. การจัดระบบงานให้เป็นระเบียบและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.57	.97	4.00	.76	-3.20*
3. การอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาใช้บริการ โดยสะดวกรวดเร็วและทั่วถึง	4.00	.78	3.89	.84	.99
4. การจัดหาหรือผลิตวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่องานบริการ	3.76	.87	3.76	.90	-.05
5. การจัดทำเอกสาร ข่าวที่เป็นความรู้เกี่ยวกับงานต่าง ๆ	3.59	.89	3.60	.89	-.12
6. การปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนตามขั้นตอนของราชการ	3.96	.82	3.88	.84	.70
7. การบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพที่จะให้บริการ	3.77	.74	3.93	.84	-1.48

ตารางที่ 22 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
	n = 76		n = 221		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8. การประชาสัมพันธ์งานในหน้าที่	3.59	.75	3.71	.83	-1.18
9. การประสานงานกับทุกฝ่ายในวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	.92	3.91	.83	-.32
10. การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานบริการ	3.80	.99	3.81	.79	-.06
11. การจัดทำสถิติและการประเมินผลงาน สรุป รายงานผลการปฏิบัติ	3.64	.94	3.61	.87	.21
12. การให้ความร่วมมือในงานสอนและการจัด กิจกรรมนักศึกษา	3.78	.78	3.84	.87	-.46
13. การนำความรู้ใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ใช้กับงาน	3.89	.84	3.85	.92	.29
14. การทำหน้าที่ปกครอง อบรม ปลูกฝังให้ นักศึกษามีลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์	3.92	.87	3.82	.96	.74
15. เสนอแผนการปฏิบัติงานกิจกรรมพิเศษต่อ ผู้บังคับบัญชา	3.56	.98	3.56	.96	.04
16. ผลการปฏิบัติงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ	4.06	.85	3.79	.79	2.55*
17. การปฏิบัติงาน รวดเร็ว ถูกต้อง และทันตาม กำหนดเวลา	4.28	.72	3.88	.92	3.91*
18. มีผลงานที่ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ	4.14	.77	3.76	1.01	3.38*
รวม	3.84	.56	3.79	.58	.64

\*P &lt; 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงาน  
ไม่ว่าการสนับสนุนการสอน ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของ ตามความคิดเห็น

ของกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 4 ข้อ คือข้อ 2 การจัดระบบงานให้เป็นระเบียบและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มอาจารย์สูงกว่ากลุ่มผู้บริหาร ข้อ 16 ผลการปฏิบัติงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ข้อ 17 การปฏิบัติงานรวดเร็ว ถูกต้องและทันตามกำหนดเวลา และข้อ 18 มีผลงานที่ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ โดยทั้งสามข้อมีค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้บริหารสูงกว่ากลุ่มอาจารย์

### ตารางที่ 23

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอนด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร n = 76		อาจารย์ n = 221		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การริเริ่มจัด โครงการพัฒนาชุมชนในวิทยาลัย	3.43	0.94	3.51	0.88	-.68
2. การเข้ารับการอบรมซึ่งทางหน่วยราชการจัดขึ้น	3.40	0.99	3.42	0.93	-.10
3. การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)	3.48	0.94	3.42	0.97	.44
4. การคิดค้นผลงานวิจัย	3.61	0.97	3.37	1.03	1.82
5. การสำรวจข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรม การเรียนการสอนของวิทยาลัย	3.72	0.90	3.61	0.92	1.56
รวม	3.55	0.74	3.45	0.74	1.05

\*P < .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอนด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้ง

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อเช่นกัน

#### ตารางที่ 24

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การ

พิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอนด้านการ

ปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร n = 76		อาจารย์ n = 221		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางวิทยาลัย เช่น การแต่งกาย การร่วมงานประเพณีต่าง ๆ	4.18	0.81	4.03	0.85	1.37
2. ความรับผิดชอบต่อน้ำที่การทำงาน	4.30	0.80	4.19	0.85	1.73
3. ความสุภาพเรียบร้อย และการควบคุมอารมณ์ ไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา	4.03	0.77	4.00	0.87	.31
4. ความซื่อสัตย์สุจริต ต่อน้ำที่และเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.84	4.04	0.94	1.93
5. การอุทิศเวลา ความอุตสาหวิริยะ	4.09	0.89	4.05	0.82	.30
6. การวางตนเหมาะสมกับน้ำที่การทำงาน	3.97	0.80	3.99	0.81	-.16
7. ศรัทธาในอาชีพครูทำตัวเป็นปุ่นชนียบุคคล	4.14	0.86	4.04	0.96	.76
8. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู	3.81	0.98	3.85	1.08	-.28
9. การไปช่วยราชการที่อื่น ๆ เช่น ทสพข.	3.13	1.18	3.11	1.20	.09
10. ไม่ดูกลงโทษทางวินัยหรือสั่งพักราชการเกินกว่ากำหนดของกฎ ก.พ.	3.68	1.24	3.41	1.33	1.54
11. จำนวนวันลา (กิจ, ป่วย) ไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด	3.56	1.21	3.36	1.36	1.16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ลงบนสื่อใด ๆ และต้องอ้างอิงถึงที่มาของเอกสารทุกครั้ง

ตารางที่ 24 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
	n = 76		n = 221		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12. การลาศึกษาต่อในประเทศหรือดูงานต่างประเทศไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด	3.29	1.17	3.07	1.35	1.83
13. วันมาสายไม่เกินที่วิทยาลัยกำหนด	3.35	1.26	3.25	1.41	.53
รวม	3.84	.60	3.71	.66	1.53

\*P &lt; .05

ตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานสนับสนุนการสอน ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 25

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์

การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้านการ

ปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
	n = 76		n = 221		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การวางแผนในการทำงาน	3.90	1.06	3.80	1.03	.78
2. การจัดระบบงาน การจำแนกงาน จัดหาบุคคล ให้เหมาะสมกับงาน	3.96	0.99	3.80	.96	1.20
3. การวางแผนปฏิบัติตามแผนอย่างชัดเจน	4.01	0.90	3.81	.92	1.66
4. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	4.09	0.85	3.85	.97	1.92
5. การสั่งงานและควบคุมเป็นไปตามลำดับขั้นตอน	3.93	0.86	3.88	.93	.43
6. การประสานงานกับทุกฝ่ายและการสื่อ ความหมาย	3.94	0.99	3.79	.91	1.25
7. การวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหา	3.86	1.03	3.85	.92	.14
8. การจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ด้วย ความกระตือรือร้นและใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มภาคภูมิ	3.89	0.94	3.75	1.13	.96
9. การมอบหมายงาน ควบคุมงาน ติดตามผลงาน และประเมินผลงาน	3.94	0.84	3.85	0.95	.71
10. การสร้างสรรค์ความสามัคคี	4.06	0.72	3.77	0.95	1.99*
11. การใช้จิตวิทยาในการบริหาร	3.85	0.87	3.76	1.02	.72
12. การนิเทศงาน	3.71	0.84	3.52	1.02	1.39
13. ก้าวและเต็มใจที่รับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ	4.00	0.86	3.71	1.05	2.30*
14. การสร้างเกียรติคุณและชื่อเสียงวิทยาลัย	4.05	0.84	3.87	0.92	1.45

ตารางที่ 25 (ต่อ)

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร n = 76		อาจารย์ n = 221		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
15. การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	4.01	0.90	3.92	0.92	.70
16. การเป็นนักประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.00	0.96	3.82	1.01	1.27
17. มีสุขภาพสมบูรณ์ อารมณ์มั่นคง ร่าเริงแจ่มใส	3.92	.80	3.57	1.05	2.29*
18. ผลการปฏิบัติงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ	3.80	1.04	3.87	.93	-.55
รวม	3.93	.67	3.80	.76	1.31

\*P &lt; .05

ตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้ง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียง 3 ข้อ คือข้อ 10 การสร้างสรรค์ความสามัคคี ข้อ 13 กล้าและเต็มใจที่รับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ และข้อ 17 มีสุขภาพสมบูรณ์ อารมณ์มั่นคง ร่าเริงแจ่มใส โดยทั้งสามข้อมีค่าเฉลี่ยกลุ่มผู้บริหารสูงกว่ากลุ่มอาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 26

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์  
การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้านการปฏิบัติ  
งานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร n = 76		อาจารย์ n = 221		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การเสนอผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน	3.61	.89	3.50	.85	.97
2. การร่วมมือกับชุมชนในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.68	.85	3.59	.86	.80
3. การให้ความร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นในโครงการอันสืบเนื่องมาจากนโยบายรัฐบาล	3.76	.80	3.61	.86	1.04
4. การริเริ่มจัดโครงการของวิทยาลัยเพื่อสนองนโยบายรัฐบาล	3.65	.74	3.65	.90	.06
5. การกำหนดคนโยบายของวิทยาลัยที่ชัดเจนและเหมาะสมในการพัฒนาชุมชน	3.94	.93	3.77	.92	1.41
รวม	3.72	.68	3.62	.73	1.04

\*P &lt; .05

ตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อเช่นกัน

## ตารางที่ 27

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การ  
พิจารณาความดีความชอบของสายงานบริหารด้านการปฏิบัติ  
ตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
	n = 76		n = 221		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางวิทยาลัย เช่น การแต่งกาย การร่วมงานประเพณีต่าง ๆ	4.18	0.81	4.03	0.85	1.37
2. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน	4.30	0.80	4.19	0.85	1.73
3. ความสุภาพเรียบร้อย และการควบคุมอารมณ์ ไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา	4.03	0.77	4.00	0.87	.31
4. ความซื่อสัตย์สุจริต ต่อนหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.84	4.04	0.94	1.93
5. การอุทิศเวลา ความอดทนอดทนอด	4.09	0.89	4.05	0.82	.30
6. การวางตนเหมาะสมกับหน้าที่การงาน	3.97	0.80	3.99	0.81	-.16
7. ศรัทธาในอาชีพครูทำตัวเป็นปุ่นขนิษฐบุคคล	4.14	0.86	4.04	0.96	.76
8. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู	3.81	0.98	3.85	1.08	-.28
9. การไปช่วยราชการที่อื่น ๆ เช่น ทสพช.	3.13	1.18	3.11	1.20	.09
10. ไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือสั่งพักราชการเกินกว่ากำหนดของกฎ ก.พ.	3.68	1.24	3.41	1.33	1.54
11. จำนวนวันลา (กิจ, ป่วย) ไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด	3.56	1.21	3.36	1.36	1.16
12. การลาศึกษาต่อในประเทศหรือดูงานต่างประเทศไม่เกินที่ทางวิทยาลัยกำหนด	3.24	1.17	3.12	1.35	1.83
13. วันมาสายไม่เกินที่วิทยาลัยกำหนด	3.35	1.26	3.25	1.41	.53
รวม	3.84	.60	3.71	.66	1.53

\*P &lt; .05

ตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสายงาน บริหารด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ ตามความคิดเห็น ของกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดี ความชอบ

ก. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของ กลุ่มผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของกลุ่มผู้ บริหารมีผู้ให้ข้อเสนอแนะทั้งหมดจำนวน 37 คน ผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ เกณฑ์ การพิจารณาการปฏิบัติงานโดยไม่มีวันลาที่มีจำนวน 13 คน รองลงมาเป็นการพิจารณาเกณฑ์ การสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่มีจำนวน 7 คน และการพิจารณาเกณฑ์การตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติหน้าที่มีจำนวน 6 คน

ข. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของ กลุ่มอาจารย์

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบกลุ่มอาจารย์ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะทั้งหมดจำนวน 45 คน ผู้ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ เกณฑ์การใช้ ระบบหมุนเวียนในการพิจารณาความดีความชอบจำนวน 17 คน การไม่ประพฤติตน มั่วเมาในอบายมุขจำนวน 8 คน การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่จำนวน 5 คน และ การปฏิบัติงานเป็นไปตามปฏิทินที่กำหนดจำนวน 4 คน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบประจำปีในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์ที่สมควรใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์ที่สมควรใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี จำแนกตามสายงานปฏิบัติการสอน สายงานสนับสนุนการสอน สายงานบริหาร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลาง ได้กลุ่มผู้บริหารจำนวน 76 คน กลุ่มอาจารย์จำนวน 221 คน รวมทั้งสิ้น 297 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของสายงานการปฏิบัติการสอน สายงานสนับสนุนการสอน และสายงานบริหารในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล

ค. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ

ตอนที่ 3 เกณฑ์ที่จะเสนอแนะเพิ่มเติม

การรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบด้วยค่า t-test

## สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 25.6 และอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 74.4

สำหรับอายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน ทั้งสองกลุ่มมีอายุราชการมากกว่า 14 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมาอายุราชการ 11-14 ปีคิดเป็นร้อยละ 29.0 อายุราชการ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.6 น้อยที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.80

ส่วนวุฒิการศึกษา ทั้งสองกลุ่มมีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.4 รองลงมาวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.2 น้อยที่สุดเป็นผู้มีวุฒิสองปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 8.4 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.6 เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 43.4

### ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ

#### 2.1 ระดับความคิดเห็นในสายงานปฏิบัติการสอน

ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยสรุปแล้วผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การให้ความสำคัญแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความสำคัญมากที่สุดมีเพียง 1 ข้อ ระดับความสำคัญมากมีทั้งหมด 14 ข้อ และระดับความสำคัญปานกลางมี 6 ข้อ โดยให้เกณฑ์การปฏิบัติการสอนสม่ำเสมอมีความสำคัญมาก เป็นลำดับ 1 การสอนและการพัฒนาวิธีการสอนเป็นลำดับ 2 และการปฏิบัติงานได้ทั้งปริมาณคุณภาพเป็นลำดับ 3 ส่วนเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ เป็นกรรมการเฉพาะกิจ

เอกสภายื่นนอกสถานศึกษา เช่น เป็นกรรมการตัดสินการแข่งขันกีฬา การได้เวที ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายการนำไปใช้

รัฐบาล โดยสรุปแล้วผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดี

ความชอบในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การให้ความสำคัญแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก 2 ข้อและระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยให้เกณฑ์การเป็นวิทยากรอบรมกลุ่ม สนใจแก่ชุมชนในท้องถิ่นของตนเอง การให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานชุมชน และการปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ประจำจนเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ มีความ สำคัญเป็นลำดับ 1 ส่วนเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ การช่วยสอนให้แก่ สถานศึกษาที่ขาดแคลนครู-อาจารย์

ค. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและ อื่น ๆ โดยสรุปแล้วผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การให้ความสำคัญแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับความสำคัญมากมี 8 ข้อ ระดับความสำคัญปานกลางมี 5 ข้อ โดยให้เกณฑ์ความรับ ผิดชอบต่อหน้าที่การงานมีความสำคัญเป็นลำดับ 1 ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และเพื่อน ร่วมงานเป็นลำดับ 2 และศรัทธาในอาชีพครู ทำตัวเป็นปณชนียบุคคลเป็นลำดับ 3 ส่วนเกณฑ์ ที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ การลาศึกษาต่อในประเทศหรือดูงานต่างประเทศไม่ เกินกว่าที่ทางวิทยาลัยกำหนด

## 2.2 ระดับความคิดเห็นในสายงานสนับสนุนการสอน

ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยสรุปแล้ว ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสำคัญของเกณฑ์ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยให้เกณฑ์ การปฏิบัติงานรวดเร็วถูกต้องและทันตามกำหนดมีความสำคัญมากเป็นลำดับ 1 การอำนวยความสะดวกให้กับมาผู้ให้บริการโดยสะดวกรวดเร็วและทั่วถึงเป็นลำดับ 2 และการปฏิบัติงาน อย่างมีระเบียบแบบแผนตามขั้นตอนของราชการเป็นอันดับ 3 ส่วนเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็น ลำดับสุดท้าย คือ การเสนอแผนการปฏิบัติงานกิจกรรมพิเศษต่อผู้บังคับบัญชา

ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบาย รัฐบาล โดยสรุปแล้วผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การให้ความสำคัญแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก 1 ข้อ ระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยให้เกณฑ์การสำรวจข้อมูลเพื่อ นำมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนของวิทยาลัยมีความสำคัญเป็นลำดับ 1 การริเริ่มจัด โครงการพัฒนาชุมชนให้วิทยาลัยเป็นลำดับ 2 และการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work-

Shop) เป็นลำดับ 3 ส่วนเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้ายคือ การเข้าอบรมซึ่งทางหน่วยราชการจัดขึ้น

ก. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ โดยสรุปแล้วผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การให้ความสำคัญแบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับความสำคัญมากมี 8 ข้อ ระดับความสำคัญปานกลางมี 5 ข้อ โดยให้เกณฑ์ความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ทรงงานมีความสำคัญเป็นลำดับ 1 ความซื่อสัตย์สุจริตต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับ 2 และศรัทธาในอาชีพครู ทำตัวเป็นปณชนียบุคคลเป็นลำดับ 3 ส่วนเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ การลาศึกษาต่อในประเทศหรือดูงานต่างประเทศไม่เกินกว่าที่ทางวิทยาลัยกำหนด

### 2.3 ระดับความคิดเห็นในสายงานบริหาร

ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบโดยสรุปแล้วผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสำคัญของเกณฑ์ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยให้เกณฑ์การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง มีความสำคัญมากเป็นลำดับ 1 การสร้างเกียรติคุณและชื่อเสียงวิทยาลัยเป็นลำดับ 2 และความสามารถในการเป็นผู้นำเป็นลำดับ 3 ส่วนเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ การนิเทศงาน

ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล โดยสรุปแล้วผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสำคัญของเกณฑ์ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยให้เกณฑ์กำหนดนโยบายของวิทยาลัยที่ชัดเจน และเหมาะสมในการพัฒนาชุมชนมีความสำคัญเป็นลำดับ 1 การให้ความร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นในโครงการอันสืบเนื่องมาจากนโยบายรัฐบาล และการริเริ่มจัดโครงการของวิทยาลัยเพื่อสนองนโยบายรัฐบาลเป็นลำดับ 2 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ การร่วมมือกับชุมชนในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ค. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ โดยสรุปแล้วผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การให้ความสำคัญแบ่งเป็น 2 ระดับ

คือ ระดับความสำคัญมากมี 8 ข้อ ระดับความสำคัญปานกลางมี 5 ข้อ โดยให้เกณฑ์ความรับผิดชอบต่อน้ำที่การงานมีความสำคัญเป็นลำดับ 1 ความซื่อสัตย์สุจริตต่อน้ำที่และเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับ 2 และศรัทธาในอาชีพครู ทำตัวเป็นปุ่นชนียบุคคลเป็นลำดับ 3 ส่วนเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ การลาศึกษาต่อในประเทศหรือดูงานต่างประเทศไม่เกินกว่าที่ทางวิทยาลัยกำหนด

#### 2.4 สรุประดับความคิดเห็นของสายงานต่าง ๆ

ก. สายงานปฏิบัติการสอน โดยสรุปแล้วผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นความชอบด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นลำดับ 1 รองลงมาคือ การปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ ส่วนเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้ายคือ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล

ข. สายงานสนับสนุนการสอน โดยสรุปแล้วผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นความชอบด้านการปฏิบัติตามระเบียบคุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ เป็นลำดับ 1 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่วนเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้ายคือ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล

ค. สายงานบริหาร โดยสรุปแล้วผู้บริหารและอาจารย์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นความชอบด้านการปฏิบัติตามระเบียบคุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ เป็นลำดับ 1 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่วนเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล

### ตอนที่ 8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์

#### การพิจารณาความคิดเห็นความชอบของสายงานต่าง ๆ

##### 3.1 สายงานปฏิบัติการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายใน โดยสรุปแล้วด้านการค้า  
 ในภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทาง  
 สถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่ม

มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การเตรียมการสอนการจัดทำโครงการสอน และความร่วมมือและรับผิดชอบในกิจกรรมนักศึกษา

ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล โดยสรุปแล้วในภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และทุกรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ค. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ โดยสรุปแล้วในภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และทุกรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

### 3.2 สายงานสนับสนุนการสอน

ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยสรุปแล้วในภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การจัดระบบงานให้เป็นระเบียบและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานบริการ การปฏิบัติงานรวดเร็วถูกต้องและทันตามกำหนดเวลา และมีผลงานที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับ

ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล โดยสรุปแล้วในภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และทุกรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ค. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ โดยสรุปแล้วในภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และทุกรายข้อพบว่าทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

### 3.3 สายงานบริหาร

ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยสรุปแล้วในภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การสร้างสรรค์ความสามัคคี กล้าและเต็มใจรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ และมีสุขภาพสมบูรณ์ อารมณ์มั่นคง ร่าเริงแจ่มใส

ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล โดยสรุปแล้วในภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และทุกรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ค. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ โดยสรุปแล้วในภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และทุกรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

## อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น สามารถนำประเด็นสำคัญ ๆ มาอภิปรายได้ดังนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีผู้บริหารน้อยกว่าอาจารย์ คือ มีจำนวนร้อยละ 25.6 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ปกติที่ตำแหน่งผู้บริหารน้อยกว่าตำแหน่งอาจารย์<sup>1</sup>

อายุราชการในตำแหน่งปัจจุบันพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีอายุราชการมากที่สุดคือ มากกว่า 14 ปี มีจำนวนร้อยละ 31.6 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนายบัณฑิต ศรีเมือง เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของครูประถมศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารมีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด<sup>2</sup>

วุฒิการศึกษาพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดจำนวนร้อยละ 75.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนร้อยละ 16.2 และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 8.4 ซึ่งปัจจุบันอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพมีวุฒิการศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ วุฒิปริญญาตรีมีจำนวน 979 คน อนุปริญญาตรีมีจำนวน 620 คน และปริญญาโทมีจำนวน 39 คน<sup>3</sup>

และผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายเนื่องจาก

<sup>1</sup>เอกสารแนบข้อ 1 มีวุฒิการศึกษาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ วุฒิปริญญาตรีมีจำนวน 979 คน อนุปริญญาตรีมีจำนวน 620 คน และปริญญาโทมีจำนวน 39 คน

<sup>2</sup>ไม่มีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับวุฒิการศึกษาของครูประถมศึกษาชั้นต้น เอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นวิทยาลัยสารพัดช่างซึ่งเป็นสถานศึกษาเก่าเปิดสอนสาขากรรมจึงทำให้มีอาจารย์หญิงมากกว่าอาจารย์ชาย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบัณฑิต ศรีเมือง เกี่ยวกับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบของครูประถมศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์พบว่าสถานภาพของครูผู้ปฏิบัติการสอนเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย<sup>4</sup>

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อเกณฑ์การพิจารณา  
ความดีความชอบ

### 2.1 ระดับความคิดเห็นของสายงานปฏิบัติการสอน

ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เกณฑ์ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การปฏิบัติการสอนสม่ำเสมอ ซึ่งตรงกับหน้าที่และความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ที่ต้องทำการสอนอบรมความรู้แก่นักเรียนนักศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงาน<sup>5</sup> ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกมลพิศ สิบพงษ์เกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยครูภาคตะวันตก พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูใช้เวลาปฏิบัติงานทุกประเภท และใช้เวลาปฏิบัติงานสอนมากที่สุด คือ 16.76 ชั่วโมงต่อสัปดาห์<sup>6</sup> ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเอนก ศิลปนิลมาลัย เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ คือ งานการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การนิเทศการสอนหรือฝึกงาน วิจัย เขียนตำรา และเอกสารทางวิชาการ<sup>7</sup> ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่าข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนได้ให้ความสำคัญแก่การปฏิบัติงานด้านการสอน การวัดผลและประเมินผลในลำดับแรก<sup>8</sup> นอกจากนี้ Walker Crane and Thomas ได้เสนอให้มีการประเมินเกณฑ์ผลงาน ซึ่งได้แก่ การประเมินผลการสอน<sup>9</sup> เช่นเดียวกับสมหวัง พิธิยานุ วัฒนและคณะ ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูสายงานการสอน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารจำนวน 180 คนและครูตีเด่นจำนวน 427 คนในปีงบประมาณ 2537 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเรียงลำดับความสำคัญดังนี้คือ อันดับที่ 1 คุณภาพการสอน อันดับที่ 2 พฤติกรรมการสอน อันดับที่ 3 ปริมาณการสอน อันดับที่ 4

คุณลักษณะส่วนตัว อันดับที่ 5 คุณภาพงานอื่นซึ่งได้รับมอบหมาย และอันดับสุดท้ายคือ ปริมาณงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับงานด้านการ ปฏิบัติการสอนมากกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ<sup>10</sup> ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสอนถือว่าเป็น ภาระกิจหลักที่ครูมีหน้าที่ที่จะต้องทำ และรับผิดชอบต่อสังคมและบุคคลทั่วไปในด้านการให้ ความรู้ และการสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนความรับผิดชอบในหน้าที่ต่าง ๆ ดังคำกล่าวของ ดร. ก่อ สวัสดิพานิชย์ ที่ว่า ครูจะต้องปฏิบัติหน้าที่หลักของตนให้สมบูรณ์ จึงจะได้ชื่อว่าเป็น ครูที่ดีได้ หน้าที่หลักที่ครูจะต้องปฏิบัติอาจแบ่งได้เป็น 4 ประการ คือ 1. หน้าที่ใน การสอน 2. หน้าที่ในการปกครองชั้นเรียน 3. หน้าที่ในการบริหารการศึกษา 4. หน้าที่ ในการประสานงาน<sup>11</sup> ส่วนเกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายคือ เป็นกรรมการเฉพาะ กิจภายนอกสถานศึกษา เช่น เป็นกรรมการตัดสินการแข่งขันกีฬา การได้วาที เป็นเพราะ ผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าผู้ทำหน้าที่สายงานปฏิบัติการสอนที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน ภายนอกสถานศึกษานั้น ไม่ถือเป็นผลงานที่สมควรใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ

#### ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบาย

รัฐบาลผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความ ดีความชอบในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 มี 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การเป็นวิทยากรอบรมกลุ่มสนใจแก่ชุมชนในท้องถิ่น ของตนเอง การให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานในชุมชน และการปฏิบัติงานพิเศษนอก เหนือจากหน้าที่ประจำจนเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ ซึ่งตรงกับหลักเกณฑ์การพิจารณา เลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (2519) กฎ ก.พ. ข้อ 8 (3) ข้าราชการที่ จะได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น ต้องปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ เป็นพิเศษต่อราชการ และงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนที่ได้ผลดีด้วย เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ งานเกี่ยวกับโครงการสร้างงานในชนบทด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศเวลาทั้งกายใจ เกิด ผลงานที่เป็นประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง<sup>12</sup> และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประเสริฐ วัฒนศักดิ์ เกี่ยวกับการนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่า ข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนได้ให้ความสำคัญแก่ การปฏิบัติงานด้านการสอนการวัดผลและประเมินผลในลำดับแรก และลำดับรองลงมา คือ การปกครองอบรม ดูแลนักเรียน การแนะแนว การศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์วิจัย

การให้บริการชุมชน การเสริมสร้างทำนุบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องนโยบายในการปลูกฝังจริยธรรม การพัฒนาชุมชน<sup>13</sup> และตรงกับบทบาทอันพึงประสงค์ของครูที่จะต้องหาโอกาสเข้ามีส่วนร่วม โดยเต็มใจในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น อุทิศตนเป็นที่ปรึกษาหรือช่วยแก้ปัญหาของท้องถิ่น โดยเฉพาะชนบท เพื่อสร้างสัมพันธภาพและเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในท้องถิ่น<sup>14</sup> เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายคือ การช่วยสอนให้แก่สถานศึกษาที่ขาดแคลนครู-อาจารย์ เป็นเพราะผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า การไปช่วยสอนให้กับสถานศึกษาอื่นเป็นหน้าที่ภาระปกติของครู-อาจารย์ที่ต้องปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนไม่ว่าจะสอนในสถานศึกษาที่ตนเองสังกัดหรือช่วยสอนในสถานศึกษาอื่น

ค. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 คือ ความรับผิดชอบต่อน้ำที่การทำงาน แสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบในหน้าที่การงานเป็นเรื่องภาระกิจหลัก เป็นหน้าที่ประจำที่ทุกคนต้องปฏิบัติในแต่ละสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบัณฑิต ศรีเมือง เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษาศึกษา สังกัดคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ครูผู้ปฏิบัติการสอนให้ความสำคัญเห็นในเรื่องเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ 1. ความรับผิดชอบ 2. งานในหน้าที่ 3. งานที่มอบหมาย 4. งานเสียสละ 5. งานธุรการ 6. งานสัมพันธ์กับชุมชน 7. ความประพฤติ 8. งานวิชาการ 9. วันลา 10. การพัฒนางาน 11. อายุราชการ<sup>15</sup> และสอดคล้องกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับผู้ที่สอบคัดเลือกเข้าเป็นครู จะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะทางความประพฤติ คือ เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี<sup>16</sup>

## 2.2 ระดับความคิดเห็นสายงานสนับสนุนการสอน

ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลการวิจัย

พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 คือ การปฏิบัติงานรวดเร็วถูกต้องตามกำหนด เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของอาจารย์ฝ่ายสนับสนุน

สนุนการสอนเป็นฝ่ายที่คอยให้ข้อมูลภายในสถานศึกษากับครู-อาจารย์และผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปฏิบัติได้ถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภิญโญ สาธร ที่เสนอให้สิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงเรื่องใหญ่ ๆ เพื่อประกอบหลักเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครู คือ คุณสมบัติส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ระดับพื้นความรู้ คุณสมบัติของงานที่ทำ เช่น คุณภาพและปริมาณงาน สภาพของการปฏิบัติงาน เช่น ความสะดวกหรือไม่สะดวก เวลาในการปฏิบัติงาน เช่น งานสำเร็จหรือล่าช้า เงินทุนและวัสดุอุปกรณ์ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ต้องใช้คนหรือบุคลากรอื่น ๆ มาช่วยงานมากน้อยเพียงใด<sup>17</sup> และสอดคล้องกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานจากวิทยาลัยสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง โดยแบ่งเกณฑ์การพิจารณาจากการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน ผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ<sup>18</sup>

ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 คือ การสำรวจข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ เกี่ยวกับการนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่า ข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนเห็นด้วยมากที่สุดที่จะนำเกณฑ์การเป็นวิทยากรอบรมครูในกลุ่ม การเข้ารับการอบรมซึ่งกลุ่มโรงเรียนจัดขึ้น การสำรวจข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงกิจการของกลุ่มโรงเรียน<sup>19</sup> ดังที่พนัส หันนาคินทร์ได้ให้หลักเกณฑ์บางประการที่จะต้องนำมาคำนึงถึงในการประเมินผลงานของครู คือ การประเมินผล ควรจะได้กระทำติดต่อกันไป เพื่อที่จะได้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของครูโดยตลอด และจุดหมายอันสำคัญของการประเมินผลงานของครู คือ การปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น ส่วนการประเมินผลด้วยเหตุผลอื่นควรจะเป็นความสำคัญรองลงไป<sup>20</sup>

ค. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับมากเช่นเดียวกับสายงานปฏิบัติการสอน

### 2.3 ระดับความคิดเห็นสายงานบริหาร

ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลการวิจัย

พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 คือ การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้เผยแพร่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน ดังที่คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูสายบริหารในสถานศึกษา โดยการพิจารณาจากคุณภาพของผลงานทางวิชาการ ความสมบูรณ์ของเนื้อหา ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานที่ปรากฏต่อครู-อาจารย์ด้านการพัฒนา การปฏิบัติหน้าที่ของครู-อาจารย์ด้านการสอนและการอบรมของครู-อาจารย์<sup>21</sup> และสอดคล้องกับแนวการปฏิรูปครูยุคโลกาภิวัตน์ที่ให้มีการเร่งปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูประจำการอย่างครบวงจร โดยให้มีการประเมินความก้าวหน้าของครู มุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน และให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ โดยในทุก 2 ปี ต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการหรือกรมต้นสังกัด รวมถึงการอบรมของสถาบันอื่น ๆ ที่มีคุณวุฒิรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าประชุมสัมมนาและพัฒนาตนเอง โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานด้วย<sup>22</sup>

ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เกณฑ์ที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 คือ กำหนดนโยบายของวิทยาลัยที่ชัดเจน และเหมาะสมในการพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น ตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ 13 (2519) กฎ ก.พ. ข้อ 8 (3) ข้าราชการที่จะได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น ต้องปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดประโยชน์เป็นพิเศษต่อราชการและงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนที่ได้ผลดีด้วยเป็นเจ้าของที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการสร้างงานในชนบท ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลต้องการสนับสนุนให้ข้าราชการช่วยเหลือพัฒนาชนบท<sup>23</sup>

ค. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับมากเช่นเดียวกับสายงานปฏิบัติการสอน สายงานสนับสนุนการสอน เนื่องจากผู้ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติการสอน หรือฝ่ายสนับสนุนการสอนต่าง

ก็เป็นข้าราชการครูที่มีกฎระเบียบต้องยึดถือปฏิบัติ

**ตอนที่ 3** การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับเกณฑ์  
การพิจารณาความดีความชอบ

### 3.1 สายงานปฏิบัติการสอน

ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลการวิจัย

พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ สมควรนำเกณฑ์เหล่านี้มาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับสายงานปฏิบัติการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพัฒนา โหระกุล เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่จะนำเกณฑ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของสายปฏิบัติการสอนมาพิจารณาความดีความชอบ<sup>24</sup> เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญคือ การเตรียมการสอน การจัดทำโครงการสอนแผนการสอน และบันทึกการสอน เป็นเพราะว่ากลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นสำหรับอาจารย์ที่อยู่ในสายปฏิบัติการสอนต้องมีการเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนการสอน เพื่อให้การสอนเกิดประสิทธิภาพ แต่กลุ่มอาจารย์กลับมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องมีการเตรียมการสอนล่วงหน้า โดยเฉพาะอาจารย์ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมาหลายปี ซึ่งจะเห็นว่ากรมอาชีวศึกษาได้เน้นให้อาจารย์ทำโครงการสอน โดยมีแบบประเมินสถานศึกษาดีเด่นสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่ให้มีการประเมินครูด้านการจัดทำโครงการสอน แผนการสอนและบันทึกการสอน<sup>25</sup> และจากการตรวจสอบสถานศึกษาดีเด่นก็พบว่า ครู-อาจารย์ไม่จัดทำโครงการสอน ไม่มีการเตรียมการสอน ไม่ใช่เทคนิคสมัยใหม่ในการสอน<sup>26</sup>

ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบาย

รัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ สมควรนำเกณฑ์เหล่านี้มาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติข้าราชการครู และกฎ ก.พ.ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) จะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ เป็นผลดีแก่ประเทศชาติ<sup>27</sup>

### 3.2 สายงานสนับสนุนการสอน

ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลการวิจัย

พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การจัดระบบงานให้เป็นระเบียบคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานบริการ การปฏิบัติงานรวดเร็ว ถูกต้องและทันตามกำหนด และมีผลงานที่ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ เป็นเพราะผู้บริหารถือว่าอาจารย์ผู้ทำหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการสอนจะต้องทำงานให้บริการที่รวดเร็วและถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม เกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นความชอบที่ผู้บริหารสังกัดกรมอาชีวศึกษาควรมานำพิจารณาในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาด้านความสามารถในการจัดระบบงาน<sup>28</sup>

ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์ที่นำเสนอ สมควรนำมาใช้ในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ ที่จะนำรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายบริหาร ข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน และข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน โดยเกณฑ์การประเมินผลของข้าราชการครูแต่ละฝ่ายแบ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล และเกณฑ์ประเมินคุณลักษณะของข้าราชการครู<sup>29</sup>

### 3.3 สายงานบริหาร

ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ การสร้างสรรค์ความสามัคคี กล้าและเต็มใจรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ มีสุขภาพสมบูรณ์ อารมณ์มั่นคง ร่าเริงแจ่มใส เป็นเพราะผู้บริหารเห็นว่าผู้ที่ทำงานสายบริหารมีภาระหน้าที่ต้องสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรงไม่ป่วยเป็นโรค ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า ดีกอากาศจะมีความคงทนถาวรแค่ไหน มันคงเพียงใด ย่อมขึ้นกับฐานรากที่ฝังลึก อนาคตของคนที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายสูงสุดของชีวิตก็ต้องมีฐานสุขภาพที่แข็งแรงรองรับเช่นกัน ดังนั้นผู้ที่จะต้องหมั่นสำรวจตรวจสอบและบำรุงร่างกายให้แข็งแรง ซึ่งได้มีเกณฑ์ประเมินผลสุขภาพคือ

1. สามารถปฏิบัติงานประจำวันได้อย่างสม่ำเสมอ
2. สามารถประกอบกิจกรรมอย่างอื่นยามปกติและเร่งด่วนได้ดี
3. หัวใจ ปอด และ

ความค้นปกติ<sup>30</sup> และสอดคล้องกับหลักการบริหารของ Henri Fayol ที่เสนอหลักการบริหารสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ข้อ คือ 1. หลักการแบ่งงาน (division of work) 2. การมอบอำนาจและความรับผิดชอบ (authority and responsibility) 3. การมีระเบียบวินัย (discipline) 4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) 5. เอกภาพในการอำนวยความสะดวก (unity of direction) 6. ประโยชน์ส่วนบุคคลควรถือเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (subordination of individual interest to general interest) 7. การให้ผลตอบแทนแก่สมาชิกในหน่วยงาน (remuneration of personnel) 8. การมอบอำนาจ (centralization) 9. การจัดสายการบังคับบัญชา (scalar chain) 10. ระเบียบการสั่งการ (order) 11. ความเสมอภาค (equity) 12. ความมั่นคงในการทำงาน (stability or tenure of personnel) 13. ความคิดริเริ่ม (initiative) 14. ความสามัคคี (esprit decorps)<sup>31</sup> ส่วนอาจารย์มีความคิดเห็นว่สิ่งเหล่านี้ไม่มีความจำเป็นที่จะนำมาเป็นเกณฑ์พิจารณาความคิดความชอบ

ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับผู้ทำหน้าที่สายงานปฏิบัติการสอน สายงานสนับสนุนการสอน ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล

ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารในสายงานปฏิบัติการสอน สายงานสนับสนุนการสอน และสายงานบริหารด้านการปฏิบัติตามระเบียบคุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทั้ง 3 สายงาน ซึ่งการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูเป็นสิ่งที่ข้าราชการครูทุกคนต้องปฏิบัติ ดังที่คณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดคุณลักษณะของครูที่ดี จะต้องมีความรู้ดี มีความประพฤติดี ปฏิบัติธรรมทางศาสนา รักษาวินัยโดยครบถ้วน กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี ละเว้นอบายมุข ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายและประหยัด แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทุกโอกาส<sup>32</sup> นอกจากนี้ครูสภาโดยอนุกรรมการการส่งเสริมวิชาชีพครู ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ คือ ครูต้องมีความรัก ความเมตตาและปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลา เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโตและมีพัฒนาการในทุกด้าน ทั้งควรมีคุณลักษณะอย่างน้อย 4 ประการ คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา<sup>33</sup> และสอดคล้อง

คล่องกับผลงานวิจัยของสุพัฒนา โหระกุล ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบ ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งกำหนดให้มีการพิจารณาการปฏิบัติงานควบคู่กับการปฏิบัติตนตามระเบียบ คุณธรรม มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ<sup>34</sup> จากบทบรรยายพิเศษของนายบุญชู มูลพินิจ ที่กล่าวว่า นโยบายในการผลิตครูจะเร่งด้านคุณธรรม<sup>35</sup> Karch and Extrabook ได้ทำการวิเคราะห์งาน (Job analysis) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์อาชีพครูพบว่า คุณลักษณะพื้นฐานที่ดีของครู คือ ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียนทางการเรียนการสอน ด้านศีลธรรมจรรยา ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัว และลักษณะท่าทางเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับนักเรียน<sup>36</sup> ฉะนั้นคุณธรรม จรรยาบรรณ และจริยธรรม เป็นสิ่งที่ครูทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติ ถ้าครูคนใดลงมือปฏิบัติจัดทำ ครูคนนั้นย่อมได้ชื่อว่า เป็นคนดี<sup>37</sup>

#### ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของการวิจัย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารและอาจารย์ การศึกษาวรรณกรรม สามารถประมวลเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

##### ก. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในระดับปานกลางจนถึงระดับมาก โดยแยกเป็น 3 สาขา คือ สาขาปฏิบัติการสอน สาขาสนับสนุนการสอน และสาขาบริหารแต่ละสาขแบ่งการปฏิบัติงานออกเป็นด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสอนงนโยบายรัฐบาล และด้านการปฏิบัติตนตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ แสดงว่ากลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ยอมรับเกณฑ์เหล่านี้ สมควรนำเอาผลการวิจัยรวมทั้งข้อเสนอแนะที่สำคัญไปใช้ในการสร้างเกณฑ์เพื่อพิจารณาความดีความชอบให้เกิดความความยุติธรรม ดังรายละเอียดดังนี้

##### 1.1 สำหรับผู้ทำงานในสาขาปฏิบัติการสอน เกณฑ์ที่สมควรนำไปใช้ใน

การพิจารณาความดีความชอบด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ เกณฑ์ การปฏิบัติการสอนสม่ำเสมอ ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบาย รัฐบาล คือ เกณฑ์การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือชุมชน การเป็นวิทยากรอบรมกลุ่ม สนใจแก่ชุมชนในท้องถิ่นของตนเอง และการปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ประจำ จนเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ และด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณ ครูและอื่น ๆ คือ เกณฑ์ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน

1.2 สำหรับผู้ทำหน้าที่สายงานสนับสนุนการสอน เกณฑ์ที่สมควรนำไปใช้ ในการพิจารณาความดีความชอบด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ เกณฑ์ การปฏิบัติงานรวดเร็วถูกต้องและทันตามกำหนด ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน และสนองนโยบายรัฐบาล คือ เกณฑ์การสำรวจข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียน การสอนของวิทยาลัย และด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครู และอื่น ๆ คือ เกณฑ์ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน

1.3 สำหรับผู้ทำหน้าที่สายงานบริหาร เกณฑ์ที่สมควรนำไปใช้ในการ พิจารณาความดีความชอบด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ เกณฑ์ การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติ งานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล คือ เกณฑ์กำหนดนโยบายของวิทยาลัย ที่ชัดเจนและเหมาะสมในการพัฒนาชุมชน และด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครูและอื่น ๆ คือ เกณฑ์ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษาควรนำเกณฑ์ที่ผู้วิจัย ได้ศึกษาไปชี้แจงให้สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาได้ทราบ เพื่อให้ผู้บริหารยึดเป็น แนวปฏิบัติหรืออิงเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และอาจารย์ในวิทยาลัยใช้เกณฑ์ เหล่านี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบประจำปีในสถานศึกษา สังกัดกองอื่น ๆ

2. ควรมีการวิจัยและวิเคราะห์ผลงานของผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

2 ชั้น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup> กรมอาชีวศึกษา, สถิติอาชีวศึกษา 2535 (กรุงเทพมหานคร : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก) , หน้า 59-65.

<sup>2</sup> บัณฑิต ศรีเมือง, “การพิจารณาความคิดเห็นความชอบของครูประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2529) , หน้า 94-104.

<sup>3</sup> กองแผนงาน, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว , หน้า 59-65.

<sup>4</sup> บัณฑิต ศรีเมือง, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว , 95.

<sup>5</sup> วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล, “คำสั่งแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ราชการและความรับผิดชอบ,” 2537 (อัดสำเนา)

<sup>6</sup> กมลพิศ สืบพงษ์, “การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยครูภาคตะวันตก,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2525) , หน้า จ.

<sup>7</sup> เอนก ศิลปนิลมาลย์, “การสร้างเกณฑ์และการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2521) , หน้าบทคัดย่อ.

<sup>8</sup> ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, “การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9,” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2527) , หน้า 130-136.

<sup>9</sup> Walker, W.G., Gran, A.R. and Thomas, A Ross. **Exploration in Educational Administration**, (New York : Grane & Russak 2, Company Inc., 1973) p.74. นี่คือการนำ

<sup>10</sup>โสภณ นุ่มทอง, “การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี,” วิทยากร ปีที่ 9 , ฉบับที่ 8 (สิงหาคม ,2539) : หน้า 61.

<sup>11</sup>ถ่อ สวัสดิพานิชย์, “การศึกษาของประเทศไทย,” วสารการศึกษาแห่งชาติ ปีที่ 4 , ฉบับที่ 9 (เมษายน 2512) : หน้า 1-11.

<sup>12</sup>ก.พ.สำนักงาน , “พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน ราชกิจจานุเบกษา,” (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2519)

<sup>13</sup>ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, “สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว ,” หน้า 127-128.

<sup>14</sup>\_\_\_\_\_ . “การปฏิรูปการศึกษา,” รายงานของคณะกรรมการวางแผนเพื่อปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพ : วัฒนาพานิช , 2519) , หน้า 30.

<sup>15</sup>บัณฑิต ศรีเมือง, “สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว ,” หน้า 111.

<sup>16</sup>\_\_\_\_\_ . “รายงานพิเศษใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ,” กระจงเงา ปีที่ 1 , ฉบับที่3 (สิงหาคม - กันยายน ,2536) : หน้า 50.

<sup>17</sup>ภิญโญ สาร, “หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : องค์การคำสุรสภา , 2514) , หน้า 109.

<sup>18</sup>วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล, “สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว

<sup>19</sup>ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, “สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว ,” หน้า 128.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
<sup>20</sup>พนัส หันนาคินทร์, “หลักการบริหารโรงเรียน , (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช ,2513) , หน้า 95.  
 ไม่ว่าจะคิดค่าทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>21</sup> ก.ค. สำนักงาน, “เอกสารหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้ข้าราชการครู คำนวณตำแหน่งในสายงานบริหารในสถานศึกษารับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นไป (ตามกฎ ก.ค.ฉบับที่ 2 พ.ย. 2525 ข้อ 31 หนังสือ ศธ. 1503/2202 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530,” (อัครสำเนา)

<sup>22</sup> ต่อศักดิ์ ประศาสน์ศิลป์, “แนวปฏิรูปครูยุคโลกภิวัตน์,” กระจกเงา ปีที่ 3 , ฉบับที่ 3 (พฤศจิกายน , 2538) : หน้า 70-74.

<sup>23</sup> ก.พ.สำนักงาน , สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว

<sup>24</sup> สุพัฒนา โหระกุล, “เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2527) , หน้า 94-104.

<sup>25</sup> ผานิต มงคล, ศิลปการบริหาร, (นครสวรรค์ , เศรษฐกิจพิมพ์ , 2531) , ภาคผนวก.

<sup>26</sup> ผานิต มงคล, เรื่องเดียวกัน , หน้า106.

<sup>27</sup> ก.พ.สำนักงาน , สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว

<sup>28</sup> วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม, “ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมอาชีวศึกษา,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม , 2531) , หน้า 122-127.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ <sup>29</sup> ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว , หน้า 128. ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>30</sup> อนุกุล เยี่ยงพุดกษาวัดย์, ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม, (กรุงเทพฯ : การพิมพ์, 2534) , หน้า 26.

<sup>31</sup> โจเซฟ ปุคติ, หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน โดยเร็กซ์คีย์ ปานจันทร์ (กรุงเทพฯ : เอสเอ็นการพิมพ์, 2526) , หน้า 120.

<sup>32</sup> สำนักเลขาธิการคุรุสภา, คุณธรรมสำหรับประกอบวิชาชีพครู , (กรุงเทพฯ : มปท , 2529) , หน้า 33.

<sup>33</sup> คุรุสภา, “เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู,” ข่าวคุรุสภา, ปีที่ 15 (มิถุนายน 2533) : หน้า 33.

<sup>34</sup> สุพัฒนา โหระกุล, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว , หน้า 82-83.

<sup>35</sup> กรมการศึกษาค้นคว้า, “ลักษณะครูที่ดี,” รายงานผลการวิจัย (กรุงเทพฯ , โรงพิมพ์คำรวจ , 2516) หน้า 363-371.

<sup>36</sup> Karch Robert and Estrabook E.C., 250 Teaching Techniques Milwaukee (The Bruch Publishing Company , 1956 ) p. 19-22.

<sup>37</sup> กิติพันธ์ รุจิรกุล, “คุณธรรม จรรยาบรรณ และจริยธรรมในการประกอบอาชีพครู,” สยามจารย์ ปีที่ 11 , ฉบับที่ 21 (พฤศจิกายน 2539 - มีนาคม 2540) หน้า 91.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

กมลพิศ สืบพงษ์. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยครูภาค  
ตะวันตก. ปรินญาณิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,  
2525.

การฝึกหัดครู, กรม "ลักษณะครูที่ดี." รายงานผลการวิจัย . 2520.

กรมอาชีวศึกษา. แผนปฏิบัติประจำปีงบประมาณ 2537. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์นิเทศอาชีวศึกษา  
ภาคกลาง , 2537.

กรมอาชีวศึกษา. สถิติอาชีวศึกษา 2535. กรุงเทพฯ ฯ : กองแผนงาน , 2535.

กานดา วัชรภักย์. "มองย้อนหลัง." วารสารข้าราชการ ปีที่ 8, ฉบับที่ 2 (9-12 สิงหาคม  
2529) : 9

กิติพันธ์ รุจิรกุล. "คุณธรรม จรรยาบรรณ และจริยธรรมในการประกอบอาชีพครู."  
สีมาจารย์ ปีที่ 11, ฉบับที่ 21 (พฤศจิกายน 2539 - มีนาคม 2540) : 91.

ก.ค. สำนักงาน. "เอกสารหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดให้ข้าราชการครูดตำแหน่ง  
ในสายงานบริหารในสถานศึกษารับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น (ตามกฎ ก.ค.ฉบับที่ 2  
พ.ย. 2525 ข้อ 31 หนังสือ ศธ. 1503/2202 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2530." (อัดสำเนา)

ก.พ.สำนักงาน. "พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน  
ราชกิจจานุเบกษา." (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., 2519)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ก่อน สวัสดิพานิชย์. "การศึกษาของประเทศไทย." วารสารการศึกษาแห่งชาติ ปีที่ 4, ฉบับที่ 9  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ยกเว้นที่มีเหตุอันสมควรและต้องขออนุญาตเจ้าของเอกสารทุกประการนำไปใช้  
(เมษายน 2512) : หน้า 1-11.

ข้าราชการครู สำนักงาน . “รวมกฎหมายคณะรัฐมนตรีและหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับ  
ข้าราชการครู.” กรุงเทพฯ : 2529.

ครูสภา , สำนักเลขา. **คุณธรรมสำหรับการประกอบวิชาชีพครู** , (กรุงเทพฯ : มปท , 2529) ,  
หน้า 33.

ครูสภา , สำนักเลขา. “เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.” **ข่าวครูสภา** (มิถุนายน 2533).

จ่าริญ วีระคุปต์. “ประมุขศิลป์.” **วารสารข้าราชการ** ปีที่ 3, ฉบับที่ 3 (มิถุนายน 2501) : 15.

โจเซฟ ปุติ . **หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน โดยเริงศักดิ์ ปานจันทร์** กรุงเทพฯ :  
เอสเอ็นการพิมพ์, 2531.

เฉลย เครือเนียม. “การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู.” (ปริญญาณิพนธ์  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2524.

ชัยอนันต์ สมุทวานิช. **การเมืองกับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ชลิดา ศรีมณี และคณะ. **รายงานการวิจัยเรื่องการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ  
พลเรือนไทย**. (กรุงเทพฯ : บริษัทยูเนี่ยนโปรดักชันจำกัด 2522 )

ชูศักดิ์ เตชานนท์. **เกณฑ์ประเมินผลงานเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ  
โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี**. ปริญญาณิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2518.

คิลก บุญเรืองรอด. “การประเมินผลงานบุคคลเพื่อพิจารณาความดีความชอบ.”

**วารสารครูปริทัศน์** (ตุลาคม 2520) : หน้า 24.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเนื้อหาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ยกเว้นกรณีพิเศษที่ขออนุญาตและขออนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อศักดิ์ ประศาสน์ศิลป์., “แนวปฏิรูปครูยุคโลกภิวัตน์.” วารสารกระจอกเงา ปีที่ 3, ฉบับที่ 3 (พฤศจิกายน 2538) : หน้า 70-74.

ถนอม มากะจันทร์. ทฤษฎีการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาพานิช, 2514.

ถวัลย์ ศิลปกิจ. การบริหารบุคคล. นครหลวง : ประมวลศิลป์ , 2515.

ทิพวรรณ ยุทธโยธิน. องค์ประกอบและเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์วิทยาลัยครู. ปรินญาณีพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2528.

นิยะดา ชุมหวงศ์. การบริหารบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2525.

นิวัฒน์ โรจนพงษ์. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม. ปรินญาณีพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2521.

บัณฑิต ศรีเมือง. การพิจารณาความดีความชอบของครูประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. ปรินญาณีพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2529.

บุญรอด สิงห์วัฒนาศรี. “การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน.” วารสารข้าราชการ (มิถุนายน 2525) : 12-16.

บุญเรียง ขจรศิลป์. วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, 2533.

บวร ประพุดติ. การวัดและประเมินผลบุคคล. กรุงเทพฯ : สหบุรุษสาส์นการพิมพ์, 2526 .

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของกรมการศึกษานานาชาติเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประคอง วรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2525.

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. “การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูใน  
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9. ปริญญาทิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2527.

ผานิต มงคล. ศิลปการบริหาร. นครสวรรค์ : เศรษฐกิจพิมพ์, 2531.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2513.

เพ็ญศรี วายวานนท์. “ระบบคุณธรรม.” การบริหารบุคคลในประเทศไทย. พระนคร :  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2514.

ไพโรจน์ สิตปรีชา. การบริหารบุคคลในข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา  
พานิช, 2513.

ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

รังสรรค์ บัวจุม. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์การ  
พิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลำปาง. ปริญญาทิพนธ์ : กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2532.

วัฒนา สุตรสุวรรณ. “การประเมินผลการปฏิบัติงาน.” วารสารข้าราชการ (สิงหาคม ,2520) :  
6-10.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม. ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินูญานีพนธ์ กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม. 2531

วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล, “คำสั่งแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ราชการและความรับผิดชอบ.” 2537 (อัครสำเนา)

ศรีอรุณ เรศานนท์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2531.

สมาน จันทะดี. “การเลื่อนขั้นเงินเดือน.” เอกสารชุดฝึกอบรมการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2531.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์ , 2520.

สวัสดิ์ สุคนธรังสี. “การเลื่อนขั้นเงินเดือนตัวปัญหาหาสมรรถภาพข้าราชการ.” วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ ฉบับที่ 20 (ตุลาคม 2534) : 63.

สีมา สีมานนท์. “การพิจารณาความดีความชอบ.” วารสารข้าราชการ (สิงหาคม 2524) : หน้า 18 - 25.

สุพัฒนา โหระกุล. เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบตามทัศนะของผู้บริหาร  
อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัด  
ชลบุรี. ปรินูญานีพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 2527.สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุเมธ วงศ์บุญยงค์. การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณีการปฏิบัติ  
ราชการ สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. ปรินญาณินทร์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2524.

เสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : แพร์พิตยา, 2529.

เสนาะ ตีเยาว์ และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์, 2527.

สมดี เจริญกุล. "การประเมินผลปฏิบัติงาน." วารสารข้าราชการ (สิงหาคม 2520) : หน้า 6.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2526.

โสภณ นุ่มทอง. "การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี." วิทยากร ปีที่ 9, ฉบับที่ 8 (สิงหาคม,  
2539) : หน้า 60-61.

อนุตล เชียงพุดกษาวัลย์. ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : การุณย์การพิมพ์,  
2534.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนส โตร์, 2513.

เอนก ศิลปนิลมาลย์. "การสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู."  
ปรินญาณินทร์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2521.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่าการ ~~...~~ "การปฏิรูปการศึกษา." รายงานของคณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการ  
ศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช , 2519.

\_\_\_\_\_ . “รายงานพิเศษใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู.” กระจงเงา ปีที่ 1, ฉบับที่ 3  
(สิงหาคม - กันยายน 2536) : หน้า 48-50.

Beach S. Dale. **Personnel The Management. of People at Work** . New York :  
The Macmillan Co, 1970.

Castetter William B. **The Personnel Function in Educational Administration.**  
New York : Macmillan , 1976.

Chruden Herbert J. and Shevman Jr. Arther W. **Personnel Management.** Ohio :  
Western Publishing , 1968.

Karch Robert and Estrabook E.C. **250 teaching Techniques Milwaukee** : Bruch  
Publishing Company : 1956.

Likhith Dhiravegin. “Bureacratic Elite of Thailand.” **A Study of their Sociological  
Abribbutes Educational Blackgrounds and career Advancement Patter**  
Research Institute Thamasat University : 1978.

R.O. Gibson and H.C. Hunt. **School Personnel Management.** Boston : Hougtoe Miffin  
1966.

Walker W.G. , Gran, AR and Thomas. **A Ross Expioration in Educational  
Administration.** New York : Crane & Russak 2 : 1973.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมวด ก.

ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความ  
ดีความชอบและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน  
ตามแผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ เพื่อประกอบการพิจารณา  
การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา

เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้างประจำ

ปีงบประมาณ.....หน่วยงาน/สถานศึกษา.....

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....

ที่	รายการประเมิน	ระดับคะแนน					คะแนน ที่ได้รับ
		5	4	3	2	1	
	<b>ด้านวิชาการ</b>						
1	การจัดทำโครงการสอน						
2	การจัดทำแผนการสอน						
3	การจัดทำบันทึกการสอน						
4	การผลิตสื่อการสอนและการใช้						
5	การทำตำราเอกสารใบความรู้ และใบงาน						
6	การอุทิศตนในการสอน						
7	การปกครองและอบรมศีลธรรม จริยธรรมกรรมแก่นักศึกษา						
8	การค้นคว้าเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน						
9	การสอนซ่อมเสริมส่วนที่สำคัญ						
10	ดูแลอุปกรณ์ที่ใช้ ให้ใช้งานได้ดี เสมอ						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สำนักงานวิสาขการศึกษานำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต่ออ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	รายการประเมิน	ระดับคะแนน					คะแนน ที่ได้รับ
		5	4	3	2	1	
11	ควบคุมแนะนำการแต่งกาย						
12	การแนะนำและจูงใจให้นักศึกษา ร่วมกิจกรรมหน้าเสาธง						
13	การจัดห้องเรียนและห้อง ปฏิบัติงาน						
14	การสร้างเครื่องมือและอุปกรณ์ การวัดผล						
15	การจัดทำสถิติ และการประเมิน ผลงาน สรุปรายงาน ด้านงานพิเศษนอกเหนืองาน ประจำ						
16	ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ตามกำหนดเวลา						
17	รายงานผลการปฏิบัติงานตรงตาม กำหนดเวลา						
18	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ทำงาน						
19	สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน และสาธารณชนทั่วไป						
20	การประสานงานและให้ความร่วมมือ กับงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง						
21	ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ของสถานศึกษา						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสาร ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	รายการประเมิน	ระดับคะแนน					คะแนน ที่ได้รับ
		5	4	3	2	1	
22	มีความเสถียรให้การช่วยเหลือ ทั้งแรงกายทุนทรัพย์เพื่อสาธารณ กุศลและส่วนรวม						
23	เสนอโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อ ทางราชการและส่วนรวม						
24	การปฏิบัติงานตามระเบียบ และ นโยบายทั่วไป						
25	การสร้างชื่อเสียงให้กับวิทยาลัย ด้วยผลงานอื่น						
26	การปฏิบัติงานตามระเบียบ มีความซื่อสัตย์ ประหยัดเป็น แบบอย่างที่ดี						
27	การตรงต่อเวลา						
28	สุภาพเรียบร้อยและควบคุม อารมณ์ ไม่กระด้างกระเดื่อง						
29	ศรัทธาในอาชีพครู และทำตัวเป็น ปุ่นชนียบุคคล						
30	อุทิศเวลาให้ทางราชการ						
31	แต่งกายถูกต้องตามระเบียบและ ข้อตกลง						
32	จำนวนวันลา (กิจ,ป่วย)						
33	การรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ						
34	การรักษาวินัย						
35	ไม่มาทำงานสาย						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ความไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ลงเนื้อหา และต้องยังอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมินผล

ตำแหน่ง.....

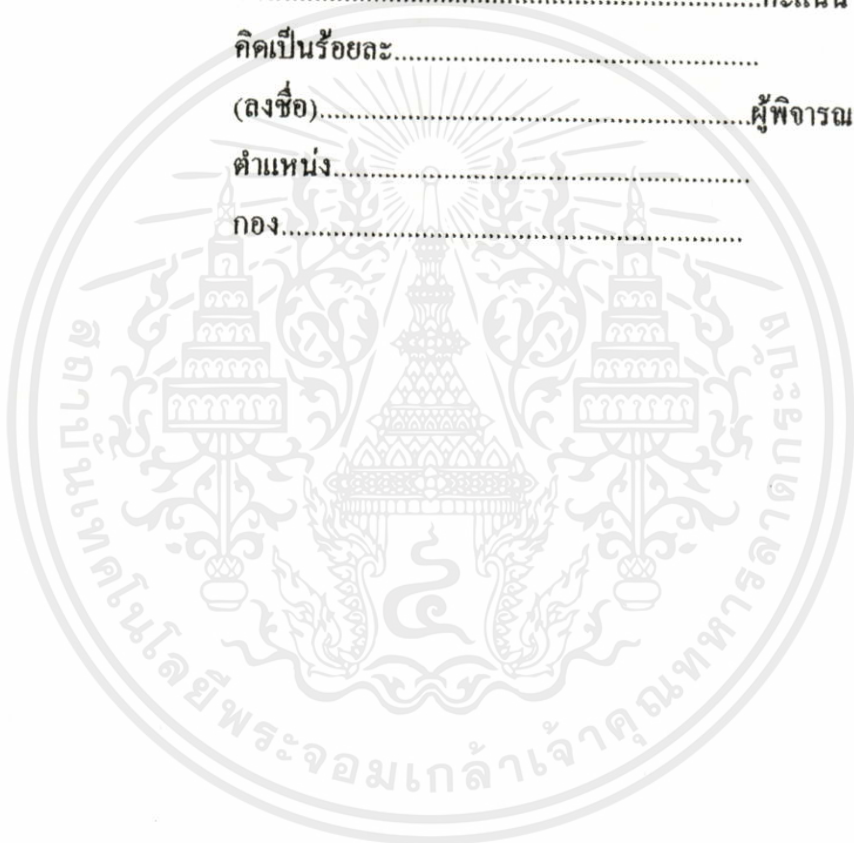
รวม.....คะแนน

คิดเป็นร้อยละ.....

(ลงชื่อ).....ผู้พิจารณา

ตำแหน่ง.....

กอง.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา ให้ข้าราชการครู - อาจารย์พนักงานทำหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง แต่ละงานตามแผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พ.ศ.2529 ดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1.1 ช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู-อาจารย์เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง

นักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมจากผู้อำนวยการ

1.2 ช่วยวางแผนปฏิบัติงาน กำหนดวิธีดำเนินงานและติดตามผลงานด้านบริหารงานของฝ่ายวิชาการ

1.3 มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการเรียนการสอน การฝึกอบรมการศึกษา การจัดโปรแกรมการเรียนการสอนของคณะวิชาต่าง ๆ งานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมิน งานห้องสมุดและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.4 ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ ในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามคำสั่งของผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน-นักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1 ช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู-อาจารย์เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง

นักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมจากผู้อำนวยการ

2.2 ช่วยวางแผนปฏิบัติงาน กำหนดวิธีดำเนินงานติดตามผลงานด้านบริหารงานของฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา

2.3 มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแล งานแนะแนวอาชีพ และจัดหางาน งานกิจการนักเรียนนักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

3.1 ช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู-อาจารย์เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง

นักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมจากผู้อำนวยการ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีก 3.2 ช่วยวางแผนปฏิบัติงาน กำหนดวิธีดำเนินงานติดตามผลงานด้าน

บริหารงานฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

3.3 มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานการเงิน งานบัญชี งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานเอกสารการพิมพ์ งานทะเบียน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.4 ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการในกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ตามคำสั่งของผู้ที่มีอำนาจแต่งตั้ง

4. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

4.1 ช่วยปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู-อาจารย์เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมรองจากผู้อำนวยการ

4.2 ช่วยวางแผนปฏิบัติงาน กำหนดวิธีดำเนินงานติดตามผลงานด้านบริหารงานของฝ่ายวางแผนการศึกษา

4.3 มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน งานแผนการศึกษาและงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนางานผลิตการค้า และส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5. หัวหน้าคณะวิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

5.1 ควบคุมดูแลการเรียนการสอนในคณะให้เป็นไปตามหลักสูตร

5.2 จัดทำตารางสอนคณะ

5.3 ติดตามและแนะนำทำโครงการสอน คู่มือครู ใบงานให้สอดคล้องกับหลักสูตรและแผนการสอน

5.4 สนับสนุนการพัฒนาการสอน การใช้อุปกรณ์สอน การสร้างตำรา เอกสารและใบช่วยสอนต่าง ๆ

5.5 ดูแล รักษา จัดหาอุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ ให้ใช้งานได้เป็นปกติ

5.6 รับผิดชอบดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

5.7 ประสานงานระหว่างแผนกวิชาต่าง ๆ และให้ความร่วมมือกับงานอื่น ๆ

5.8 เสนอความคิดเห็นความชอบ การปฏิบัติราชการของข้าราชการครู อาจารย์ และลูกจ้างในคณะวิชาตามลำดับขั้น

5.9 ปกครอง ดูแลข้าราชการครู - อาจารย์ ลูกจ้าง นักเรียน นักศึกษาในด้านการค้า  
คณะวิชาให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ อิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.10 เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

5.11 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

5.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6. หัวหน้าแผนกวิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

6.1 จัดตารางสอนรวม และตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา

6.2 จัดหาเตรียมบริการ วัสดุฝึก ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การศึกษา

6.3 ควบคุมการใช้วัสดุการศึกษาให้เป็นไปตามใบงาน/โครงการ

6.4 จัดทำโครงการสอนเพื่ออนุมัติก่อนเปิดภาคเรียน และติดตามดูแลให้มี

การฝึกภาคปฏิบัติให้เป็นไปตาม โครงการที่ได้รับอนุมัติแล้ว

6.5 ติดตามดูแลการเรียนการสอนในแผนกวิชาให้เป็นไปตามระเบียบแบบ

แผนของทางราชการ

6.6 แก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอนร่วมกับครู - อาจารย์ประจำวิชา

6.7 ดูแลรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย

6.8 ปกครองดูแลครู - อาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักเรียนนักศึกษาในแผนกวิชา

ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนทางราชการ และเสนอความคิดเห็นความชอบของครู - อาจารย์ในแผนกวิชา

6.9 ประสานงานกับงานอื่น ๆ ในสถานศึกษา

6.10 เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

6.11 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

6.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

7. หัวหน้างานการเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

7.1 ควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของสถาน

ศึกษา

7.2 ตรวจสอบสภาพการเงินของสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน

7.3 แนะนำให้คำปรึกษาแก่ครู - อาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา

เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน

7.4 ดูแลการเก็บรักษาเงินของสถานศึกษาตามอำนาจของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่ง 7.5 เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้ง 7.6 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น เอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

8. งานบัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

8.1 ควบคุมการทำบัญชีและทะเบียนเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษา

8.2 ประสานงานกับหัวหน้างานการเงินเพื่อให้หลักฐานการรับจ่ายเงิน-เงินคงเหลือตรงกันเสมอ (รายงานการเงินคงเหลือประจำวัน)

8.3 แนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบัญชีแก่ครู-อาจารย์และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา

8.4 ทำรายงานการเงินและเก็บรวบรวมหลักฐานใบสำคัญไว้ให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบ

8.5 เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

8.6 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น

8.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

9. งานสารบรรณ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

9.1 ควบคุมงานสารบรรณให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็วและถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

9.2 ร่าง โต้ตอบหนังสือราชการ ทำบันทึกคำสั่ง ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร ตรวจสอบเรื่องราวเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา

9.3 เก็บรวบรวมหนังสือราชการและหลักฐานทางราชการทุกประเภท

9.4 ให้ความสะดวกแก่ครู - อาจารย์ในสถานศึกษาในการค้นหาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ

9.5 ประสานงานกับงานประชาสัมพันธ์ในการทำหนังสือออกข่าวสาร ระเบียบราชการให้แก่ครู - อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาทราบ

9.6 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น

9.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

10. งานบุคลากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

10.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างในสถานศึกษา

10.2 จัดทำทะเบียนสถิติและรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ และลูกจ้างในสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน

10.3 ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การลง

เวลาการทำงาน การลา การขาดราชการ การดำเนินการทวงวินัย การทำทะเบียนประวัติ เป็นต้น

10.4 อำนวยความสะดวกให้แก่ครู - อาจารย์ในสถานศึกษา ในคํานงนบุคลากร เช่น การทำบัตรประจำตัวข้าราชการและลูกจ้างประจำ การลาศึกษาต่อ การลาอุปสมบท เป็นต้น

10.5 เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

10.6 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

10.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

11. งานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

11.1 เผยแพร่ข่าวสาร ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งคำแนะนำ คำชี้แจงประกาศให้ครู - อาจารย์ในสถานศึกษาทราบ

11.2 รวบรวมข่าวสาร ข้อคิด ระเบียบของสถานศึกษาแจ้งให้นักเรียน นักศึกษาทราบ

11.3 รับผิดชอบต่อศูนย์การติดต่อภายใน ภายนอกสถานศึกษา เช่น ศูนย์ควบคุมเสียงตามสาย โทรศัพท์ภายในภายนอก และการบริการติดต่อต่าง ๆ ของสถานศึกษา

11.4 ประสานงานกับชุมชนท้องถิ่น ส่วนราชการ สถานศึกษาอื่น ๆ และสื่อมวลชนเพื่อการประชาสัมพันธ์

11.5 เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

11.6 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น

11.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

12. งานเอกสารการพิมพ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

12.1 ดูแลทรัพย์สินทางราชการเกี่ยวกับงานเอกสารการพิมพ์

12.2 จัดลำดับความสำคัญของหนังสือราชการหรือเอกสารต่าง ๆ ที่จะพิมพ์ ก่อน - หลัง เพื่อมอบให้เจ้าหน้าที่จัดพิมพ์

12.3 ร่วมมือประสานงานให้ความสะดวกแก่หน่วยงานอื่น ๆ ในสถานศึกษาเกี่ยวกับงานเอกสารการพิมพ์

12.4 ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เอกสารการพิมพ์ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

12.5 เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น

12.6 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น

12.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

13. งานทะเบียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

13.1 จัดหาแบบพิมพ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในงานทะเบียน

13.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการรับสมัครนักเรียนนักศึกษาการตรวจหลักฐาน

ต่าง ๆ

13.3 ดำเนินการให้มีการขึ้น (ลง) ทะเบียนเป็นนักเรียนนักศึกษา

13.4 ดำเนินการให้มีการลงทะเบียนรายวิชา ลงทะเบียนภายหลังกำหนด การขอพักการเรียนและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

13.5 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่การเงิน อาจารย์ที่ปรึกษา ครู - อาจารย์ ผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

13.6 จัดทำบัตรประจำตัวนักศึกษา

13.7 ตรวจสอบรายชื่อของนักเรียนนักศึกษาที่ไม่มีสิทธิ์สอบแก้ตัว สอบทดแทน ฟ้นสภาพ เพื่อรายงานให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

13.8 รับผลการประเมินผลการเรียนประจำภาค ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาเห็นชอบแล้วบันทึกลงในทะเบียนแสดงผลการเรียน

13.9 ให้บริการเกี่ยวกับการออกหลักฐานทางการเรียน เช่น การออก สำเนาทะเบียนแสดงผลการเรียน ใบรับรองผลการเรียน

13.10 รับและดำเนินการเกี่ยวกับการออกประกาศนียบัตร

13.11 รับและดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องต่าง ๆ ของนักเรียนนักศึกษาที่ เกี่ยวข้องกับงานทะเบียน เช่น การลาออก การพักการเรียน การโอนย้าย

13.12 ส่งแบบสำร็จและรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียนรวมทั้ง รายงานการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษา

13.13 จัดระเบียบและระบบการเก็บเอกสารและหลักฐานการลงทะเบียน เอกสารอื่น ๆ ตามความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียน

13.14 พิจารณาเสนอผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทำลายเอกสารของงาน ทะเบียนที่เห็นว่าหมดความจำเป็นที่ต้องเก็บเป็นหลักฐานแล้ว

13.15 ดูแลบำรุงรักษาและรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับ มอบหมาย

13.16 เสนอโครงการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

13.17 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น

13.18 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

14. งานพัสดุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

14.1 ประสานงานเกี่ยวกับความต้องการใช้วัสดุครุภัณฑ์

14.2 ดำเนินการจัดซื้อและจัดจ้างตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ

14.3 จัดเตรียมวัสดุสำนักงานและวัสดุการศึกษาให้เพียงพอตามที่หัวหน้า

หน่วยเบิกได้ส่งรายการขอเบิกเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน

14.4 ประสานงานเกี่ยวกับหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบถึงยอดเงินและงบประมาณ ตลอดจนเงินบำรุงการศึกษาเพื่อดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ

14.5 จัดทำระเบียบพัสดุครุภัณฑ์ ให้ถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ

14.6 ดูแลรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย

14.7 จัดทำรายงานพัสดุ ครุภัณฑ์ประจำตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ

14.8 ควบคุมยานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง พัสตุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ

14.9 แนะนำระเบียบว่าด้วยการพัสดุแก่ครู - อาจารย์ และบุคลากรอื่นใน

สถานศึกษา

14.10 เสนอโครงการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

14.11 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น

14.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

15. งานอาคารสถานที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

15.1 จัดเวรยามดูแลสถานที่ให้ปลอดภัยจากโจร ภัยจากอัคคีภัยและภัยอื่น ๆ

15.2 รับผิดชอบดูแลรักษา ตกแต่งบริเวณ ซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ของสถานศึกษา ตลอดจนไฟฟ้า ประปา และเครื่องสุขภัณฑ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย ใช้การได้ดี ตลอดจนความสะอาดในสถานศึกษา

15.3 ควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานของยามรักษาการณ์ คนงาน

เอกสารถาวร ในสถานศึกษาโดยเฉพาะในเรื่องความสะอาด การบริการแก่ครู - อาจารย์ และอื่น ๆ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีก 15.4 เสนอโครงการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

15.5 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น

- 15.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
16. งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้
- 16.1 ให้คำปรึกษาแก่นักเรียนนักศึกษา ผู้ปกครองที่มีปัญหาในด้านต่าง ๆ และประสานงานกับทุกฝ่ายในการแก้ปัญหาของนักเรียนนักศึกษา
- 16.2 ให้คำปรึกษาแนะแนวอาชีพแก่นักเรียนนักศึกษา
- 16.3 วางแผนการจัดการหางาน การฝึกงานให้แก่นักเรียนนักศึกษา
- 16.4 ติดต่อประสานงานกับแหล่งงาน สถานประกอบการ เพื่อการฝึกอาชีพ และการจัดหางานให้แก่นักเรียนนักศึกษา
- 16.5 จัดสรรทุนเพื่อการศึกษาและประกอบอาชีพ
- 16.6 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ
- 16.7 ติดตามผลต่าง ๆ เช่น ผลการให้คำปรึกษา แนะนำผลการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา
- 16.8 ประเมินผลงานต่าง ๆ ของงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
- 16.9 วิจัยสาเหตุของผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่มีงานทำ และเสนอแนวทางแก้ไข
- 16.10 เสนอโครงการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 16.11 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
- 16.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
17. งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้
- 17.1 ดำเนินการจัดตั้งชมรมและองค์กรต่าง ๆ ขึ้นภายในสถานศึกษา ตามระเบียบของทางราชการ
- 17.2 จัดดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา ท้องถิ่นและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในวันสำคัญทางศาสนาและวันสำคัญของชาติ
- 17.3 ควบคุมทะเบียนนักศึกษาวิชาทหาร ลูกเสือและเนตรนารี
- 17.4 ขอยกเว้นการเข้ารับราชการทหารของนักเรียนนักศึกษา
- 17.5 จัดหาอุปกรณ์กีฬาและพละนามัยของสถานศึกษา
- 17.6 อำนวยความสะดวกแก่นักเรียนนักศึกษาในการฝึกหัดกีฬา
- 17.7 ส่งเสริมกีฬาภายในสถานศึกษา โดยการจัดการแข่งขันกีฬาภายในภายนอกสถานศึกษา และให้ความร่วมมือครู - อาจารย์ในสถานศึกษาเกี่ยวกับกีฬา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังขอสงวนสิทธิ์ในสิ่งที่ปรากฏไว้

- 17.8 เสนอโครงการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 17.9 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
- 17.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
18. งานโครงการพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้
- 18.1 ดำเนินการโครงการพิเศษของสถานศึกษา เช่น งานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด งานป้องกันและแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบในสถานศึกษา
- 18.2 ประสานงานโครงการพิเศษกับจังหวัด กรม กระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 18.3 เสนอโครงการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 18.4 รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับชั้น
- 18.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
19. หัวหน้างานการปกครอง มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้
- 19.1 ปกครองดูแลนักเรียนนักศึกษา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา และของกระทรวงศึกษาธิการ
- 19.2 ประสานงานกับครู - อาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนนักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา
- 19.3 ประสานงานกับसारวัตรนักเรียนนักศึกษา เจ้าหน้าที่บ้านเมือง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ปกครองในการแก้ปัญหาคความประพฤติของนักเรียนนักศึกษา
- 19.4 ลงโทษหรือเสนอการลงโทษนักเรียนนักศึกษาผู้กระทำความผิด
20. งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้
- 20.1 รับผิดชอบงานสวัสดิการภายในสถานศึกษา
- 20.2 ดำเนินการเกี่ยวกับทุนการศึกษา และมูลนิธิการกุศลต่าง ๆ
- 20.3 จัดเรื่องน้ำดื่ม คูแลร้านอาหารและคุณภาพอาหาร
- 20.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานพยาบาลในสถานศึกษา เช่น จัดห้องพยาบาล จัดหายาไว้ประจำห้องพยาบาล ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพนักเรียนนักศึกษาประจำปี เป็นต้น
- 20.5 ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองในกรณีที่นักเรียนนักศึกษาเกิดอุบัติเหตุ เจ็บป่วยติดต่อแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่อนามัยมาปลูกฝีในสถานศึกษาประจำปี
- 20.6 ให้ความสะดวกแก่นักเรียนนักศึกษาในการเข้าหอพัก
- 20.7 ดูแลทรัพย์สิน ดูแลรักษาความสะอาดและจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในหอพัก

21. งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน

21.1 รวบรวมประมวลผลการเก็บรักษาและบริการข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน บุคลากร งบประมาณ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ โปรแกรมการเรียน และข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคม โดยประสานงานกับงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

21.2 จัดส่งข้อมูลให้ศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงานระดับจังหวัดและระดับภาคตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมอาชีวศึกษากำหนด

21.3 ให้ข้อมูลต่าง ๆ แก่คณะวิชา แผนกวิชา และงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา

21.4 รวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลสนเทศเกี่ยวกับแหล่งวิชาและแนวทางของการประกอบอาชีพ ภาวะตลาดแรงงาน การศึกษาและการพัฒนาบุคลิกภาพ

22. หัวหน้างานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

22.1 จัดวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

22.2 กำหนดแผนการรับสมัครนักศึกษา การขยายและเพิ่มประเภทวิชา สาขาวิชาที่เปิดสอนในสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และชุมชน

22.3 จัดวางแผนใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องกับแผนงานและโครงการของสถานศึกษา

22.4 จัดทำงบประมาณประจำปี เสนอผู้บริหารสถานศึกษา

22.5 ควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

22.6 วิเคราะห์รายจ่ายของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงการใช้จ่ายเงินให้มี

ประสิทธิภาพ

23. งานวิจัยและพัฒนา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

23.1 รับผิดชอบการวิจัยในเรื่องต่าง ๆ

23.2 รวบรวมข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนาอาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้

23.3 วิเคราะห์และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน

23.4 ประเมินผลการอบรมและการจัดกิจกรรมทุกครั้งในสถานศึกษา

24. งานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์

24.1 วางแผนงานการผลิตและงานการค้าในรอบปีการศึกษา

24.2 รับผิดชอบในการจำหน่ายผลิตผลของสถานศึกษาที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายตามระเบียบของกรมอาชีวศึกษา

24.3 ตรวจสอบผลิตผลการฝึกให้ตรงกับต้นทุนการผลิตและผลิตผลที่ได้จากการผลิต

24.4 รับผิดชอบงานการค้าของสถานศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมต้นทุน กำไร และการส่งมอบทรัพย์สินตลอดจนรายได้จากงานการค้า

24.5 ควบคุมการดำเนินงานของสหกรณ์ในสถานศึกษา

25. งานหลักสูตรพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

25.1 รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการ ประกอบอาชีพแก่ประชาชนในท้องถิ่น เช่น โครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้น โครงการอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท เป็นต้น

25.2 จัดทำเอกสารทางวิชาการ เพื่อเผยแพร่ความรู้ในการประกอบอาชีพแก่ ประชาชนในท้องถิ่น

26. งานหลักสูตรและการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

26.1 เก็บรักษาและให้ข้อมูลด้านหลักสูตรทั้งหมด

26.2 ประสานงานกับแผนกวิชาเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน

26.3 จัดทำบัญชีวิชาเลือกทุกหลักสูตรทุกระดับชั้น

26.4 จัดทำแผนการเรียนการสอนตามหลักสูตรทุกระดับชั้น

27. งานสื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

27.1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกแก่ครู - อาจารย์ที่ประสงค์จะทำเอกสารประกอบการเรียนการสอน

27.2 รวบรวมผลงานของแต่ละวิชาให้เป็นรูปเล่ม จัดทำแผ่นปลิว จุลสาร หรือวารสารทางวิชาการเพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียน งานด้านวิชาการและเป็นการเผยแพร่ ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่

27.3 จัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา โสตทัศนศึกษา เพื่อใช้ในการเรียน การสอนตามความเหมาะสม

27.4 บริการสื่อการเรียนการสอนแก่ครู - อาจารย์ นักเรียนนักศึกษาตลอดจน กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

27.5 รับผิดชอบเก็บรวบรวม ดูแล บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา

28. งานวัดผลและประเมินผล มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

28.1 จัดหาแบบพิมพ์เกี่ยวกับงานวัดผลและประเมินผล

28.2 จัดทำเอกสาร จัดทำข่าวสารที่เป็นความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

28.3 ดูแลครู-อาจารย์ให้ปฏิบัติตามระเบียบที่วางด้วยการวัดผลและประเมินผล

28.4 ตรวจสอบการให้ระดับคะแนนของครู - อาจารย์ก่อนที่จะส่งไปยังผู้

บริหารสถานศึกษา

29. งานห้องสมุด มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

29.1 จัดหาหนังสือเข้าห้องสมุดให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอน

29.2 ประสานงานกับสื่อการเรียนการสอนเพื่อรวบรวมหนังสือ เอกสาร คู่มือการเรียนการสอน ใบงาน หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ซึ่งสถานศึกษาผลิตขึ้น

29.3 วิเคราะห์เลขหมู่หนังสือ และจัดทำเครื่องช่วยค้น (ครรชนี วารสาร บรรณานุกรม ฯลฯ)

29.4 ให้บริการทางวิชาการ วัสดุสิ่งพิมพ์ ด้านความรู้และข้อมูลเพื่อการ ค้นคว้าวิจัย

30. ครู - อาจารย์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

30.1 ทำแผนการสอน หรือ โครงการสอน และทำบันทึกการสอน

30.2 ทำการสอนและอบรมความรู้แก่นักเรียนนักศึกษาให้เป็นไปตาม หลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงาน

30.3 ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนให้สนองนโยบาย กรมอาชีวศึกษาครบวงจร ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง

30.4 รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัย สุขภาพและ ดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนนักศึกษา

30.5 ศึกษาค้นคว้า รวบรวมวิทยาการประสบการณ์ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่ เกี่ยวข้อง

30.6 จัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียน และ เอกสารนี้ เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ อย่างถูกต้อง งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

30.7 รักษาวินัยและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนนักศึกษา ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้ง

30.8 นิเทศก์ในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการของกลุ่มสถานศึกษา

- 30.9 ให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนนักศึกษาหรือผู้ปกครอง
- 30.10 ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียนนักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ
- 30.11 วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เน้นการประกอบอาชีพอิสระ  
เชิงธุรกิจและอุตสาหกรรม
- 30.12 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา<sup>44</sup>



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้





คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ ๑๘๘ /2536

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ  
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นางสาวศิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวศิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร เป็นไปด้วยความ  
เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ  
โครงการวิทยานิพนธ์ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
 

อาจารย์อังฉรา	สืบสินธุ์สกุลไชย	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.ศิริพรรณ	ชุนนุมน	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
 

อาจารย์อังฉรา	สืบสินธุ์สกุลไชย	ประธานกรรมการ
ดร.ศิริพรรณ	ชุนนุมน	กรรมการ
ดร.พรรณี	ลี้กิจวัฒนะ	กรรมการ
ดร.นพคุณ	ศิริวรรณ	กรรมการ
ดร.มาลัย	จีรวัฒน์เกษตร	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ.2536

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
(นางปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2537

1. นางสาวศิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัย สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา” โดยมี อาจารย์อังฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุช เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 15 เมษายน พ.ศ.2537

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว. 2 ๙

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๙ เมษายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายอัมพร ภัคศิชาติ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวศิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัย สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิตันชนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่ควรนำออกไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว. ๒๗

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๕ เมษายน ๒๕๓๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายธงชัย สุวัฒน์เมฆินทร์

คํวงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวศิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร ซึ่งจะทําวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัย สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่ใช่มุ่งใช้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว. 2 ฯ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1- เมษายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสนอง อิ่มเอม

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวศิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร ซึ่งจะท้าวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัย สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ  
เบญจ

(รศ.ดร.เมธี ปิตินานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว. ๔๗

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

14 เมษายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายประสิทธิ์ พร้อมมูล

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวศิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัย สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปีถันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษามากกว่าการนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องยึดถือลิขสิทธิ์ของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว. ๕๖

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๔ เมษายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสุเทพ ภิรมย์ราช

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวศิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัย สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น มิใช่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว. ๒ ๖

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๖ เมษายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายอรุณ ช่างเจริญ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวศิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัย สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอบุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปีลันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องขอขออนุญาตทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว. ๒๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๔ เมษายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายสมเกียรติ เนาวเพ็ญ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวศิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัย ตั้งกวดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิลันธนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษา  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ว. 2๙

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๑ เมษายน 2537

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน นายอุทัย วัฒนสุวรรณ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นางสาวศิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัย สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑนานนท์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษารองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องแจ้งเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504.7/ 56

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๗ สิงหาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างชลบุรี

ด้วย นางสาวสิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร เป็นนักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหา  
บัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษา  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหาร และอาจารย์  
วิทยาลัย สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา”

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ  
เพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ  
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิรันธนานนท์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อรองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา กรุณาให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา ปฏิบัติราชการแทนคณบดี เอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานบัณฑิตศึกษา

โทร.3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040



ที่ ทม 1504.7/ 139

สำนักงานบัณฑิตศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

14 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์  
2. รายชื่อสถานศึกษา  
3. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาวสิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัย สังกัดกองการศึกษาอาชีวศึกษา” ซึ่งโครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2537

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาของท่านตามที่แนบมาพร้อมนี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปลืณนนานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663, 642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน (รศ.ดร.เมธี ปลืณนนานนท์) อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และเผยแพร่ไปยังที่อื่นของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยของ  
นางสาวสิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร

1. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
2. วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี
3. วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา
4. วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง
5. วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ
6. วิทยาลัยสารพัดช่างกาญจนบุรี
7. วิทยาลัยสารพัดช่างบริหารแจ่มใส
8. วิทยาลัยสารพัดช่างราชบุรี
9. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี
10. วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม
11. วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



### แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี  
ของผู้บริหารและอาจารย์ สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กลุ่มภาคกลาง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
อาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ กลุ่มภาคกลางเพื่อประโยชน์ในการ  
สร้างเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบประจำปีเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น โดยสอดคล้องกับ  
ระเบียบว่าด้วยการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของกฎ ก.พ. และระเบียบกรม  
อาชีวศึกษา

แบบสอบถามนี้มุ่งที่จะรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา  
ความดีความชอบของผู้บริหารและอาจารย์ โดยให้ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มองเกณฑ์การ  
พิจารณาความดีความชอบทั้ง 3 ด้าน โดยแต่ละด้านแบ่งออกเป็น 3 สายงาน คือ สายปฏิบัติ  
การสอน สายสนับสนุนการสอน และสายงานบริหาร ฉะนั้นคำตอบทุกคำตอบในแบบสอบ  
ถามนี้ไม่มีถูกหรือผิด แต่จะเป็นไปตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ขอได้โปรดตอบข้อค้  
ถามทุกข้อด้วยความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านอย่างอิสระ ข้อมูลที่ท่านให้ไม่มีการนำเสนอ  
หรือเปิดเผยหรือตอบแบบสอบถามจะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้  
เท่านั้น แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหาร  
และอาจารย์สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษาแบ่งเกณฑ์การ  
พิจารณาออกเป็น 3 ด้าน คือ

ก. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

ข. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล

ค. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณ และอื่น ๆ

ตอนที่ 3 เกณฑ์ที่จะเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยหวังว่า คงได้รับความร่วมมือด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

นางสาวสิริจันทร์ อนันต์วัฒนพร  
ผู้วิจัย



ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งหน้าที่งานปัจจุบัน

- ( ) ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ / ผู้ช่วยผู้อำนวยการ / หัวหน้าคณะ /  
 ( ) อาจารย์ (สายปฏิบัติการสอน / สายสนับสนุนการสอน)

2. อายุราชการ

- ( ) ต่ำกว่า 5 ปี  
 ( ) 5 - 10 ปี  
 ( ) 11 - 14 ปี  
 ( ) มากกว่า 14 ปี

3. วุฒิการศึกษา

- ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ( ) ปริญญาตรี  
 ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. เพศ

- ( ) ชาย  
 ( ) หญิง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

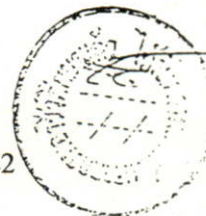


**ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบด้านการปฏิบัติ**

**ข้อเสนอแนะในการตอบแบบสอบถาม**

1. กรุณาอ่านข้อความที่ละข้อความ แล้วพิจารณาว่าท่านให้ความสำคัญแต่ละข้ออยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย X ลงช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน
  - มากที่สุด หมายถึง ท่านให้ความสำคัญของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบมากที่สุด
  - มาก หมายถึง ท่านให้ความสำคัญของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบมาก
  - ปานกลาง หมายถึง ท่านให้ความสำคัญของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบปานกลาง
  - น้อย หมายถึง ท่านให้ความสำคัญของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบน้อย
  - น้อยที่สุด หมายถึง ท่านให้ความสำคัญของเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบน้อยที่สุด
2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกด้าน (ด้าน ก. ข. และด้าน ค.) ทุกสายงาน (สายปฏิบัติการสอน สายสนับสนุนการสอน และสายงานบริหาร) และทุกข้อ เพื่อจะนำผลไปใช้ในการสร้างเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



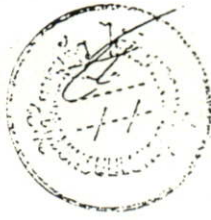
เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ก. การปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ					
<u>สาขการปฏิบัติการสอน</u>					
1. ปฏิบัติการสอนสม่ำเสมอ	_____	_____	_____	_____	_____
2. ปริมาณ ชั่วโมง หรือภารกิจการสอน	_____	_____	_____	_____	_____
3. การเตรียมการสอน การจัดทำโครงการสอน แผนการสอน และบันทึกการสอน	_____	_____	_____	_____	_____
4. การสอนและการพัฒนาวิธีการสอน	_____	_____	_____	_____	_____
5. การเข้าสอนแทนผู้อื่น	_____	_____	_____	_____	_____
6. นอกจากงานสอนประจำยังสอนซ่อมเสริมแก่นักศึกษาที่เรียนอ่อน	_____	_____	_____	_____	_____
7. การคิดค้นผลิตสื่อการสอน	_____	_____	_____	_____	_____
8. การเอาใจใส่และติดตามการเรียนของนักศึกษา	_____	_____	_____	_____	_____
9. การสร้างเครื่องมือการตัดเกรดโดยอาจารย์ผู้สอนทำเอง	_____	_____	_____	_____	_____
10. การจัดทำรายงานและแจ้งผลการประเมิน	_____	_____	_____	_____	_____
11. การทำตำรา เอกสาร ใบความรู้ ใบงาน	_____	_____	_____	_____	_____
12. การปกครองชั้นเรียน	_____	_____	_____	_____	_____
13. การอบรม ศีลธรรม จรรยา มารยาท	_____	_____	_____	_____	_____
14. ให้บริการการศึกษาด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยโดยไม่มีค่าตอบแทน	_____	_____	_____	_____	_____

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. ประสานงานกับผู้ปกครองช่วยเหลือ นักศึกษาในด้านต่าง ๆ	—	—	—	—	—
16. ความร่วมมือและรับผิดชอบในกิจกรรมนักศึกษา	—	—	—	—	—
17. เป็นกรรมการเฉพาะกิจภายในสถานศึกษา เช่น เป็นกรรมการตัดสินการแข่งขันกีฬา การได้วา	—	—	—	—	—
18. เป็นกรรมการเฉพาะกิจภายนอกสถาน ศึกษา เช่น เป็นกรรมการตัดสินการแข่งขัน กีฬา การได้วาที่	—	—	—	—	—
19. มีผลงานที่ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ	—	—	—	—	—
20. ผลการปฏิบัติงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ	—	—	—	—	—
21. การปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบ หมาย	—	—	—	—	—
<b>สายสนับสนุนการสอน</b>					
1. การวางแผนการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน	—	—	—	—	—
2. การจัดระบบงานให้เป็นระเบียบและคล่อง ตัวในการปฏิบัติงาน	—	—	—	—	—
3. การอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาใช้บริการ โดยสะดวกรวดเร็วและทั่วถึง	—	—	—	—	—

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. การจัดหาหรือผลิตวัสดุ อุปกรณ์ ให้เพียงพอต่องานบริการ					
5. การจัดทำเอกสาร หาข่าวที่เป็นความรู้เกี่ยวกับงานต่าง ๆ					
6. การปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนตามขั้นตอนของราชการ					
7. การบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพที่จะให้บริการ					
8. การประชาสัมพันธ์งานในหน้าที่					
9. การประสานงานกับทุกฝ่ายในวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ					
10. การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานบริการ					
11. การจัดทำสถิติ และการประเมินผลงานสรุปรายงานผลการปฏิบัติ					
12. การให้ความร่วมมือในงานสอน และการจัดกิจกรรมนักศึกษา					
13. การนำความรู้ใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ใช้กับงาน					
14. การทำหน้าที่ปกครอง อบรม ปลูกฝังให้นักศึกษาที่มีลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์					
15. เสนอแผนการปฏิบัติงานกิจกรรมพิเศษต่อผู้บังคับบัญชา					
16. ผลการปฏิบัติงานได้ทั้งประมาณและคุณภาพ					
17. การปฏิบัติงานรวดเร็วถูกต้องและทันตามกำหนดเวลา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีลิขสิทธิ์เป็นเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

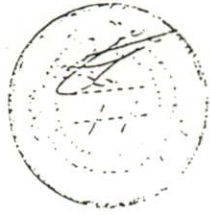


เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18. มีผลงานที่ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ	_____	_____	_____	_____	_____
<u>สายงานบริหาร</u>					
1. การวางแผนในการทำงาน	_____	_____	_____	_____	_____
2. การจัดระบบงาน การจําแนกงาน จัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	_____	_____	_____	_____	_____
3. การวางแผนปฏิบัติงานตามแผนอย่างชัดเจน	_____	_____	_____	_____	_____
4. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	_____	_____	_____	_____	_____
5. การสั่งงานและควบคุมเป็นไปตามลำดับขั้นตอน	_____	_____	_____	_____	_____
6. การประสานงานกับทุกฝ่ายและการสื่อความหมาย	_____	_____	_____	_____	_____
7. การวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหา	_____	_____	_____	_____	_____
8. การจูงใจให้ใ้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มภาคภูมิ	_____	_____	_____	_____	_____
9. การมอบหมายงาน ควบคุมงาน ติดตามผลงาน และประเมินผลงาน	_____	_____	_____	_____	_____
10. การสร้างสรรค์ความสัมพันธ์	_____	_____	_____	_____	_____
11. การใช้จิตวิทยาในการบริหาร	_____	_____	_____	_____	_____
12. การนิเทศงาน	_____	_____	_____	_____	_____
13. กล้าและเต็มใจที่รับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ	_____	_____	_____	_____	_____
14. การสร้างเกียรติคุณและชื่อเสียงวิทยาลัย	_____	_____	_____	_____	_____



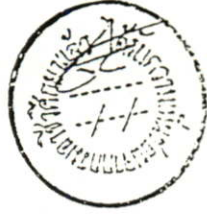
เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเอง					
16. การเป็นนักประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
17. มีสุขภาพสมบูรณ์ อารมณ์มั่นคง ร่าเริงแจ่มใส					
18. ผลการปฏิบัติงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ					
<b>ข. การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล</b>					
<b>สายปฏิบัติการสอน</b>					
1. การเป็นวิทยากรอบรมกลุ่มสนใจแก่ชุมชนในท้องถิ่นของตน					
2. การให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานชุมชน					
3. การจัดกิจกรรมฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม					
4. การช่วยสอนให้แก่สถานศึกษาที่ขาดแคลนครู-อาจารย์					
5. การปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากเจ้าหน้าที่ประจำจนเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>สายสนับสนุนการสอน</u>					
1. การริเริ่มจัด โครงการพัฒนาชุมชนให้วิทยาลัย	_____	_____	_____	_____	_____
2. การเข้ารับการอบรมซึ่งทางหน่วยราชการจัดขึ้น	_____	_____	_____	_____	_____
3. การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)	_____	_____	_____	_____	_____
4. การคิดค้นผลงานวิจัย	_____	_____	_____	_____	_____
5. การสำรวจข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน ของวิทยาลัย	_____	_____	_____	_____	_____
<u>สายงานบริหาร</u>					
1. การเสนอผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน	_____	_____	_____	_____	_____
2. การร่วมมือกับชุมชนในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	_____	_____	_____	_____	_____
3. การให้ความร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นในโครงการอันสืบเนื่องมาจากนโยบายรัฐบาล	_____	_____	_____	_____	_____
4. การริเริ่มจัดโครงการของวิทยาลัยเพื่อสนองนโยบายรัฐบาล	_____	_____	_____	_____	_____
5. กำหนดคนโยบายของวิทยาลัยที่ชัดเจน และเหมาะสมในการพัฒนาชุมชน	_____	_____	_____	_____	_____

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม หากมีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาและสิ่งที่ยังอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ค. การปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครู และอื่น ๆ					
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบทางวิทยาลัย เช่น การแต่งกาย การร่วมงานประเพณีต่าง ๆ	—	—	—	—	—
2. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน	—	—	—	—	—
3. ความสุภาพเรียบร้อย และการควบคุมอารมณ์ไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา	—	—	—	—	—
4. ความซื่อสัตย์สุจริต ต่อนหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน	—	—	—	—	—
5. การอุทิศเวลา ความอดสาหวิริยะ	—	—	—	—	—
6. การวางตนเหมาะสมกับหน้าที่การงาน	—	—	—	—	—
7. สร้างหาในอาชีพครูทำดีเป็นปณชนียบุคคล	—	—	—	—	—
8. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู	—	—	—	—	—
9. การไปช่วยราชการที่อื่น ๆ เช่น ทสพช.	—	—	—	—	—
10. ไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือสั่งพักราชการเกินกว่า กำหนดของ กฎ ก.พ.	—	—	—	—	—
11. จำนวนวันลา (กิจ , ป่วย) ไปที่วิทยาลัยกำหนด	—	—	—	—	—
12. การลาศึกษาต่อในประเทศหรือดูงานต่างประเทศไปที่วิทยาลัยกำหนด	—	—	—	—	—
13. วันมาสายไม่เกินที่วิทยาลัยกำหนด	—	—	—	—	—

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

**คำชี้แจง** ท่านเห็นว่าควรมีเกณฑ์อื่นใดที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีนอกจากที่ระบุไว้ในตอนที่ 2 เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปีให้เกิดความเป็นธรรม

1. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสนองนโยบายรัฐบาล.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณครู และอื่น.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ได้ตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของกรมการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

นางสาวสิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร เกิดวันที่ 20 พฤศจิกายน 2503 ที่อำเภอเมือง  
จังหวัดเพชรบุรี

## ประวัติการศึกษา

- พ.ศ.2520 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนอรุณประดิษฐ์
- พ.ศ.2524 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิศวกรรมศึกษา  
จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พ.ศ.2525 เริ่มรับราชการตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนสามร้อยยอด  
วิทยาคม
- พ.ศ.2530 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนสารพัดช่างวังไกลกังวล
- พ.ศ.2533 สำเร็จการศึกษานิเทศศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช
- พ.ศ.2534 ดำรงตำแหน่งหัวหน้าคณะพื้นฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้