

ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผล
การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

THE OPINIONS OF ADMINISTRATORS AND OFFICERS
ON SPECIAL PROMOTION PERFORMANCE EVALUATION CRITERIA
IN KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าระดับปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมยานยนต์
สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2544
ISBN 974-648-063-4

ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผล
การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

THE OPINIONS OF ADMINISTRATORS AND OFFICERS
ON SPECIAL PROMOTION PERFORMANCE EVALUATION CRITERIA
IN KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน พ.ศ. 2544 เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลง ISBN 974-648-063-4

THE OPINIONS OF ADMINISTRATORS AND OFFICERS
ON SPECIAL PROMOTION PERFORMANCE EVALUATION CRITERIA
IN KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานที่ 2001 ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ISBN 974-648-063-4



COPYRIGHT 2001 ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES ้หา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

นักศึกษา

นางสาวศินีณฎา โกลดิษฐ์

รหัสประจำตัว

40064109

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

พ.ศ.

2544

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.สมพร ไชยะ

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รศ. ชนิษฐา วิเศษสาร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการพิจารณาจากองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 114 คน และข้าราชการ สาย ค จำนวน 200 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มข้าราชการ สาย ค โดยใช้ค่า t-test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ คุณภาพและปริมาณงาน การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ การรักษาวินัย ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

2. ความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ การรักษาวินัย คุณภาพและปริมาณงาน, ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติตามความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย นอกนั้นไม่แตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	The opinions of administrators and officers on special promotion performance evaluation criteria in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang.
Student	Miss. Sineenad Komoldit
Student ID.	40064109
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2001
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Dr. Somporn Chaiya
Thesis Co – Advisor	Assoc. Prof. Khanitha Visetsathorn

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the opinions of KMITL administrators and officers on special promotion performance evaluation criteria. The five factors to be considered : quality and quantity of work, efficiency and effectiveness of work, ability and diligence to work, to be self-disciplined, and to be well-behaved in being officers. The subjects of this study were 114 administrators and 200 officers of KMITL. The data analysis was applied from the statistical method to find out the value of percentile, arithmetic mean, standard deviation and to compare the different between the opinions on the same criteria by using t-Test value.

The findings were as follows:

1. The opinions of administrators on special promotion performance evaluation criteria in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang on overall aspects was in "high level", and orderly from the first by quality and quantity of work, to be well-behaved in being officers, to be self-disciplined, ability and diligence to work, efficiency and effectiveness of work.

2. The opinions of officers on special promotion performance evaluation criteria in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang on overall aspects was in "high level", and orderly from the first by to be well-behaved in being officers, to be self-disciplined, quality and quantity of work, ability and diligence to work and efficiency and effectiveness of work.

3. There was difference on overall aspects of the administrators and officers opinions on special promotion performance evaluation criteria in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang ; when comparing in sub-aspects, there were differences in 4 aspects : quality and quantity of work, efficiency and effectiveness of work, ability and diligence to work and to be self-disciplined.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจาก รศ.ดร.สมพร ไชยะ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และรศ.ชนิษฐา วิเศษสาทร ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และช่วยตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนการปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ดร.ณรงค์ พิมสาร และดร.มาลัย จิรวัดณ์เกษตร์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์นี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนข้อคิดต่าง ๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเป็นแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ และ ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไข เพื่อการปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณอธิการบดีจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และอธิการบดีจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ของทุกคณะ/สำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ และคุณแม่ ผู้เป็นที่เคารพรักยิ่ง นายสุวิทย์ ยมวรรณ (สามี่) คุณกานต์วี โกมลดิษฐ์ (พี่สาว) คุณมรกต - คุณสุธาสินี โกมลดิษฐ์ (น้องสาว) คุณพันธมิตร จันทร์นุช และคุณสมชาย ดีมาก ที่ได้ให้ความรัก ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือทุกด้านตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ข้าราชการ และเพื่อน ๆ ปริญญาโท และบุคคลที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวไว้ในที่นี้ ที่ให้การสนับสนุน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่า และประโยชน์ใด ๆ ที่เป็นผลจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ คุณพ่อ คุณแม่ และครู - อาจารย์ทุกท่าน ด้วยความเคารพยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ศัณณามุ โคมลดิษฐ์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ประวัติความเป็นมาของสถาบันฯ.....	11
2.2 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	15
2.2.1 คุณภาพและปริมาณงาน.....	15
2.2.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา.....	15
2.2.3 ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน.....	16
2.2.4 การรักษาวินัย.....	16
2.2.5 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ.....	16
2.3 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	16
2.3.1 การประเมินผลและความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	16
2.3.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	18
2.3.3 ขั้นตอน กระบวนการ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	20
2.3.4 ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	27

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.4 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ.....	29
2.4.1 หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวนหนึ่งขั้นครึ่ง.....	29
2.4.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวนสองขั้น.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.2.1 การสร้างเครื่องมือ.....	35
3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	35
3.3 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.4 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	38
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย.....	39
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	76
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	78
5.4 อภิปรายผลการวิจัย.....	83
5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลของการวิจัยไปใช้.....	98
5.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป.....	98
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	103

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
"ไม่" ประวัตินี้ผู้เขียน..... สิ่งนี้ทั้งหมดนี้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับสิ่งที่ยังคงมีอยู่ของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำ..... 122

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ที่แจกแบบสอบถาม และได้รับกลับคืน.....	34
4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	40
4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	40
4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	41
4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง.....	41
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน.....	42
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา.....	44
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน.....	46
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ด้านการรักษาวินัย.....	48
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ.....	50
4.10 สรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ทั้ง 5 ด้าน.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน.....	53
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา.....	55
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน.....	57
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ด้านการรักษาวินัย.....	59
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของ ข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ.....	61
4.16 สรุปความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ทั้ง 5 ด้าน.....	63
4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน.....	64
4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา.....	66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน.....	68
4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการรักษาวินัย.....	70
4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ.....	72
4.22 สรุปเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 5 ด้าน.....	73

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม.....	7
2.1 แผนภูมิแสดงการแบ่งส่วนราชการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	14



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การหรือหน่วยงานบริหารเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานของหน่วยงานทุกแห่ง มีองค์ประกอบคือ คนหรือบุคคล หรือบุคลากร (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management) กล่าวได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งคือ คน หรือบุคคล แม้จะมีเงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการที่ดี แต่ถ้าขาดคนแล้วจะไม่สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งในการบริหารงานบุคคลนั้น ไม่ว่าจะเป็้องค์การรัฐบาล หรือองค์การธุรกิจก็ตาม ย่อมมุ่งมั่นและพยายามที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการให้ทรัพยากรบุคคลอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและพัฒนาอยู่เสมอ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 336) ซึ่งประสิทธิภาพและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารบุคคลที่ส่งผลให้เกิดขวัญ กำลังใจ แก่บุคคลในองค์การ ให้เพิ่มพูนสมรรถภาพเพื่อประสิทธิภาพของงาน ผู้บริหารควรทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน (สมยศ นาวิกาน. 2522 : 377)

นักบริหาร หัวหน้างาน หรือผู้นำ มีภาระหน้าที่ที่จักต้องปฏิบัติในองค์การ หรือหน่วยงาน นับแต่การกำหนดนโยบาย วางแผนงาน เป็นผู้เชี่ยวชาญ วินิจฉัยสั่งการ ประสานบุคคลและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การที่ผู้บริหารจะนำเอาความสามารถของ “คน” มาใช้ในการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ (Strategy) และกลยุทธ์ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้มากที่สุดในการบริหารเกี่ยวกับ “คน” คือ วิธีการกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้มีความตั้งใจ และอยากทำงานให้ดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายในการจูงใจ คือต้องให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด จึงเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของผู้นำหรือหัวหน้างานนั้นมีมากมายและล้นหลามแตกต่างกัน แต่ที่สำคัญหัวหน้างานทุกระดับชั้นจักต้องเกี่ยวข้องก็คือ การโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคีกัน เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ วิธีการที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ลุล่วงไปได้นั้น คือ การจูงใจ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 249, 302)

Herzberg กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มี 2 ประการ คือ องค์ประกอบแห่งความพึงพอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ได้แก่ ความสำเร็จ ความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน เป็นต้น องค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา เงินเดือน เป็นต้น แนวคิดของ Herzberg ได้ให้ความสำคัญแก่เงินเดือนว่า เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดของ Herzberg นี้ได้มีผู้นำมาประยุกต์ใช้ในการบำรุงขวัญของบุคลากรในวงการศึกษา อุตสาหกรรม และราชการอย่างกว้างขวาง

ดังนั้น เครื่องมือที่ผู้บริหารจะกระตุ้น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานประการหนึ่งคือ การได้รับการพิจารณาเงินเดือนให้สูงขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจะได้มาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งผลการประเมินนั้น สามารถนำมาพัฒนาคุณภาพของบุคคลนั้นได้ ถ้าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน

การได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือการได้เลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นสิ่งที่ชี้ชัดถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปมีความมุ่งหวัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญมาก

การพิจารณาความดีความชอบ เป็นภารกิจปกติที่ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติเป็นประจำทุกปี หรืออาจจะทุกครึ่งปี เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน นับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญไม่น้อยและเป็นสิ่งที่ข้าราชการทุกคนต้องเกี่ยวข้องโดยตรงตลอดชั่วอายุการรับราชการ (สีมา สีมานนท์. 2524 : 18) นับเป็นการให้บำเหน็จความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมแรงจูงใจที่สำคัญ มีผลต่อการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ และตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน โดยประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีตามระเบียบการพิจารณาความดีความชอบตามบทบัญญัติมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ก.พ. จึงได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2540 : 20-21) ซึ่งวางหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติสำหรับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการไทยไว้เป็นระบบ กล่าวคือ หากมีผลงานไม่ถึงเกณฑ์ปกติจะไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน มีผล

งานหรือความชอบถึงเกณฑ์ปกติจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น หากมีผลงานอยู่ในระดับดี จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1.5 ขั้น หากมีผลงานดีเด่นพิเศษ ก็จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าระบบดังกล่าว เป็นปัญหาที่สร้างความลำบากใจให้แก่ผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดมา (สีมา สีมานนท์. 2524 : 18) นอกจากนี้ ดิลก บุญเรืองรอด (2520 : 10) ได้เสนอแนะว่า “การพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม น่าจะต้องทำอย่างมีหลักเกณฑ์ มีวิธีการ มีเครื่องมือในการวัดผล และประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง และในการพิจารณาความดีความชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาคนเดียวไม่สามารถจะรู้ผลงานของคนทุกคนได้ครบถ้วน จึงควรให้หัวหน้างานเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นได้มีส่วนร่วม โดยเฉพาะการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ เพื่อให้มีความยุติธรรมมากขึ้น

การพิจารณาความดีความชอบด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น เป็นสิ่งที่มีความหมายและสำคัญต่อชีวิตการรับราชการในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านความก้าวหน้า เกียรติยศชื่อเสียง อาวุโสในการรับราชการ รวมทั้งรายได้ที่เพิ่มขึ้น “แต่ในสภาพที่ปรากฏอยู่วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ก่อให้เกิดปัญหาในวงการทำให้อำนาจการตัดสินใจหมดกำลังใจ แดกความสามัคคีและเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน (สำราญ ถาวรยุศม์ และบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ. 2527 : 11)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นหน่วยงานภาครัฐบาล และเป็นสถาบันทางการศึกษา ในระดับกรม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่คอยกำกับ ควบคุมดูแลการบริหาร การดำเนินงาน รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ ในส่วนเงินเดือนของข้าราชการจะเป็นไปตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ตามระดับขั้นเงินเดือนของแต่ละบุคคล การจ่ายเงินเดือนต้องเป็นไปตามระเบียบของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่จะอนุมัติถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ ดังนั้น ปัญหาที่พบบ่อย ที่สุดคือ ผู้บริหารไม่มีข้อพิจารณา หรือกฎเกณฑ์ที่แน่นอนว่าจะใช้หลักเกณฑ์อะไรในการพิจารณา หรือจะพิจารณางานในด้านใดบ้าง เช่น ในปีที่ผ่านมาเน้นการพิจารณาประสิทธิภาพของงาน แต่ในปีนี้นั้นเน้นการพิจารณาปริมาณและคุณภาพงาน หรือความร่วมมือในกิจกรรมและกิจการของหน่วยงาน หรืออาจจะมีการพิจารณาอย่างเร่งด่วนด้วยว่า ใกล้เคียงเวลาที่จะต้องพิจารณาในการขึ้นเงินเดือนประจำปีแล้ว ดังนั้น ผลการพิจารณาที่ได้จึงอาจไม่ยุติธรรม และผู้บริหารก็มักจะไม่นำผลที่ได้มาแสดงให้ผู้ถูกประเมินทราบว่าตนเองนั้น ได้รับการพิจารณาอย่างไร น่าพอใจแค่ไหน เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น สาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ นำความขัดแย้งมาสู่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน หรืออาจนำความขัดแย้งมาสู่กลุ่มข้าราชการกับผู้บริหาร ซึ่งเหตุการณ์เช่นนี้จะเกิดขึ้นทุกครั้งและเป็นประจำทุกปี เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบ

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นหัวหน้างานบุคลากรในสำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของหน่วยงานระดับกอง ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต้องศึกษาและนำเสนอตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษว่าควรมีลักษณะ และหลักเกณฑ์ไปในทิศทางใด เพื่อผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีกรณีพิเศษ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

ผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 5 ด้าน แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

แนวความคิดในการทำวิจัย มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 5 ด้าน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญนั้น มาตรา 72 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ซึ่งจะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพและปริมาณงาน

ด้านคุณภาพและปริมาณงาน หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติได้มีความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย และผลลัพธ์ที่กำหนด มีความสมบูรณ์ เรียบร้อย ปริมาณของผลผลิตหรือกิจกรรมของงานที่ทำสำเร็จตรงตามมาตรฐาน เป้าหมาย หรือข้อตกลงที่กำหนด และเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

2. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นในการทำงาน

3. ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน

ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพยายาม ความตั้งใจ และความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา อีกทั้งประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา งบประมาณ วัสดุ และแรงงาน ตลอดจนมีความสามารถพิเศษอื่นที่มีความเหมาะสมกับงานอีกด้วย

4. การรักษาวินัย

การรักษาวินัย หมายถึง การประพฤติหรือปฏิบัติตนตามกรอบที่กฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการกำหนดไว้ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติหรือไม่พึงปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งได้กำหนดบทวินัย ไว้อย่างละเอียดและกว้างขวาง หากผู้บังคับบัญชาไม่ได้พิจารณากันอย่างเคร่งครัดแล้ว ข้าราชการพลเรือนสามัญเกือบทุกคน จะกระทำผิดวินัยกันไม่มากก็น้อย อันจะส่งผลให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ดังนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และกฎ ก.พ. ฉบับ

ที่ 10 (พ.ศ. 2538) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงกำหนดห้ามผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ผู้บังคับบัญชา เฉพาะกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์เท่านั้น

5. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ หมายถึง การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ขณะนี้คือข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 เช่น พึงใช้วิชาชีพนในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ พึงใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ เป็นต้น (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2540 :3-4)

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร เป็นผู้บริหาร ระดับคณะหรือเทียบเท่า ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย เลขานุการคณะ และเลขานุการสำนักวิจัยฯ ซึ่งรับราชการอยู่ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ 2542 จำนวน 121 คน และข้าราชการสาย ค ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร แต่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานธุรการ ซึ่งรับราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในปีงบประมาณ 2542 จำนวน 383 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหาร ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงทั้งหมด ส่วนข้าราชการสาย ค ผู้ซึ่งรับราชการอยู่ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในปีงบประมาณ 2542 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ตามวิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan จากจำนวน 383 คน เมื่อเทียบกับตาราง Krejcie และ Morgan จะได้ 196 คน ในที่นี้จึงขอเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

2.1.1 ผู้บริหาร

2.1.2 ข้าราชการสาย ค

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อ
ไม่พิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

2.2.1 คุณภาพและปริมาณงาน

2.2.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

2.2.3 ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

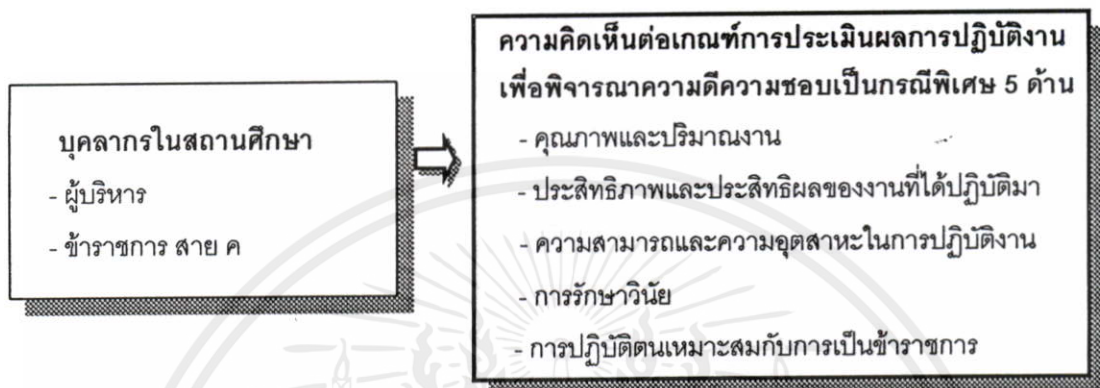
2.2.4 การรักษาวินัย

2.2.5 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ศึกษาดังกล่าว ได้แสดงในแผนภูมิที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงกำหนดความหมายของคำต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ คือ

1. **ความคิดเห็น** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. **การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ** หมายถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ 1.5 ขั้น และ 2 ขั้น ในแต่ละกลุ่ม จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ **กลุ่มที่ 1** ได้แก่ กลุ่มข้าราชการในระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 ระดับ 4 ระดับ 5 ระดับ 6 ระดับ 7 และระดับ 8

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มข้าราชการในระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11

3. **เกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ** หมายถึง ข้อกำหนด หรือข้อประเมิน หรือเกณฑ์

ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ

ไม่ว่ากรณีใด 4. **ข้าราชการสาย ค** หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการของสายงานธุรการ

ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการพัสดุ นักวิชา-

การเงินและบัญชี พนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล พนักงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งอื่นๆ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ในหน่วยงาน ระดับ คณะ/สำนัก ภายในสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารของหน่วยงาน ในระดับคณะ สำนัก และเป็นผู้ที่มีสิทธิในการเสนอชื่อเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน อธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย เลขานุการคณะ และเลขานุการสำนัก

6. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หมายถึง สถานศึกษา และ สถานที่ราชการ ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

7. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงาน โดยคำนึงถึงผลผลิตในด้าน ปริมาณและคุณภาพ (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2540 : 3-4) ได้แก่

7.1 ด้านคุณภาพและปริมาณงาน

7.1.1 คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติได้มีความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย และผลลัพธ์ที่กำหนด มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ประณีต เรียบร้อย และเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

7.1.2 ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณของผลผลิต หรือกิจกรรมของงานที่ทำสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตรงตามมาตรฐาน เป้าหมาย หรือข้อตกลงไว้

7.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

7.2.1 ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน การวางแผนในการทำงาน การประสานงาน ปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอน การรู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน

7.2.2 ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นในการทำงาน การปฏิบัติงานจนจนสำเร็จเป็นผลดี

7.3 ความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงาน

7.3.1 ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จะทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายโดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา วัสดุ งบประมาณการเงิน กำลังคนและแรงงาน ตลอดจนมีความสามารถพิเศษอื่นที่มีความเหมาะสมกับงาน

7.3.2 ความอดสาหะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จและความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

7.4 การรักษาวินัย หมายถึง การประพฤติหรือปฏิบัติตนตามกรอบที่กฎหมายหรือระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของทางราชการกำหนดไว้ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติหรือไม่พึงปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งได้กำหนดบทวินัย ไว้อย่างละเอียดและกว้างขวาง หากผู้บังคับบัญชาไม่ได้พิจารณากันอย่างเคร่งครัดแล้ว ข้าราชการพลเรือนสามัญเกือบทุกคน จะกระทำผิดวินัยกันไม่มากก็น้อย อันจะส่งผลให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ดังนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงกำหนดห้ามผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ผู้ได้บังคับบัญชาเฉพาะกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์เท่านั้น

7.5 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ หมายถึง การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ขณะนี้คือข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 เช่น พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ พึงใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ เป็นต้น (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2540 :3-4)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับเป็นแนวทางในการทำวิจัยดังนี้

2.1 ประวัติความเป็นมาของสถาบันฯ

2.2 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.2.1 คุณภาพและปริมาณงาน

2.2.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

2.2.3 ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

2.2.4 การรักษาวินัย

2.2.5 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

2.3 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.1 การประเมินผลและความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.3 ขั้นตอน กระบวนการ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.4 ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

2.4.1 หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวนหนึ่งขั้นครึ่ง

2.4.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวนสองขั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ประวัติความเป็นมาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นมหาวิทยาลัยในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2528 เดิมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีฐานะเป็นวิทยาเขตหนึ่งในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พ.ศ. 2514 โดยการรวมวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโพรคมណาคม และวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเข้าด้วยกัน โดยการแบ่งการบริหารงานเป็น 3 วิทยาเขต ภายหลังจากแต่ละวิทยาเขต ได้มีการพัฒนาทางด้านวิชาการเป็นไปอย่างรวดเร็ว เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้แต่ละวิทยาเขตขยายและพัฒนาทางการศึกษาเกือบสมบูรณ์ในตัวเอง ในลักษณะมหาวิทยาลัยอิสระ บัณฑิตของแต่ละวิทยาเขตมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับของตลาดแรงงานทั้งจากทางภาคอุตสาหกรรมและภาครัฐทั้งในและต่างประเทศ จากเหตุผลดังกล่าว คือ การขยายตัวของแต่ละวิทยาเขตเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ประสบปัญหาการบริหารงาน อันเกิดจากโครงสร้างและระบบการบริหาร ผู้บริหารแต่ละวิทยาเขตจึงมีความเห็นร่วมกันว่าควรแยกตัวเป็นอิสระในแต่ละสถาบัน ดังนั้น จึงได้มีการแยกเป็นมหาวิทยาลัย เป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในทบวงมหาวิทยาลัย

ชื่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วยพระนาม “พระจอมเกล้า” โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาต โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้อัญเชิญตราพระมหาพิชัยมงกุฏ อันเป็นพระราชลัญจกรประจำพระองค์พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นตราของสถาบัน ส่วนคำ “เจ้าคุณทหาร” มีไว้เป็นอนุสรณ์แก่ท่านเจ้าพระยาสุรวงษ์ ไวยวัฒน์ (วร บุนนาค) หรือประชาชนทั่วไป เรียกท่านว่า “เจ้าคุณทหาร” ตามวัตถุประสงค์ของทายาทคือหลวงพรตพิทยพยัตและคุณหญิงเลี่ยม ทายาทได้แสดงความจำนงไว้เป็นเงื่อนไขในการบริจาคที่ดินให้กับกรมอาชีวศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งในขณะนั้นวิทยาลัยโพรคมណาคมอยู่ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ปัจจุบันสถาบันมีที่ดินรวมทั้งสิ้น 850 ไร่ (รวมพรอินทประสงค์. 2541 : 5)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หรือที่นิยมเรียกกันทั่วไปว่า “พระจอมเกล้าลาดกระบัง” มีประวัติความเป็นมาดังนี้

- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้เฉพาะงานวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ
- 2503 - ก่อตั้งศูนย์ฝึกโพรคมណาคมนนทบุรี สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
 - 2507 - ศูนย์ฝึกโพรคมណาคมนนทบุรี ได้ปรับฐานะเป็นวิทยาลัยโพรคมណาคมนนทบุรี

- 2514 - สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ได้ก่อตั้งขึ้นโดยมีวิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี เป็นวิทยาเขตนนทบุรี ต่อมาในปีเดียวกันได้ย้ายมาอยู่ที่เขตลาดกระบัง และเปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 2515 - วิทยาลัยโทรคมนาคม เปลี่ยนเป็น คณะวิศวกรรมศาสตร์
- วิทยาลัยวิชาการก่อสร้าง โอนมาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และเปลี่ยนชื่อเป็นคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
- 2517 - สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ได้โอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
- 2520 - สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดตั้งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ขึ้น เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษา สำหรับวิทยาลัยเทคนิคและอาชีวศึกษาต่าง ๆ และให้การศึกษาค้นคว้าวิจัยทางวิทยาศาสตร์
- 2522 - วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร ได้โอนจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และเปลี่ยนชื่อเป็นคณะเทคโนโลยีการเกษตร
- 2524 - ได้จัดตั้งสำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์
- 2528 - สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้มีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยอิสระตามพระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2528 และมีชื่อเต็มว่า "สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง" หรือเรียกสั้น ๆ ว่า "พระจอมเกล้าลาดกระบัง"
- 2529 - ได้จัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย
- 2531 - ได้จัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์ โดยแยกออกจากคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์
- 2534 - ได้จัดตั้งสำนักหอสมุดกลาง
- 2538 - ได้จัดตั้งวิทยาเขตชุมพร
- 2539 - ได้จัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักทะเบียนและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

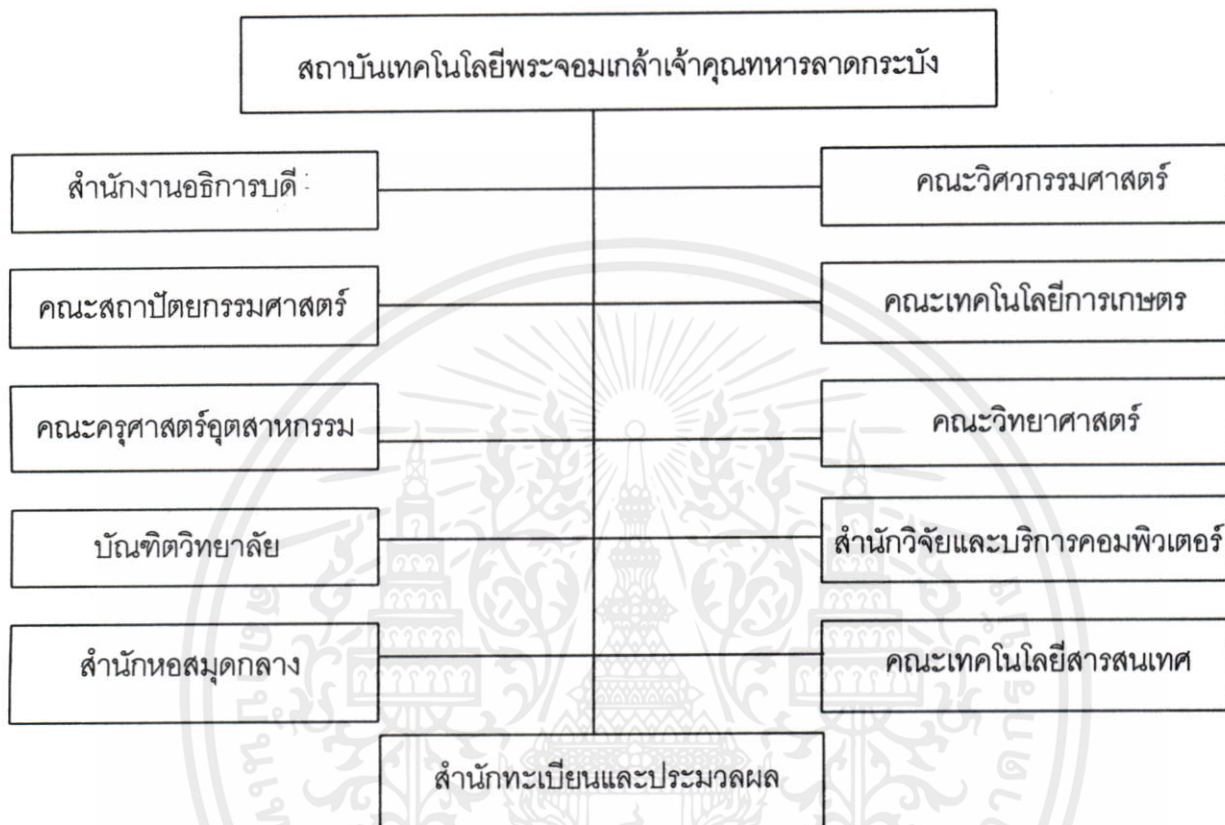
ในปัจจุบัน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แบ่งหน่วยงานออกเป็น

- สำนักงานอธิการบดี
- คณะวิศวกรรมศาสตร์
- คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
- คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- คณะวิทยาศาสตร์
- คณะเทคโนโลยีการเกษตร
- คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
- บัณฑิตวิทยาลัย
- สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์
- สำนักหอสมุดกลาง
- สำนักทะเบียนและประมวลผล

ดังแสดงแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการในสถาบันฯ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิแสดงการแบ่งส่วนราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิแสดงการแบ่งส่วนราชการ ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (รวมพร อินทรประสงค์. 2541 : 9)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญนั้น มาตรา 72 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็กรณีสเลื่อนขั้นเงินเดือนสองชั้น หนึ่งชั้นครึ่ง ครึ่งชั้น หรือไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดก็ตาม ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้ดุลยพินิจพิจารณาดำเนินการสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เกิดความเป็นธรรม ได้มาตรฐานและเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งดำเนินการ เพื่อให้ผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีการประพฤติตนไม่เหมาะสมได้เกิดสำนึก และได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนจะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบใหญ่ ๆ ดังนี้ (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2540 : 3-4)

2.2.1 คุณภาพและปริมาณงาน

1. คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติได้มีความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย และผลลัพธ์ที่กำหนด มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ประณีต เรียบร้อย และเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

2. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณของผลผลิต หรือกิจกรรมของงานที่ทำสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตรงตามมาตรฐาน เป้าหมาย หรือข้อตกลงไว้

2.2.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

1. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน การวางแผนในการทำงาน การประสานงาน ปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอน การรู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน

2. ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นในการทำงาน การปฏิบัติงาน

เอกชนสำเร็จเป็นผลดี" ส่วนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น "ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้"

2.2.3 ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จะทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา วัสดุ งบประมาณการเงิน กำลังคนและแรงงาน ตลอดจนมีความสามารถพิเศษอื่นที่มีความเหมาะสมกับงาน

2. ความอดสาหะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จและความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

2.2.4 การรักษาวินัย หมายถึง การประพฤติหรือปฏิบัติตนตามกรอบที่กฎหมายหรือระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของทางราชการกำหนดไว้ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติหรือไม่พึงปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งได้กำหนดบทวินัย ไว้อย่างละเอียดและกว้างขวาง หากผู้บังคับบัญชาไม่ได้พิจารณากันอย่างเคร่งครัดแล้ว ข้าราชการพลเรือนสามัญเกือบทุกคน จะกระทำผิดวินัยกันไม่มากก็น้อย อันจะส่งผลให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ดังนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงกำหนดห้ามผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ผู้ได้บังคับบัญชาเฉพาะกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์เท่านั้น

2.2.5 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ หมายถึง การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ขณะนี้คือข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 เช่น พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ พึงใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ เป็นต้น (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. 2540 :3-4)

2.3 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.1 การประเมินผลและความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวความคิดของการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์การทุกองค์การ และหัวหน้างานทุกคนทุกระดับ มีความปรารถนาอันยิ่งใหญ่ที่จะบริหารงานขององค์การ หรืองานที่ได้รับผิดชอบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่จะเฝ้หาให้ได้มาซึ่งความสามารถ หรือความต้องการดังกล่าว องค์การจะต้องระดมสรรพกำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง โดยใช้วิธีการต่างๆ (อุทัย หิรัญโต 2523 : 185) เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ต้องระดมพลังของทุกคนในองค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ เพื่องานจักได้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์การ จึงจำเป็นต้องได้รับการตรวจตรา และประเมินผลงานเหล่านั้น

ว่าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีคุณค่าถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใดหรือไม่ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 149)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจของการบริหารงานบุคคล มีผู้ให้ความหมายของการประเมินผลแตกต่างกัน ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 210) ให้ความหมายว่า การประเมินผลงาน คือ วิธีการที่ใช้ประเมินค่าว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาบันทึกไว้ หรือจากการสังเกต และวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้บริหารนั้น ๆ และความหมายอีกนัยหนึ่ง (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 150) ให้ความหมายว่า เป็นการประเมินคุณค่าการทำงานของบุคคล หรืออย่าง Joseph B. Kingsbury (1957 : 54) ได้ให้ความเห็นว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือวิธีการที่ใช้ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2530 : 131) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ยังอาศัยปัจจัยทางด้านอื่น ๆ อีกหลายประการ เป็นต้นว่า ความประพฤติ ความคิดริเริ่ม ความรู้ความสามารถ เป็นต้น เป็นส่วนประกอบที่นำมาพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผล คือ หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงาน หรือหน่วยงานบุคลากรขององค์การนั้นนั่นเอง

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 225) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามจะกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่า บุคลากรของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด

อุทัย หิรัญโต (2523 : 185) ให้ความหมายว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาค่าการทำงานของบุคคลว่ามีความสามารถในการทำงานได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณงาน และคุณภาพที่กำหนด หรือบันทึกไว้ในระยะเวลาหนึ่ง

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภิญโญ สาร (2517 : 425) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคล และเป็นการประเมินสมรรถภาพบุคคลไปด้วย การประเมินผล

ดังกล่าว เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคลากร ส่วนการวินิจฉัยขั้นสุดท้ายเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ขนิษฐา วิเศษสาทร และมุกดา ศรียงค์. (2535:105) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การตีราคาหรือการคำนวณผลการทำงานของพนักงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ซึ่งมีความคุ้นเคยใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานเหล่านั้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป จะเน้นในเรื่องปริมาณงานที่ทำได้ คุณภาพของงาน ความรู้ในงานปัจจุบันและความสามารถที่จะทำได้ในอนาคต

สมศรี สุทธิสำแดง (2520:6) ให้ความหมายว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ผลเท่าที่ควร ปฏิบัติดีด้อยกว่า หรือดีกว่าที่คาดหมายและคําค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่”

ประภาวดี สืบสนธิ (2525:12) ให้ความหมายของการประเมินการปฏิบัติงานว่า เป็นขบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อช่วยผู้บริหารตัดสินใจ ปรับปรุงการทำงาน และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ

2.3.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ย่อมแตกต่างกันไปตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจจะประเมินเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีผู้เสนอไว้แตกต่างกันไป เช่น

วิจิตร วรุตบางกูร (2524 : 24) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายของการประเมินผลว่า งานบางอย่างอาจมีจุดมุ่งหมายพิเศษเฉพาะอย่าง แต่โดยทั่วไปแล้วมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อประกอบการพิจารณาสรรหา และคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ
2. เพื่อใช้ในการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน หรือเพื่อการนิเทศการทำงานให้ผลดีมีโอกาสนำหน้าต่อไป
3. เพื่อเป็นหลักฐานที่สามารถใช้แสดงได้ หากมีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหรือการเรียนต่าง ๆ
4. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และประเมินคุณค่าของบุคคล
5. เพื่อกระตุ้นประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล
6. เพื่อใช้การพิจารณาวางแผนพัฒนาระบบ และวิธีการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โกวิท ประมวลพฤกษ (2519 : 14) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการประเมินผล การปฏิบัติงาน คือ การประเมินควรใช้เพื่อชี้แนวทางให้บุคลากรได้เห็นความสามารถของเขา การ ประเมินผลงานที่ดีย่อมมุ่งที่จะปรับปรุงแก้ไขบุคลากร

เสนาะ ดิยาวี (2516 : 161) กล่าวว่า การประเมินผลงาน อาจกระทำด้วยจุดประสงค์ ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บังคับบัญชา แต่วัตถุประสงค์ที่สำคัญก็คือ

1. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับ การทำงาน
2. เมื่อเกิดข้อขัดแย้ง หรือความไม่พอใจของพนักงานขึ้นว่า ใครเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับงานใด การประเมินผลงานจะช่วยให้ฝ่ายบริหาร มีหลักการในการตัดสินใจหรือระงับข้อขัดแย้งนั้นได้
3. เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงสถานะของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการเลื่อน ตำแหน่ง เลื่อนขั้นหรือย้ายงาน
4. ทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคน มีความแตกต่างกันอย่างไร หากมีการพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานด้วยกัน จะสามารถตัดสินใจได้ว่า ใครเป็นผู้ที่เหมาะสม
5. เพื่อวัดค่าของการปฏิบัติงานของพนักงาน อันเป็นสิ่งชี้ว่าพนักงานคนนั้น ควรอยู่ ปฏิบัติงานต่อไปในองค์การหรือไม่
6. เพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงาน ในแง่จุดเด่น ก็จะได้ส่งเสริมให้ได้ใช้ประโยชน์ ของจุดเด่นต่อไป ในแง่ของจุดด้อยก็จะได้แก้ไขปรับปรุงให้น้อยลง หรือให้กลายเป็นผลดีต่อ พนักงานเอง

ขนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรียงค์ (2535:105) กล่าวว่า การประเมินผลการทำงานมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประโยชน์ต่าง ๆ ในการจัดการด้านบุคลากร เช่น

1. ด้านการฝึกอบรม (training) การประเมินผลจะสะท้อนให้เห็นจุดดี หรือจุดอ่อนของ บุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าค้นพบจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะจัดให้ มีการฝึกอบรมได้ถูก เพื่อพัฒนาทักษะของบุคลากร
2. ด้านการบริหาร ค่าจ้าง และเงินเดือน (wage and salary administration) การ ประเมินผลการทำงาน จะช่วยกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับ ความสามารถ และผลงานของบุคลากรแต่ละคน
3. ด้านการจัดวางตัวบุคคล (placement) ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการ พิจารณาบรรจุแต่งตั้ง ให้คำแนะนำปรึกษา และเป็นแนวทางสำหรับการบรรจุบุคคลที่เหมาะสมกับ ความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าวิธีใดก็ตาม สิ่งใดที่นำมาใช้ต้องเปลี่ยนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงที่มาของเอกสารทุกอย่างที่มีการนำไปใช้

4. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (promotions) การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะได้ข้อมูลเพื่อความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบได้โดยไม่ลำเอียง

5. ด้านการวิจัยทางบุคลากร (personnel research) การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะนำผลมาใช้ในการวิจัยด้านการบริหารงานบุคคล โดยการศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อสรรหาและคัดเลือกให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อลงกรณ์ มีสุทธา (2539 : 13) กล่าวว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางที่คอยควบคุมให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องในทิศทางเดียวกัน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป มีดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีแก่พนักงาน ให้เป็นไปโดยเสมอภาคและเป็นธรรม

2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลดขั้นลดตำแหน่ง โยกย้าย และปลดออกอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. เพื่อการพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้กำหนดนโยบายหรือฝ่ายผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานจะได้พยายามปรับปรุง เพิ่ม เสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน

4. เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ผู้บังคับบัญชาและพนักงานใช้ความพยายามร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนการแจ้ง และหารือผลการประเมินอย่างเหมาะสม จะช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

5. เพื่อปรับปรุงโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะช่วยในการพิจารณาว่า การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานได้เหมาะสมเพียงใด โดยเปรียบเทียบผลการทำงานกับผลการทดสอบและความเห็นผู้สัมภาษณ์ และยังช่วยให้ทราบว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานประเภทใดและเมื่อใดอีกด้วย

จากวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลายประการ ตั้งแต่เพื่อใช้ประกอบการแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง การพัฒนาสมรรถภาพส่วนบุคคล และสมรรถภาพของหน่วยงาน ว่าบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เขียนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

2.3.3 ขั้นตอน กระบวนการ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม สิ่งทั้งหมดนี้เป็นข้อมูลสาธารณะ และต้องขึ้นฉันทัดอำนาจเอกสารที่อ้างถึงที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติกันอยู่โดยทั่วไป สมพงษ์ เกษมสิน (2519:

152-157) ให้ทัศนะในเรื่องนี้ว่า มีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน
2. กำหนดแบบ และลักษณะงานที่จะประเมิน แบบประเมินผลการปฏิบัติงานต้องจัดทำเป็นแบบมาตรฐานเดียวกันให้เหมาะสม สำหรับการประเมินบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามลักษณะของงานที่ได้จำแนก และกำหนดมาตรฐานไว้ตามวัตถุประสงค์ที่จะนำไปใช้ โดยทั่วไป วัตถุประสงค์เบื้องต้น ควรกำหนดคุณสมบัติ และลักษณะของงานไว้ในแบบประเมินผลเพื่อช่วยให้งานจัดดำเนินไปด้วยดี

3. กำหนดตัวผู้ประเมิน และทำการอบรมผู้ทำหน้าที่ประเมิน ให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการ เทคนิคในการประเมินผลตามแบบฟอร์ม และลักษณะงานที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน ปกติแล้วผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะเป็นผู้ประเมิน

4. กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กร หรือหน่วยงาน ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผล และควรแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทั่วกัน

5. การวิเคราะห์ และการนำผลไปใช้ การวิเคราะห์ผลจากแบบประเมินเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบคุณธรรม ผู้วิเคราะห์ต้องมีความชำนาญในการแปลความหมายจากแบบประเมิน

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 226) ได้เสนอขั้นตอนต่าง ๆ ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้คือ

1. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นแนวทางที่มีแบบแผน ว่าจะกระทำเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมิน เกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน ตลอดจนเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่จะนำมาใช้

2. กำหนดให้ผู้ทำการประเมิน ดำเนินการเก็บข้อมูลตัวเลขที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคคล

3. กำหนดให้ผู้ทำการประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (ซึ่งในบางกรณีอาจจะมีการให้ผู้ปฏิบัติงานมีการประเมินร่วมกันด้วย)

4. การนำผลที่ประเมินได้ มาถกเถียงและพิจารณากับบุคคล

5. การตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสรุปผลเป็น 2 ระบบ ควบคู่กันเสมอ คือ ทั้งในรูปแบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ กล่าวคือ ในวิธีที่ไม่เป็นทางการนั้น มักจะให้หัวหน้างานพนักงานนั้น ๆ แสดงความคิดเห็นโดยทั่วไปว่า ลูกน้องของตนดีอย่างไรในการทำงาน ซึ่งวิธีที่ไม่เป็นทางการนี้จะมีปัจจัยเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติและความใกล้ชิดในเรื่องส่วนตัวต่าง ๆ เข้ามาปะปนอยู่ด้วยเสมอ และมักจะทำให้หัวหน้างานมีความลำเอียงที่จะเห็นคนใดคนหนึ่งดีกว่าอีกคนหนึ่งด้วยจุดอ่อนดังกล่าว องค์กรส่วนมาก จึงต้องมีการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นทางการขึ้น ซึ่งจะระบบสำหรับที่จะใช้เป็นประจำตามปกติ และ

มีระเบียบแบบแผนในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้การประเมินผลดังกล่าว สมเหตุสมผลและมีความยุติธรรม ซึ่งจะมีผลต่อขวัญของบุคคลด้วย

สีมา สีมานันท์ (2522 : 18) ได้กล่าวโดยสรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบจะต้องมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดแบบฟอร์ม ต้องพิจารณาว่าจะต้องใช้องค์ประกอบอะไรในการประเมิน และจะต้องประเมินโดยวิธีใด จะต้องทราบถึงวัตถุประสงค์ในการที่จะประเมินด้วย

2. การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดว่างานที่ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะต้องปฏิบัติในช่วงเวลาหนึ่งควรมีปริมาณ และคุณภาพอย่างไร โดยปกติการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะเป็นการระบุปริมาณของงานที่ควรจะได้ แต่สำหรับงานบางลักษณะ ซึ่งระบุเป็น ปริมาณได้ยาก ก็จำเป็นต้องระบุคุณภาพของงานนั้นแทน

3. การกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีการกำหนดระยะเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เช่น ถ้าจะประเมินเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ก็จะต้องประเมินปีละครั้ง หรือสองครั้ง เป็นต้น แต่ในบางหน่วยงาน อาจพิจารณาจัดให้มีการประเมิน มากกว่าปีละสองครั้งก็ได้ตามที่เห็นสมควร

4. คู่มือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีคู่มือที่อธิบาย คุณลักษณะของหัวข้อในการประเมินผลให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ประเมินแปลความหมายเอง ซึ่งอาจจะให้ผลการประเมินที่ออกมาผิดความจริง

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 152) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติกันอยู่ทั่วไป มีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. กำหนดแบบและลักษณะของงานที่จะประเมินผล
3. กำหนดตัวผู้ประเมินผลและมีกรอบผู้ทำการประเมินผล
4. กำหนดวิธีการประเมินผล
5. การวิเคราะห์ผล และการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

1. กำหนดวัตถุประสงค์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จะต้องกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ไว้ให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินไปสู่เป้าหมายโดยรวดเร็วและถูกต้อง

โดยทั่วไป วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำไปใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีดังต่อไปนี้คือ

1. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

2. ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
3. ใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. ใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน
5. ใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
6. ใช้ประกอบการพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่ย่อนสมรรถภาพ และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นได้ ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป

2. กำหนดแบบและกำหนดลักษณะงานที่จะประเมิน กล่าวคือ เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์แล้ว จะต้องกำหนดวิธีที่จะใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยสร้างแบบประเมินขึ้นหากจำเป็น และในแบบควรกำหนดลักษณะงานที่ต้องการจะประเมินผลไว้ด้วย

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเพื่อบันทึกความเห็นของผู้ทำการประเมินหน่วยงานที่จะกระทำหน้าที่นี้ ต้องจัดทำแบบประเมินเป็นมาตรฐานเดียวกัน ให้เหมาะสมสำหรับที่จะประเมินบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามลักษณะของงานที่ได้จำแนก และกำหนดมาตรฐานไว้ตามวัตถุประสงค์ที่จะนำไปใช้ แบบที่จะใช้ประเมินมีหลายแบบด้วยกัน แล้วแต่หน่วยงานแต่ละแห่งจะพิจารณาสร้างขึ้นตามความเหมาะสมแต่ละหน่วยงาน

โดยทั่วไป วัตถุประสงค์เบื้องต้นควรที่จะกำหนดคุณสมบัติ และลักษณะของงานไว้ในแบบประเมินผล เพื่อช่วยให้การวัดดำเนินไปด้วยดี ซึ่งสิ่งที่ควรกำหนดมี

1. คุณภาพของงาน
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง
3. ความรู้ความสันทัดชัดเจนในหน้าที่การงาน
4. ความไว้วางใจได้ในการปฏิบัติงาน
5. ความคิดริเริ่ม
6. ความสามารถในการเรียนรู้งาน
7. ความสามารถในการปรับตัวเอง
8. ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
9. การให้ความร่วมมือและประสานงาน
10. ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น
11. การติดต่อกับผู้อื่น
12. การตัดสินใจ
13. คุณสมบัติในการเป็นผู้นำ
14. ความแข็งแรงและสุขภาพของร่างกาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น หรือเผยแพร่ในสื่อออนไลน์ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

15. ความเป็นผู้รักความก้าวหน้า
16. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
17. ความเป็นผู้รักเกียรติยศชื่อเสียง
18. ความซื่อสัตย์สุจริต
19. บุคลิกลักษณะ
20. การแต่งกาย
21. ความประพฤติและนิสัย
22. เรื่องเกี่ยวกับครอบครัว
23. ทักษะติดต่องานและบุคคลอื่น ๆ
24. ความเข้มแข็งของจิตใจ
25. ความถนัดในการปฏิบัติงาน
26. การสังคม
27. ความรู้พิเศษอื่น ๆ

เมื่อกำหนดลักษณะงานแล้ว อาจบรรยายลักษณะการปฏิบัติงานแต่ละรายการไว้ด้วยก็ได้ เพื่อช่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนี้ อาจมีข้อความบรรยายเพิ่มเติมลงในช่องที่แจ้งประกอบได้อีก ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. กำหนดตัวผู้ประเมินและทำการอบรมผู้ทำการประเมิน เมื่อกำหนดแบบประเมินผล และลักษณะงานที่จะประเมินแล้วนั้น ต่อมาคือ กำหนดตัวผู้ที่จะทำการประเมิน โดยปกติจะได้แก่ผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิด ของผู้ที่จะถูกประเมิน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานที่ได้สั่งให้ผู้ถูกประเมินปฏิบัติและให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปอีก 1-2 ระดับ ลงความเห็นประกอบเพื่อตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาที่จะทำการประเมินผลเหล่านี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ หรือได้รับการอบรมหรือชี้แจงเสียก่อน ให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการ และเทคนิคในการประเมินผลตามแบบฟอร์ม และลักษณะงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานไว้

4. กำหนดวิธีการประเมินผล ในขั้นนี้หน่วยงานที่ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องกำหนดวิธีประเมินว่าจะให้ผู้บังคับบัญชา เสนอหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา และชี้สมรรถภาพหรือข้อบกพร่อง ตลอดจนแนวทางที่ควรปรับปรุงแก้ไขตัวเอง รวมทั้งวิธีการออกแบบประเมิน ซึ่งมีหลายแบบ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาลงแบบ แล้วมอบให้เจ้าหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลพิจารณา ดำเนินการตามหลักการประเมินบุคคลที่หน่วยงานได้กำหนดไว้

วิธีประเมินผลที่ใช้ในการประเมินผลการทำงานนั้น มีอยู่หลายแบบ หลายวิธี แตกต่างตามความประสงค์ที่จะใช้ เช่น

1. การประเมินผลเกี่ยวกับพฤติกรรม นิยมใช้วิธีประเมินผลแบบ Probst rating plan หรือ Graphic rating scale เพราะเป็นวิธีที่จะช่วยให้ทราบถึงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะนิสัยเป็นคนว่องไว เชื้อชาติ อุดมคติ สุภาพ เป็นต้น

2. การประเมินผลเกี่ยวกับการจัดคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน นิยมใช้วิธีการประเมินผลแบบ Grading ซึ่งจะจำแนกคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานไว้ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจ การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ฯลฯ เป็นต้น

3. การประเมินผลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบเป็นรายบุคคล (Man-to-Man Comparison) ซึ่งจะนำเอาผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมาเปรียบเทียบจัดอันดับเป็น 1-2-3

4. การประเมินผลเกี่ยวกับความก้าวหน้าของงาน อาจใช้วิธี Progress interview ซึ่งโดยวิธีการนี้ ผู้ถูกประเมินจะถูกสัมภาษณ์โดยผู้ประเมิน เพื่อให้เห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบที่จะปฏิบัติอยู่ ในการสัมภาษณ์ควรถามถึงความก้าวหน้าของงาน และอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้วย

5. การประเมินผลโดยผู้ปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า Self-appraisal เป็นการให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินผลงานด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้าและกับองค์กร วิธีการนี้ต้องอาศัยความซื่อตรงและสุจริตของผู้ประเมินเป็นอย่างมาก

5. การวิเคราะห์ผลและการนำผลประเมินไปใช้ การวิเคราะห์ผลจากแบบประเมิน เป็นขั้นที่สำคัญที่สุดขั้นหนึ่งในการประเมินผลการทำงาน ด้วยระบบคุณธรรม กล่าวคือ เมื่อเจ้า-หน้าที่บริหารงานบุคคลได้รับแบบประเมินที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินไว้มาแล้ว จะต้องพิจารณาวิเคราะห์รายงานจากแบบประเมินผลแต่ละสายเป็นคน ๆ ไป ในขั้นนี้จะต้องกำหนดวิธีการวิเคราะห์ผลงานและผู้วิเคราะห์จะต้องมีความชำนาญพอสมควรในการแปลความหมายจากแบบที่ผู้ประเมินได้ประเมินแล้ว จึงจะได้ผลประเมินถูกต้อง เมื่อได้ผลประเมินของแต่ละคนแล้ว ก็ทำการคัดลอกและลงระเบียบในแบบถาวร (Performance record) ซึ่งจะเห็นว่าเมื่อนำไปพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ตลอดเวลาที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น หากท่านมีข้อสงสัยหรือข้อผิดพลาด กรุณาแจ้งมาที่ฝ่ายวิชาการ หรือฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง

วิธีการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้วิวัฒนาการมาโดยลำดับ โดยมีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการบริหาร วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี จะช่วยให้การ

ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง และแม่นยำยิ่งขึ้น วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผู้เสนอไว้หลายวิธี เช่น

สีมา สีมานันท์ (2522 : 56-61) ได้เสนอว่า วิธีการหลัก ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่ 4 วิธี คือ

1. วิธีจัดบันทึกปริมาณงาน ใช้กับงานประจำที่ทำตามแบบแผนทำซ้ำวัน เช่น งานพิมพ์เอกสาร ผู้ปฏิบัติงานนับจำนวนงานของตนที่ทำได้ต่อวัน หรือสัปดาห์ หรือต่อเดือน แล้วหัวหน้าเก็บรายงานแต่ละคนไว้เมื่อจะประเมินก็นำผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

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

3. วิธีพิจารณาการตรวจสอบ วิธีนี้ผู้ประเมินตอบคำถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยเขียนเครื่องหมายลงในช่องคำตอบที่เตรียมไว้แล้ว

4. วิธีเปรียบเทียบบุคคล (Person to Person Comparison Method) ผู้ประเมินเปรียบเทียบคนทำงานทีละคู่ โดยพิจารณาคุณสมบัติ หรือผลงานแล้วตัดสินทีละคู่ว่าคนไหนดีกว่า ทำจนครบแล้วรวมคะแนนจัดลำดับที่ วิธีนี้เหมาะสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก

ถนอม ธารันถพันธ์ (2518 : 72 - 87) ได้เสนอว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นิยมใช้อยู่ทั่วไป มี 2 วิธี คือ

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

2. การตรวจสอบผลงาน (Job Evaluation) เป็นการดูผลผลิตของงานที่ปรากฏทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยนำเอาผลงานนั้นมาเปรียบเทียบกัน เป็นความมุ่งหมายที่เกี่ยวกับปริมาณและความมุ่งหมายที่เกี่ยวกับคุณภาพ

สรุป ตามที่ได้รวบรวมความเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น มีหลายวิธี แต่ที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน คือ

1. วิธีสังเกตการปฏิบัติงาน โดยสังเกตขณะกำลังปฏิบัติงานและจัดบันทึกการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อทราบคุณสมบัติของบุคลากรโดยตรง เช่น ทราบวิธีการแก้ปัญหา การตัดสินใจ ความคล่องตัวว่า ในแต่ละสถานการณ์บุคลากรเหล่านั้นใช้วิธีการทำงานอย่างไร

2. วิธีตรวจสอบผลงาน เป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อได้ทราบว่า มีปริมาณและคุณภาพตามเกณฑ์และได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้เพียงใด

3. วิธีการพิจารณาตามเครื่องมือวัด (Graphic Rating Scales หรือ Rating Scales หรือ Chart Method) เป็นการกำหนดคุณลักษณะ (Traits) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมินเอาไว้ เช่น ความคิดริเริ่ม ความไว้วางใจ วิจารณ์ญาณ เป็นต้น และจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นระดับ หรือคะแนนความสำคัญมากน้อยที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะกำหนดระดับคะแนนใด ๆ หรือกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะควบคู่ไปด้วยก็ได้ จากนั้นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำเครื่องหมายลงบนแบบฟอร์มที่กำหนด ส่วนใหญ่จะเริ่มกำหนดความสำคัญจากน้อยไปหามาก

ข้อดีของการใช้วิธีการประเมินผล เครื่องมือวัด คือ ช่วยให้ได้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงส่งเสริมคนทำงานได้ต่อไป

ข้อจำกัด ถ้าเป็นหน่วยงานใหญ่ ๆ หัวหน้างานอาจไม่เข้าใจความหมายของคุณลักษณะ หรือตัวเลขที่กำหนดไว้ ทำให้ผลการประเมินเบี่ยงเบนออกจากข้อเท็จจริงได้ง่าย

2.3.4 ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น แม้ว่าผู้ประเมินจะทราบถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการอย่างแจ่มแจ้งแล้วก็ตาม บางครั้งก็ยังเกิดปัญหา และข้อบกพร่องขึ้น อาจเป็นเพราะว่ามีได้คาดคิดไว้ล่วงหน้าก็ได้ ดังนั้น ผู้ประเมินจึงต้องมีความระมัดระวังอยู่เสมอ (สาโรช ไชยรักษ์. 2526 : 16)

สมพงษ์ เกษมสิน (2526:154) ได้ให้ข้อคิดเห็นสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ที่มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคน เพราะหากผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการประเมินผลไม่เห็นด้วยก็อาจมีการวิพากษ์วิจารณ์ และอาจเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้

2. เมื่อมีการเห็นชอบในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องยึดถือเป็นนโยบายและปฏิบัติโดยเคร่งครัดและทั่วถึง มิฉะนั้นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นก็จะไม่สัมฤทธิ์ผล

3. ก่อนที่จะนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการยอมรับและเห็นชอบมาใช้ ควรชี้แจงผู้ที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานได้เข้าใจถึงวิธีการโดยต้องแท้ เพื่อให้การปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน

4. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาระการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ ควรจะต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจโดยถูกต้อง เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีข้อผิดพลาด นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบแล้ว ควรมีลักษณะไปในทางสอนและแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

คาสเตเตอร์ (Casterter. 1976 : 235) ได้เสนอถึงปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มักพบทั่วไป มีดังนี้ คือ

1. การประเมินมุ่งที่บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล แทนที่จะมุ่งที่การกระทำหรือผลงาน
2. เครื่องมือในการประเมินขาดความเที่ยงตรง
3. มีความลำเอียงในการประเมิน
4. การประมาณค่ามักได้รับอิทธิพลจากองค์กร
5. ระบบการประเมินไม่ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกคน
6. ผลของการประเมินไม่ได้นำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร
7. การประเมินแบ่งเป็นส่วน ๆ เมื่อรวมแล้วไม่สะท้อนให้เห็นภาพรวมของบุคลากร
8. บุคลากรไม่เข้าใจเกณฑ์ประเมินต่อต้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้ถูกประเมินไปเพื่อที่จะไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
10. ขาดการสื่อสารเกี่ยวกับวิธีการประเมินระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน
11. วิธีการประเมินไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขององค์กร
12. วิธีการประเมินไม่ส่งเสริมความพึงพอใจหรือความต้องการระดับสูงของบุคลากร เช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าแสดงออก

ภิญโญ สาร (2517 : 304) ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารการศึกษาควรรอบ พิจารณา พร้อมทั้งได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้

1. อิทธิพลรังสี (Halo Effect) คือ การที่ประเมินมีความลำเอียงเพราะคิดว่าถ้าใครมีอะไรดีอย่างหนึ่ง ก็ต้องดีไปหมดทุกอย่าง เช่น ในการประเมินเรื่องการศึกษาพบว่า ผู้มีการศึกษาสูงเมื่อประเมินเรื่องการทำงาน ก็มักจะให้คะแนนสูงไปด้วย ในเรื่องนี้ควรแก้ไขโดยให้ผู้ประเมินประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน แต่ละข้อไปจนหมดทุกตอน

2. การปล่อยหรือกดคะแนน (Leniency of Strictness) คือ ผู้ประเมินบางคน มีนิสัยปล่อยคะแนนแก่ทุกคนง่าย บางคนกดคะแนนแก่ทุกคนต่ำไปหมด ถ้าให้ผู้ประเมินพร้อมกัน 2 คน ก็จะได้คะแนนไม่เท่ากัน ซึ่งจะแก้ไขได้โดยจัดทำคู่มือในแต่ละรายการเอาไว้เป็นบรรทัดฐานและประชุมชี้แจงแก่ผู้ประเมินให้เข้าใจ มีความคิดเห็นในระดับเดียวกันก่อนที่จะประเมิน

3. แนวโน้มเข้าหาศูนย์กลาง (Control Tendency) คือ ผู้ประเมินไม่ต้องการให้บุคลากรได้คะแนนต่ำ หรือสูงเกินไปเพราะไม่แน่ใจ สาเหตุมาจากผู้ประเมินไม่ได้ดูเลบุคลากรอย่างใกล้ชิด จึงใช้วิธีปลอดภัยไว้ก่อนคือ ให้คะแนนทุกคนในระดับปานกลางเหมือนกันหมด แก้ไขโดยให้ผู้ประเมินตั้งเกณฑ์มาตรฐานไว้ และพยายามสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดทุกระยะ

4. ลำเอียงเพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations-Bias) เช่น การให้คะแนนแก่คนที่ตนชอบมากกว่าคนที่ตนไม่ชอบ แม้โดยการใช้แบบประเมินชนิดปรนัย ซึ่งกำหนดรายละเอียดไว้อย่างชัดเจน และไม่ปกปิดผลการประเมินไว้เป็นความลับ

5. อิทธิพลของหน่วยงาน (Organization Influence) หัวหน้างานบางคนต้องการให้หน่วยงานของตนเด่นกว่าหน่วยงานอื่น จึงให้คะแนนบุคลากรทุกคนสูง เพื่อแสดงว่าตนมีความสามารถในการบริหารมากกว่าหน่วยงานอื่นและจากระบบขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น มีโควต้าหัวหน้างานต้องการให้ลูกน้องของตนได้ 2 ชั้นก็ให้คะแนนสูง ๆ ไว้ แก้ไขได้โดยกำหนดให้ผู้ประเมินแสดงผลและหลักฐานทุกข้อที่คะแนนสูง ซึ่งผู้ประเมินอาจต้องระวัง เพราะไม่อาจหาเหตุผลและหลักฐานมารับรองทุกคนได้ (ภิญโญ สาร. 2517 : 440-441)

2.4 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

2.4.1 หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนจำนวนหนึ่งชั้นครึ่ง

กฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งชั้นครึ่งไว้ในข้อ 7 ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ. 2538 : 20-21)

“ข้อ 7 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งชั้นครึ่ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งชั้นตามข้อ 6 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบกตร้าเสี่ยงอันตราย หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ดเหนื่อย ยากลำบาก และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

“ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้พิมพ์หรือเผยแพร่ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีนำไปใช้แก่ประเทศชาติ”

กฎ ก.พ. ข้อ 7 เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนหนึ่งชั้นครึ่ง โดยผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งชั้นครึ่งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้

1) ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี จำนวน 1 ชั้น ตามกฎ ก.พ. ข้อ 6 และ

2) ต้องเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานเหนือกว่าผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี 1 ชั้นประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ข้อ 7 (1) ถึง (6)

ทั้งนี้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีจำนวนหนึ่งชั้นครึ่ง จะต้องอยู่ในระดับดี คือ ได้คะแนน 80 – 89% ด้วย

2.4.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวนสองชั้น

กฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีสองชั้นไว้ในข้อ 8 ดังนี้

ข้อ 8 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำ ปีสองชั้น ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งชั้น ตามข้อ 6 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจบางอย่างโดยหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่ง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินการค้า
ไม่ว่าแก่ประเทศชาติ อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กฎ ก.พ. ข้อ 8 เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนสองชั้น โดยผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสองชั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้

1) ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีจำนวน 1 ขั้น ตามกฎ ก.พ. ข้อ 6 และ

2) ต้องเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานเหนือกว่าผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ข้อ 8 (1) ถึง (6)

ทั้งนี้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีจำนวน สองชั้น จะต้องอยู่ในระดับดีเด่น คือได้คะแนน 90-100% ด้วย

(สำนักงาน ก.พ. 2538 : 20-21)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ
 - 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3 วิธีรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในปีงบประมาณ 2542 จำนวน 2 กลุ่ม คือ

1. ผู้บริหาร ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่ายเลขานุการคณะ และเลขานุการสำนักฯ โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 121 คน

2. ข้าราชการสาย ค ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan จากจำนวน 383 คน จะได้ 196 คน ในที่นี้จึงขอเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 3.1 ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค
ของแต่ละคณะ/สำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ลำดับ	คณะ/สำนัก	ผู้บริหาร					ข้าราชการ สาย ค	
		ประชากร				กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
		คณบดี ผอ.	รองคณบดี รอง ผอ.	หัวหน้าภาค หัวหน้าฝ่าย	เลขาคณะ เลขาสำนักฯ	รวม	ขรก. สาย ค	รวม
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	1	7	13	1	22	76	39
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	1	6	6	1	14	29	15
3	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1	5	5	1	12	23	12
4	คณะวิทยาศาสตร์	1	4	5	1	11	46	24
5	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	1	6	9	1	17	34	18
6	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	2	-	1	4	3	2
7	บัณฑิตวิทยาลัย	1	2	3	1	7	8	4
8	สำนักวิจัยและบริการ คอมพิวเตอร์	1	3	5	1	10	34	18
9	สำนักหอสมุดกลาง	1	1	5	1	8	33	17
10	สำนักทะเบียนและ ประมวลผล	1	1	5	1	8	13	7
11	สำนักงานอธิการบดี		* 4	** 4	-	8	84	44
	รวมจำนวน					121	383	200

หมายเหตุ ลำดับที่ 11 * ได้แก่ ผู้อำนวยการกองกลาง, ผู้อำนวยการกองบริการการศึกษา,
ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา, และผู้อำนวยการกองแผนงาน
** ได้แก่ หัวหน้ากองคลัง, หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่, หัวหน้ากอง
อาคารสถานที่ และหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

ที่มาของข้อมูล : กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในปี 2541

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่จากการเก็บรวบรวมข้อมูลปรากฏว่า แบบสอบถามที่แจกผู้บริหาร จำนวน 121 คน ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์กลับคืนมาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 114 คน คิดเป็นร้อยละ 94.21 และ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ สาย ค ผู้วิจัยต้องการเก็บข้อมูลให้มีความสมบูรณ์ 100 เปอร์เซ็นต์ จึงได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 220 ฉบับ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ สาย ค จำนวน 200 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 เปอร์เซ็นต์ ดังแสดง ตารางที่ 3.2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ที่แจกแบบสอบถาม และได้รับกลับคืน

ลำดับ	คณะ/สำนัก	ผู้บริหาร			ข้าราชการ สาย ค		
		กลุ่มตัวอย่าง	แจก	ได้รับคืน	กลุ่มตัวอย่าง	แจก	ได้รับคืน
1	คณะวิศวกรรมศาสตร์	22	22	20	39	42	40
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	14	14	13	15	15	15
3	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	12	12	10	12	15	12
4	คณะวิทยาศาสตร์	11	11	11	24	25	24
5	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	17	17	16	18	20	18
6	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	4	4	4	2	2	2
7	บัณฑิตวิทยาลัย	7	7	7	4	6	5
8	สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์	10	10	9	18	20	18
9	สำนักหอสมุดกลาง	8	8	8	17	20	16
10	สำนักทะเบียนและประมวลผล	8	8	8	7	10	8
11	สำนักงานอธิการบดี	8	8	8	44	45	42
	รวมจำนวน	121	121	114	200	220	200

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้กรอบแนวความคิดจากองค์ประกอบของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม มาตรา 72 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ในสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาและกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามที่ใช้เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 5 ด้าน
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นอื่นๆ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีสรุปเรียงตามลำดับความสำคัญ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แนะนำแก้ไข

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำ แก้ไขจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา ภาษาที่ใช้ แล้วนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ดังกล่าวประกอบด้วย

1.1 ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ยกเว้นที่มิได้เห็นแต่เพียงอย่างเดียว และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.

- 1.3 นางสาวนิตยา บุญทวี หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ บุคลากร ระดับ 7
สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย
- 1.4 นายอนุพงศ์ สุขเกษม เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ระดับ 7
สำนักงาน ก.พ.
- 1.5 นายศักดิ์โชค มโนภครัตน์ เจ้าหน้าที่บุคคล ระดับ 7 สำนักงานอธิการบดี
สจล.

2. นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร ที่ปฏิบัติงานทางด้าน
การบริหารงานธุรการ ได้แก่ เลขานุการคณบดี เลขานุการสำนักวิจัยฯ ของแต่ละ
คณะ/ สำนัก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 10 คน
และข้าราชการสาย ค ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
จำนวน 20 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมกลุ่มทดลองทั้งสิ้น 30 คน จากนั้น
นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นที่
ระดับ 0.93

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

1. ด้านคุณภาพและปริมาณงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.92
 2. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ได้ค่าความเชื่อมั่น
ที่ระดับ 0.90
 3. ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นที่
ระดับ 0.87
 4. ด้านการรักษาวินัย ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.85
 5. ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ
0.95
3. นำข้อเสนอแนะ และข้อบกพร่องจากแบบสอบถาม หรือเครื่องมือที่ทำการทดลองใช้
มาปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลในการวิจัย

3.3 วิธีรวบรวมข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่
การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เก็บจากผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ที่
ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ไม่ว่า
ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. บันทึกเรื่องขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา ประจำแต่ละคณะ/สำนัก ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ซึ่งผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืน ตรวจสอบดูความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวน และการกรอกแบบสอบถามครบถ้วนทั้ง 3 ตอน ที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ
2. หลังจากการตรวจสอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยเสนอเป็นตารางหาค่าร้อยละ ความถี่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับความคิดเห็น และลำดับที่ นำลำดับที่ได้มาจัดอันดับเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการทำหนดค่าดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้อนี้มากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้อนี้มาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้อนี้ปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้อนี้น้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้อนี้น้อยที่สุด

จากนั้นเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบโดยใช้ t-test และทดสอบ

ทางด้าน รายชื่อ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/ Personal Computer Plus)

และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 อันดับ มีระดับคะแนนดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับทัศนคติความคิดเห็นเพิ่มเติมและความคิดเห็นอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีสรุปเรียงตามลำดับความสำคัญตามความถี่ของความคิดเห็น

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. ค่า t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน, ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา, ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน, การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้ทำเป็นรายชื่อเฉพาะด้าน และรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ โดยใช้ t-test แบบ independent

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaires)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ มีรายละเอียดตั้งแต่ตารางที่ 4.1 – 4.4 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค จำแนกตามเพศ

ตำแหน่ง	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง			
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	78	68.40	36	31.60	114	100
ข้าราชการ สาย ค	68	34.00	132	66.00	200	100
รวม	146	46.50	168	53.50	314	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารเป็นเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 เพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และข้าราชการ สาย ค ที่เป็นเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 เพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 และเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค จำแนกตามอายุ

ตำแหน่ง	อายุ						รวม	
	ต่ำกว่า 30 ปี		30 - 40 ปี		มากกว่า 40 ปี			
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	-	-	18	15.79	96	84.21	114	100
ข้าราชการ สาย ค	49	24.50	104	52.00	47	23.50	200	100
รวม	49	15.61	122	38.85	143	45.54	314	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี (ไม่มี) อายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21 และข้าราชการ สาย ค ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 อายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.61 อายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 38.85 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 45.54

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา						รวม	
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	-	-	31	27.20	83	72.80	114	100
ข้าราชการ สาย ค	45	22.50	143	71.50	12	6.00	200	100
รวม	45	14.33	174	55.41	95	30.26	314	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ไม่มี) วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 72.80 และข้าราชการ สาย ค ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.33 ปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 55.41 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 30.26

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค จำแนกตาม
ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการในตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ						รวม	
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 - 20 ปี		20 ปี ขึ้นไป			
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	36	31.60	33	28.90	45	39.50	114	100
ข้าราชการ สาย ค	99	49.50	76	38.00	25	12.50	200	100
รวม	135	42.99	109	34.71	70	22.30	314	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 ปฏิบัติราชการ 10-20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 ปฏิบัติราชการ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และข้าราชการ สาย ค ที่ปฏิบัติราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 ปฏิบัติราชการ 10-20 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และปฏิบัติราชการ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.99 ปฏิบัติราชการ

10-20 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.71 และปฏิบัติราชการ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้ทำเป็นรายชื่อเฉพาะด้าน และรวมทุกด้าน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.5 - 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ของความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน

ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	ผู้บริหาร n = 114			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. การทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.56	.61	มากที่สุด	1
2. ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี	4.46	.69	มาก	2
3. ผลงานเสร็จด้วยความรวดเร็ว ละเอียด และเรียบร้อย	4.31	.72	มาก	4
4. ผลงานมีปริมาณมากบรรลุตามเป้าหมาย	4.17	.83	มาก	8
5. ผลงานที่ปฏิบัติมีความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย	4.26	.84	มาก	6
6. ผลงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.27	.76	มาก	5
7. ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตรงตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ	4.21	.86	มาก	7
8. ผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ	4.35	.73	มาก	3
9. ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด	4.09	.86	มาก	9
ค่าเฉลี่ยรวม	4.29	.52	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งาน เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ผู้ใช้เป็นผู้รับผิดชอบเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.29 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 8 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับ ได้แก่

1. การทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 4.56
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61
2. ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี ค่าเฉลี่ย 4.46 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .69
3. ผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ
ค่าเฉลี่ย 4.35 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .73

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

1. ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 4.09
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .86
2. ผลงานมีปริมาณมากบรรลุตามเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน .83
3. ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตรงตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ย 4.21
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .86

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ของความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
เป็นกรณีพิเศษ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานที่ได้ปฏิบัติมา	ผู้บริหาร n = 114			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. มีการวางแผนในการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.18	.91	มาก	4
2. มีระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	4.17	.94	มาก	5
3. มีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบ แผนตามขั้นตอนของทางราชการ	3.99	.95	มาก	8
4. มีความสามารถในการปฏิบัติงานจน สำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.32	.63	มาก	2
5. ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วย ความยากลำบากเป็นพิเศษ จนงาน นั้นเกิดประสิทธิผล	3.80	.96	มาก	9
6. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ เป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ	4.06	.84	มาก	7
7. ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตน เป็นผลดี	4.21	.80	มาก	3
8. รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ	4.33	.72	มาก	1
9. ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	.87	มาก	6
ค่าเฉลี่ยรวม	4.12	.59	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับ ได้แก่

1. รู้จักปรับปรุง และแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 4.33
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72
2. มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ค่าเฉลี่ย 4.32 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .63
3. ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดี ค่าเฉลี่ย 4.21
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

1. ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยากลำบากเป็นพิเศษ จนงานนั้น
เกิดประสิทธิผล ค่าเฉลี่ย 3.80 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .96
2. มีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนตามขั้นตอนของทางราชการ
ค่าเฉลี่ย 3.99 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .95
3. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ เป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ ค่าเฉลี่ย 4.06
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .84

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ของความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
เป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

ด้านความสามารถและความ อดสาหะในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร n = 114			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. มีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติ งานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.28	.76	มาก	3
2. อดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ ได้รับมอบหมาย	4.20	.83	มาก	4
3. ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ กำหนด	4.30	.83	มาก	2
4. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ อดสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษา ประโยชน์ของทางราชการ	4.28	.83	มาก	1
5. ปฏิบัติงานด้วยความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา	4.15	.92	มาก	5
6. สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อ ประยุกต์ใช้กับงาน	4.09	.88	มาก	6
7. มีความสามารถพิเศษที่มีความเหมาะ สมกับงาน	4.06	.80	มาก	7
8. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็ว และผิดพลาดน้อย	3.98	.85	มาก	8
9. ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่เกินกว่า ระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อ ทางราชการ	3.88	.87	มาก	9
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	.57	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับ ได้แก่

1. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทน เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ค่าเฉลี่ย 4.28 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .83
2. ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 4.30 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .83
3. มีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 4.28 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .76

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

1. ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่เกินกว่าระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ค่าเฉลี่ย 3.88 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .87
2. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็ว และผิดพลาดน้อย ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .85
3. มีความสามารถพิเศษที่มีความเหมาะสมกับงาน ค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ของความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
เป็นกรณีพิเศษ ด้านการรักษาวินัย

ด้านการรักษาวินัย	ผู้บริหาร n = 114			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม	4.56	.75	มากที่สุด	1
2. ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ โดยไม่ให้เกิดเสียหายแก่ราชการ	4.25	.77	มาก	4
3. ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์	3.98	1.01	มาก	10
4. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎ ระเบียบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง	4.18	.84	มาก	7
5. ปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน	4.01	.86	มาก	9
6. ไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ	4.12	.85	มาก	8
7. ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่นำความลับของทางราชการไปเปิดเผย	4.54	.78	มากที่สุด	2
8. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์	4.38	.81	มาก	3
9. อุทิศเวลาของตน โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกิน 15 วัน	4.20	.94	มาก	6
10. ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง แก่ผู้มาติดต่อราชการ	4.24	.89	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	.61	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการรักษาวินัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และ ระดับมาก 8 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับ ได้แก่

1. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ค่าเฉลี่ย 4.56
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .75
2. ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่นำความลับของทางราชการไปเปิดเผย
ค่าเฉลี่ย 4.54 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .78
3. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ ค่าเฉลี่ย
4.38 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .81

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

1. ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าความเบี่ยง
เบนมาตรฐาน 1.01
2. ปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นภาระกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน ค่าเฉลี่ย
4.01 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .86
3. ไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ ค่าเฉลี่ย
4.12 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .85

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ของความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
เป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับ การเป็นข้าราชการ	ผู้บริหาร n = 114			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. รู้จักกาลเทศะ และสามารถควบคุม อารมณ์ได้ดี	4.26	.84	มาก	4
2. มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และ จริยธรรม	4.39	.76	มาก	1
3. มีวาจาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้ม แจ่มใส ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วม งานและบุคคลทั่วไป	4.10	.84	มาก	8
4. มีความรับผิดชอบดี และมีการวางตัว เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.38	.73	มาก	2
5. มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ และ เพื่อนร่วมงาน	4.28	.85	มาก	3
6. สนใจและกระตือรือร้นที่จะให้ความ ร่วมมือช่วยเหลือแก่ผู้อื่น	4.17	.88	มาก	7
7. เสียสละ อุทิศเวลา ให้กับกิจกรรม ของหน่วยงาน	4.22	.86	มาก	5
8. ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน อันเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	4.19	.90	มาก	6
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	.65	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.24 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับ ได้แก่

1. มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และจริยธรรม ค่าเฉลี่ย 4.39 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .76
2. มีความรับผิดชอบดี และมีการวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 4.38 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .73
3. มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ และเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.28 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .85

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

1. มีวาจาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .84
2. สนใจและกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก่ผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .88
3. ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน อันเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .90

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 สรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา
ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

เกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน 5 ด้าน	ผู้บริหาร n=114			
	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	4.29	.52	มาก	1
2. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานที่ได้ปฏิบัติมา	4.12	.59	มาก	5
3. ด้านความสามารถและความอดทน ในการปฏิบัติงาน	4.13	.57	มาก	4
4. ด้านการรักษาวินัย	4.24	.61	มาก	3
5. ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการ เป็นข้าราชการ	4.24	.65	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	.49	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับ
มาก ค่าเฉลี่ย 4.21 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .49

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก โดยเรียง
ตามลำดับดังนี้

1. ด้านคุณภาพและปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย 4.29 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52
2. ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ค่าเฉลี่ย 4.24 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65
3. ด้านการรักษาวินัย ค่าเฉลี่ย 4.24 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61
4. ด้านความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57
5. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59

เอกสารนี้เป็นเอกสารทูลงาน วิชาสำหรับกร ใรงานเพือการศกษาแทนน ไม่อนุญาต ใหนา ไปใชประ โยชนดานการค้ำ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ยกต้งห้ามมิ ใให้ศตเปล่งเนือหา และต้ออ้างอิงต้งเจ้าชองเอกสารทุกครั้งที่มีการนำ ไปใช้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ของความคิดเห็นของ
ข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดี
ความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน

ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	ข้าราชการ สาย ค n = 200			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. การทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.26	.77	มาก	2
2. ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี	4.28	.73	มาก	1
3. ผลงานเสร็จด้วยความรวดเร็ว ละเอียด และเรียบร้อย	4.14	.81	มาก	3
4. ผลงานมีปริมาณมากบรรลุตามเป้าหมาย	3.97	.69	มาก	5
5. ผลงานที่ปฏิบัติมีความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย	4.02	.73	มาก	4
6. ผลงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	3.93	.77	มาก	6
7. ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตรงตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ	3.90	.77	มาก	8
8. ผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ	3.93	.75	มาก	7
9. ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด	3.89	.72	มาก	9
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	.53	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.03 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับ ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี ค่าเฉลี่ย 4.28 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .73
2. การทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 4.26 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77
3. ผลงานเสร็จด้วยความรวดเร็ว ละเอียด และเรียบร้อย ค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .81

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

1. ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ได้ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72
2. ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตรงตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77
3. ผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .75

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ของความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานที่ได้ปฏิบัติมา	ข้าราชการ สาย ค n = 200			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	.83	มาก	7
2. มีระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.98	.76	มาก	4
3. มีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนตามขั้นตอนของทางราชการ	3.96	.81	มาก	6
4. มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.00	.76	มาก	2
5. ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยากลำบากเป็นพิเศษ จนงานนั้นเกิดประสิทธิผล	3.55	.97	มาก	9
6. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ	3.65	.92	มาก	8
7. ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดี	3.96	.83	มาก	5
8. รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.03	.82	มาก	1
9. ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	.90	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	.57	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับ ได้แก่

1. รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 4.03
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .82
2. มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .76
3. ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .90

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

1. ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยากลำบากเป็นพิเศษ งานงานนั้นเกิดประสิทธิผล ค่าเฉลี่ย 3.55 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .97
2. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ ค่าเฉลี่ย 3.65
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .92
3. มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .83

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ของความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถและความอดสาเหในการปฏิบัติงาน

ด้านความสามารถและความ อดสาเหในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ สาย ค n = 200			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. มีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.97	.80	มาก	4
2. อดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย	4.03	.77	มาก	3
3. ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด	4.12	.75	มาก	1
4. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาเห เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษา ประโยชน์ของทางราชการ	4.10	.83	มาก	2
5. ปฏิบัติงานด้วยความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา	3.91	.84	มาก	6
6. สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อประยุกต์ใช้กับงาน	3.92	.84	มาก	5
7. มีความสามารถพิเศษที่มีความเหมาะสมกับงาน	3.78	.80	มาก	7
8. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและผิดพลาดน้อย	3.74	.87	มาก	8
9. ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่เกินกว่าระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ	3.57	.95	มาก	9
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90	.62	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถและความ อุตสาหะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับ ได้แก่

1. ชยันหมั่นเพียร กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด
ค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .75
2. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของ
ทางราชการ ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .83
3. อุตุนและเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 4.03
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

1. ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่เกินกว่าระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ
ค่าเฉลี่ย 3.57 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .95
2. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและผิดพลาดน้อย ค่าเฉลี่ย 3.74
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .87
3. มีความสามารถพิเศษที่มีความเหมาะสมกับงาน ค่าเฉลี่ย 3.78 ค่าความเบี่ยง
เบนมาตรฐาน .80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ของความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการรักษาวินัย

ด้านการรักษาวินัย	ข้าราชการ สาย ค n = 200			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม	4.27	.86	มาก	1
2. ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ โดยไม่ให้เกิดเสียหายแก่ราชการ	4.18	.79	มาก	4
3. ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์	4.07	1.03	มาก	6
4. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎ ระเบียบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง	3.82	.97	มาก	10
5. ปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน	3.86	.92	มาก	9
6. ไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดเสียหายแก่ราชการ	4.01	.88	มาก	8
7. ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่นำความลับของทางราชการไปเปิดเผย	4.22	.92	มาก	2
8. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์	4.13	1.01	มาก	5
9. อุทิศเวลาของตน โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกิน 15 วัน	4.01	1.03	มาก	7
10. ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง แก่ผู้มาติดต่อราชการ	4.20	.97	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.07	.65	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับบริการวิชาการเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าจะโดยทางใดก็ตาม อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเป็นเอกสาร และต้องยังอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีนานไปใช้

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการรักษาวินัย ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับ ได้แก่

1. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ค่าเฉลี่ย 4.27
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .86
2. ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่นำความลับของทางราชการไปเปิดเผย
ค่าเฉลี่ย 4.22 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .92
3. ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง แก่ผู้มาติดต่อราชการ ค่าเฉลี่ย 4.20
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .97

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

1. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบ ด้วยกฎ ระเบียบ โดยไม่ขัดขืนหรือ
หลีกเลี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.82 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .97
2. ปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน ค่าเฉลี่ย
3.86 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .92
3. ไม่ประมาทเดินเล่อในหน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ ค่าเฉลี่ย
4.01 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .88

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ของความคิดเห็นของ
ข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดี
ความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับ การเป็นข้าราชการ	ข้าราชการ สาย ค n = 200			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. รู้จักกาลเทศะ และสามารถควบคุม อารมณ์ได้ดี	4.10	.96	มาก	7
2. มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และ จริยธรรม	4.29	.75	มาก	2
3. มีวาจาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้ม แจ่มใส ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วม งานและบุคคลทั่วไป	4.18	.80	มาก	5
4. มีความรับผิดชอบดี และมีการวางตัว เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.26	.73	มาก	3
5. มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ และ เพื่อนร่วมงาน	4.36	.74	มาก	1
6. สนใจและกระตือรือร้นที่จะให้ความ ร่วมมือช่วยเหลือแก่ผู้อื่น	4.17	.78	มาก	6
7. เสียสละ อุทิศเวลา ให้กับกิจกรรม ของหน่วยงาน	4.05	.75	มาก	8
8. ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน อันเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	4.22	.73	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	.58	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .58

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับ ได้แก่

1. มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.36
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74
2. มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และจริยธรรม ค่าเฉลี่ย 4.29
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .75
3. มีความรับผิดชอบดี และมีการวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 4.26
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .73

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

1. เสียสละ อุทิศเวลา ให้กับกิจกรรมของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 4.05
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .75
2. รู้จักกาลเทศะ และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ค่าเฉลี่ย 4.10
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .96
3. สนใจและกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก่ผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 4.17
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 สรุปความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

เกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน 5 ด้าน	ข้าราชการ สาย ค n = 200			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	4.03	.53	มาก	3
2. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานที่ได้ปฏิบัติมา	3.89	.57	มาก	5
3. ด้านความสามารถและความอดทน ในการปฏิบัติงาน	3.90	.62	มาก	4
4. ด้านการรักษาวินัย	4.07	.65	มาก	2
5. ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการ เป็นข้าราชการ	4.20	.58	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	.48	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค โดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .48

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค อยู่ในระดับ มาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ค่าเฉลี่ย 4.20
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .58
2. ด้านการรักษาวินัย ค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65
3. ด้านคุณภาพและปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย 4.03 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53
4. ด้านความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.90
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62
5. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ค่าเฉลี่ย 3.89

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ปรากฏอยู่ในตารางที่ 4.17 - 4.22

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน

ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	ผู้บริหาร n =114		ขรก. สาย ค n =200		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.56	.61	4.26	.77	3.76 **
2. ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี	4.46	.69	4.28	.73	2.15 *
3. ผลงานเสร็จด้วยความรวดเร็ว สะอาด และเรียบร้อย	4.31	.72	4.14	.81	1.77
4. ผลงานมีปริมาณมากบรรลุตามเป้าหมาย	4.17	.83	3.97	.69	2.14 *
5. ผลงานที่ปฏิบัติมีความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย	4.26	.84	4.02	.73	2.58 **
6. ผลงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.27	.76	3.93	.77	3.79 **
7. ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตรงตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ	4.21	.86	3.90	.77	3.36 **
8. ผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ	4.35	.73	3.93	.75	4.89 **
9. ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด	4.09	.86	3.89	.72	2.17 *
ค่าเฉลี่ยรวม	4.29	.52	4.03	.53	4.22 **

* $P \leq .05$

** $P \leq .01$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1. การทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด
2. ผลงานที่ปฏิบัติมีความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย
3. ผลงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์
4. ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตรงตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ
5. ผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี
2. ผลงานมีปริมาณมากบรรลุตามเป้าหมาย
3. ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด

ส่วนข้อที่ 3 ผลงานเสร็จด้วยความรวดเร็ว สะเอียด และเรียบร้อย ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา	ผู้บริหาร n =114		ขรก. สาย ค n =200		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	.91	3.94	.83	2.37 *
2. มีระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.17	.94	3.98	.76	1.81
3. มีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนตามขั้นตอนของทางราชการ	3.99	.95	3.96	.81	.30
4. มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.32	.63	4.00	.76	3.82 **
5. ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยากลำบากเป็นพิเศษ จนงานนั้นเกิดประสิทธิผล	3.80	.96	3.55	.97	2.19 *
6. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ	4.06	.84	3.65	.92	4.06 **
7. ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดี	4.21	.80	3.96	.83	2.65 **
8. รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.33	.72	4.03	.82	3.33 **
9. ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	.87	3.98	.90	1.25
ค่าเฉลี่ยรวม	4.12	.59	3.89	.57	3.48 **

* $P \leq .05$

** $P \leq .01$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

1. มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ
3. ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดี
4. รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่

1. มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยากลำบากเป็นพิเศษ จนงานนั้นเกิดประสิทธิผล

ส่วนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ข้อที่เหลือไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์
การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ
ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

ด้านความสามารถและความอดสาหะใน การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร n =114		ขรก. สาย ค n =200		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.28	.76	3.97	.80	3.36 **
2. อดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย	4.20	.83	4.03	.77	1.89
3. ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด	4.30	.83	4.12	.75	1.94
4. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษา ประโยชน์ของทางราชการ	4.28	.83	4.10	.83	1.91
5. ปฏิบัติงานด้วยความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา	4.15	.92	3.91	.84	2.39 *
6. สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ใช้กับงาน	4.09	.88	3.92	.84	1.72
7. มีความสามารถพิเศษที่มีความเหมาะสมกับงาน	4.06	.80	3.78	.80	3.00 **
8. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและผิดพลาดน้อย	3.98	.85	3.74	.87	2.39 *
9. ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่เกินกว่าระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ	3.88	.87	3.57	.95	2.94 **
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	.57	3.90	.62	3.29 **

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาคให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

* $P \leq .05$

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

** $P \leq .01$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถ และความอดทนในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความ ดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1. มีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
2. มีความสามารถพิเศษที่มีความเหมาะสมกับงาน
3. ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่เกินกว่าระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่

1. ปฏิบัติงานด้วยความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา
2. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและผิดพลาดน้อย

ส่วนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ข้อที่เหลือไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้านการรักษาวินัย

ด้านการรักษาวินัย	ผู้บริหาร n =114		ขรก. สาย ค n =200		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม	4.56	.75	4.27	.86	3.12 **
2. ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ โดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ	4.25	.77	4.18	.79	.76
3. ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์	3.98	1.01	4.07	1.03	-.68
4. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎ ระเบียบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง	4.18	.84	3.82	.97	3.37 **
5. ปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน	4.01	.86	3.86	.92	1.45
6. ไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ	4.12	.85	4.01	.88	1.05
7. ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่นำความลับของทางราชการไปเปิดเผย	4.54	.78	4.22	.92	3.13 **
8. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์	4.38	.81	4.13	1.01	2.23 *
9. อุทิศเวลาของตน โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกิน 15 วัน	4.20	.94	4.01	1.03	1.59
10. ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง แก่ผู้มาติดต่อราชการ	4.24	.89	4.20	.97	.33
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	.61	4.07	.65	2.25 *

* $P \leq .05$

** $P \leq .01$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการรักษาวินัย ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความ ดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
2. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยชอบด้วยกฎ ระเบียบ โดยไม่ขัดขืนหรือ หลีกเลียง
3. ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่นำความลับของทางราชการไปเปิดเผย

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์

ส่วนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ข้อที่เหลือไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับ การเป็นข้าราชการ	ผู้บริหาร n =114		ขรก. สาย ค n =200		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. รู้จักกาลเทศะ และสามารถควบคุม อารมณ์ได้ดี	4.26	.84	4.10	.96	1.56
2. มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และจริยธรรม	4.39	.76	4.29	.75	1.08
3. มีวาจาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ บุคคลทั่วไป	4.10	.84	4.18	.80	-0.87
4. มีความรับผิดชอบดี และมีการวางตัว เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.38	.73	4.26	.73	1.30
5. มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ และ เพื่อนร่วมงาน	4.28	.85	4.36	.74	-0.86
6. สนใจและกระตือรือร้นที่จะให้ความ ร่วมมือช่วยเหลือแก่ผู้อื่น	4.17	.88	4.17	.78	.01
7. เสียสละ อุทิศเวลา ให้กับกิจกรรม ของหน่วยงาน	4.22	.86	4.05	.75	1.81
8. ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน อันเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	4.19	.90	4.22	.73	-0.32
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	.65	4.20	.58	.62

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหาร มากกว่าค่าเฉลี่ยของ ข้าราชการ สาย ค และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนทุกข้อ

ตารางที่ 4.22 สรุปเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 5 ด้าน

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5 ด้าน	ผู้บริหาร n=114		ขรก. สาย ค n=200		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	4.29	.52	4.03	.53	4.22 **
2. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา	4.12	.59	3.89	.57	3.48 **
3. ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน	4.13	.57	3.90	.62	3.29 **
4. ด้านการรักษาวินัย	4.24	.61	4.07	.65	2.25 *
5. ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	4.24	.65	4.20	.58	.62
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	.49	4.02	.48	3.31 **

* $P \leq .05$

** $P \leq .01$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า เมื่อพิจารณารายด้านของความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1. ด้านคุณภาพและปริมาณงาน
2. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา
3. ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารทงสวน ใว้สำหรับกร ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาต ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนด้านที่ 5 ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค. ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด

ผู้บริหาร ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ที่สมควรนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ มีดังนี้ คือ

ด้านคุณภาพและปริมาณงาน

ผู้บริหาร มีความเห็นว่า การวิเคราะห์งานอย่างละเอียดถี่ถ้วน เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ทำให้งานมีคุณภาพ การวินิจฉัย และสั่งการของผู้บริหาร ต้องประกอบด้วยหลักการและเหตุผล ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ผลของงานมีคุณภาพ และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

ผู้บริหาร มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ควรพิจารณาจากผลงานที่เกิดขึ้นจริงต่อจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป ประสิทธิผลของงาน ควรพิจารณาที่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์กรนั้น ๆ ตั้งไว้ และที่สำคัญต้องสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานอื่นได้

ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหาร มีความเห็นว่า การที่จะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการ ข้าราชการควรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องของความรู้ และเทคโนโลยี

ด้านการรักษาวินัย

ผู้บริหาร มองว่า ข้าราชการไม่ควรมัวล้าหยุดต่อเนื่องเป็นเวลายาวนาน และไม่ควรรลาหยุดบ่อยครั้ง การมาทำงานต้องตรงตามเวลาที่ทางราชการกำหนด ในการรักษาวินัยของข้าราชการนั้น ข้าราชการ ควรมีวิสัยต่อตนเองและผู้อื่น เพื่อให้เสมอภาคและเท่าเทียมกัน

ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ผู้บริหาร มีความเห็นว่า ข้าราชการควรมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของทางราชการ และกฎระเบียบของสังคม และผู้บริหารมองผู้บริหารด้วยกันว่า ต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

สำหรับ ข้าราชการ สาย ค ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ที่สมควรนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการ
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบุคลากรในสำนักงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 พิจารณาความดีความชอบ มีดังนี้ คือ
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านคุณภาพและปริมาณงาน

การพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารควรมองว่าคุณภาพและปริมาณงาน จะต้องมีความสัมพันธ์กัน การมุ่งมั่นสร้างสรรค์ในผลงานเพื่อให้ได้คุณภาพดี และปริมาณงานที่ได้ก็สามารถนำมาเสนอผลงานให้เกิดประโยชน์ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นได้ต่อไป

ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

ผู้บริหาร ควรพิจารณาจากความตั้งใจทำงานด้วยสติปัญญาที่ได้รับการศึกษามา และสามารถนำมาใช้กับงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานได้

ด้านความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหาร ควรพิจารณา การมีความคิดสร้างสรรค์ในการเสนอความคิดเห็นแก่ผู้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของทางราชการ การรู้จักนำเอาความสามารถที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้กับงานให้เกิดประโยชน์ได้ และความสามารถในการเพิ่มพูนหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับปรุงกับระบบงานที่ปฏิบัติ

ด้านการรักษาวินัย

ควรพิจารณา ความเป็นผู้ตรงต่อเวลา และรู้จักหน้าที่ในการทำงาน ความเป็นผู้ที่รักษาระเบียบวินัยของทางราชการ รู้จักเคารพกฎเกณฑ์ของหน่วยงาน ไม่ทำตัวเป็นปัญหาของหน่วยงาน

ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้าราชการต้องประพฤติตนให้อยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ประชาชนเอาเป็นเยี่ยงอย่างได้ ต้องไม่ประพฤติตนให้เสื่อมเสียชื่อเสียง อันจะเป็นผลกระทบเสียหายมาถึงหน่วยงานที่สังกัด ดังนั้น ข้าราชการคนใดที่ประพฤติปฏิบัติตนไม่ถูกต้องเหมาะสม ทำให้เกิดความเสื่อมเสียแก่ข้าราชการคนอื่น ๆ ก็ไม่สมควรที่ผู้บริหารจะพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1. กำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในปีการศึกษา 2542 จำนวน 11 คณะ/สำนัก โดยแบ่งผู้บริหาร ซึ่งใช้แบบเจาะจงทั้งหมด จำนวน 121 คน และข้าราชการ สาย ค เลือกโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ได้ 196 คน โดยผู้วิจัยได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง 200 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 321 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - 2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

เอกสาร (Check-list) การที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน, ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา, ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน, การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-Scales)

2.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 5 ด้าน คือ คุณภาพและปริมาณงาน, ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา, ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน, การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้กรอบแนวความคิดจากองค์ประกอบของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามมาตรา 72 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองให้ผู้บริหาร จำนวน 10 คน จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และข้าราชการ สาย ค จำนวน 20 คน จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ไม่ได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 แห่ง รวมจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α -Coefficient) ปรากฏว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 คน และสำนัก โดยแบ่งเป็น 7 คน ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, คณะเทคโนโลยีการเกษตร, คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และบัณฑิตวิทยาลัย กับอีก 4 สำนัก ได้แก่ สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์, สำนักหอสมุดกลาง, สำนักทะเบียนและประมวลผล และสำนักงานอธิการบดีภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการแจกแบบสอบถามไปตามงานสารบรรณ ของทุกคณะ/สำนัก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และเก็บด้วยตนเอง ใช้เวลาแจกและเก็บแบบสอบถามประมาณ 2 เดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้แจกไป และเก็บรวบรวมมาได้ อธิบายได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร แจกแบบสอบถาม จำนวน 121 ฉบับ รับแบบสอบถามที่เป็นฉบับสมบูรณ์ 114 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.21 และกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ สาย ค ผู้วิจัยต้องการเก็บและรวบรวมให้ครบ 100 เปอร์เซ็นต์ จึงแจกแบบสอบถาม จำนวน 220 ฉบับ และรับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ โดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบโดยทดสอบค่า t-test และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+(Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus)

5.3 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ได้แยกออกเป็นตอน ๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค

ผู้บริหาร เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ

68.40 เพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60

ผู้บริหารที่มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 อายุมากกว่า 40 ปี

จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21

ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20

และในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 72.80

ผู้บริหารที่ปฏิบัติราชการ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 ปฏิบัติราชการ

10-20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 และปฏิบัติราชการ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50

ข้าราชการ สาย ค เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง จำนวน 132 คน คิด

เป็นร้อยละ 66.00 เพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00

ข้าราชการ สาย ค ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 อายุ 30-

40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50

ข้าราชการ สาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ

22.50 ปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน

คิดเป็นร้อยละ 6.00

ข้าราชการ สาย ค ที่ปฏิบัติราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50
ที่ปฏิบัติราชการ 10-20 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 และที่ปฏิบัติราชการ 20 ปี ขึ้นไป
จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ
พิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ และความคิดเห็นของ ข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์
การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

เมื่อแยกพิจารณาระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีดังนี้
ผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดี
ความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด สูงสุดเป็น
อันดับแรก รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี ข้อที่อยู่อันดับที่ 3 คือ ผลการปฏิบัติงาน
ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ และข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผลงานสำเร็จ
ตามเป้าหมายทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด

ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

ผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดี
ความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
สูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนสำเร็จมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล ข้อที่อยู่อันดับที่ 3 คือ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดี และข้อที่อยู่
อันดับสุดท้าย คือ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยากลำบากเป็นพิเศษ จนงานนั้นเกิด
ประสิทธิผล

ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดี
ความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม
อยู่ในระดับ มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่
ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ สูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ขยันหมั่นเพียร
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด ข้อที่อยู่อันดับที่ 3 คือ มีความ
สามารถในการวางแผนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ปฏิบัติงาน
ที่มีภาระหน้าที่เกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

ด้านการรักษาวินัย

ผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการรักษาวินัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม สูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่นำความลับของทางราชการไปเปิดเผย ข้อที่อยู่อันดับที่ 3 คือ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ และข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์

ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และจริยธรรม สูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีความรับผิดชอบดี และมีการวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ข้อที่อยู่อันดับที่ 3 คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ และเพื่อนร่วมงาน และข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ มีวาจาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป

สำหรับข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ดังนี้

ข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี สูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ข้อที่อยู่อันดับที่ 3 คือ ผลงานเสร็จด้วยความรวดเร็ว ละเอียด และเรียบร้อย และข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ได้ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด

ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ข้อที่อยู่อันดับที่ 3 คือ ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยากลำบากเป็นพิเศษ จนงานนั้นเกิดประสิทธิผล

ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด สูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ข้อที่อยู่อันดับที่ 3 คือ อดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่เกินกว่าระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

ด้านการรักษาวินัย ข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม สูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่นำความลับของทางราชการไปเปิดเผย ข้อที่อยู่อันดับที่ 3 คือ ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง แก่ผู้มาติดต่อราชการ และข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎระเบียบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ และเพื่อนร่วมงานสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และจริยธรรม ข้อที่อยู่อันดับที่ 3 คือ มีความรับผิดชอบดี และมีกรวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ เสียสละ อุทิศเวลาให้กับกิจกรรมของหน่วยงาน

ตอนที่ 3 สรุปเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยผู้บริหาร มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการ สาย ค เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในเรื่อง การทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ผลงานที่ปฏิบัติมีความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ผลงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตรงตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ ผลการ

ปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี ผลงานมีปริมาณมากบรรลุตามเป้าหมาย และผลงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยผู้บริหาร มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการ สาย ค เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่อง มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดี รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยากลำบากเป็นพิเศษจนงานนั้นเกิดประสิทธิผล นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถและความอดสาเหในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยผู้บริหาร มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการ สาย ค เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่อง มีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความสามารถพิเศษที่มีความเหมาะสมกับงาน ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่เกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ปฏิบัติงานด้วยความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและผิดพลาดน้อย นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการ สาย ค เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่อง ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยชอบด้วยกฎ ระเบียบ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่นำความลับของทางราชการไปเปิดเผย ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน หรือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการ สาย ค เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ของทุกข้อไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 5 ด้าน ดังนี้

คุณภาพและปริมาณงาน การวิเคราะห์งานอย่างละเอียดถี่ถ้วน เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพและปริมาณงานจะต้องมีความสัมพันธ์กัน

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา การมีความตั้งใจทำงานด้วยสติปัญญาที่รอบรู้ ก็เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน เป็นการนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

การรักษาวินัย รู้จักหน้าที่ในการทำงาน เคารพกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีวินัยต่อตนเอง และผู้อื่น

การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ การเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้บริหาร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา 72 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. (2538 : 2-3) ได้บัญญัติไว้ว่าให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ดังนั้น ไม่ว่าจะเปลี่ยนขั้นเงินเดือนสองขั้น หนึ่งขั้นครึ่ง ครึ่งขั้น หรือไม่เปลี่ยนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดก็ตาม ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เกิดความเป็นธรรม ได้มาตรฐานและเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งดำเนินการ เพื่อให้ผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีการประพฤติตนไม่เหมาะสมได้เกิดสำนึก และได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยผู้มีอำนาจเลื่อนขั้นเงินเดือนจะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ด้านคุณภาพและปริมาณงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดมากที่สุด เป็นอันดับแรก เพราะว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดเพื่อการพิจารณาที่สำคัญคือ การทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด เพราะจะได้ประเมินได้ว่า การที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ข้าราชการปฏิบัติงาน ข้าราชการก็สามารถปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานให้สำเร็จเสร็จสิ้นไปได้ แต่ข้าราชการ สาย ค มองว่า ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี น่าจะนำมาพิจารณาเป็นอันดับแรก เพราะการที่ผลงานมีคุณภาพดี แสดงว่ามีความตั้งใจทำงานจริง มิใช่ทำเพื่อให้ผ่านตัวเองไปเท่านั้น ซึ่งไพโรจน์ สัตย์ปรีชา (2523 : 43-45) กล่าวว่า ผู้บริหารปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีความถูกต้องครบถ้วน ประณีต เรียบร้อย เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และเป็นประโยชน์ต่อราชการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีที่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นในตัวเอง และพัฒนาให้มีคุณภาพที่ดีถือเป็นตัวอย่างได้

ข้อรองลงมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร คือ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี เมื่อข้าราชการผู้ใด ได้ปฏิบัติงานเสร็จทันตามกำหนดเวลาที่ผู้บริหารสั่งการให้ปฏิบัติแล้ว ผลงานจะต้องมีคุณภาพดีด้วย เพราะ ผลของการปฏิบัติงาน คือ เมื่อดำเนินการในแต่ละงานครบทุกขั้นตอนแล้ว จะต้องพิจารณาผลของการปฏิบัติงานว่าเป็นอย่างไร มีความถูกต้อง ชัดเจนเช่นไร ผู้รับบริการจะต้องเกิดความพึงพอใจ และมีส่วนร่วมในการที่จะให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เพื่อให้งานนั้นเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538 : 181) แต่ความคิดเห็นของ ข้าราชการ สาย ค คือ การทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ผู้บริหารควรจะพิจารณาเป็นลำดับถัดมา เพราะในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจจะมีปัญหาและอุปสรรค การที่จะให้งาน

เสร็จทันตามเวลาที่ผู้บริหารกำหนด ก็จะเป็นไปค่อนข้างยาก ซึ่งชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2531 : 61-62) กล่าวว่า ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับปัจจัยที่อยู่ภายในระบบราชการ ก็มีผลต่อประสิทธิภาพของระบบงานและระบบราชการ เช่น นโยบาย แผนงาน โครงการ และงบประมาณ ตลอดจนบุคลากร เป็นต้น

และข้อที่ผู้บริหารเห็นว่ามีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 3 คือ ผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ซึ่งตามมาตรา 72 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535. สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. (2538 : 3) บัญญัติไว้ว่า การที่จะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ในด้านคุณภาพและปริมาณงาน จะต้องคำนึงถึงผลงานที่ปฏิบัติได้มีความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย และผลลัพธ์ที่กำหนด มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ประณีต เรียบร้อย และเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดเพียงใด และปริมาณของผลผลิตหรือกิจกรรมของงานที่ทำสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาว่า ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตรงตามมาตรฐาน เป้าหมาย หรือข้อตกลงที่กำหนดไว้หรือไม่ด้วย สำหรับข้าราชการ สาย ค เห็นว่า ผลงานเสร็จด้วยความรวดเร็ว ละเอียด และเรียบร้อย น่าจะพิจารณามากกว่า เพราะนั่นหมายความว่า ข้าราชการ สาย ค มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรวดเร็ว ความละเอียดรอบคอบ และก็ความเรียบร้อย เพราะการที่จะปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดโดยได้ทั้งปริมาณและคุณภาพนั้น เป็นสิ่งที่ข้าราชการ สาย ค ไม่สามารถปฏิบัติตามความต้องการของผู้บริหารได้ ดังนั้น ผู้บริหาร ควรที่จะพิจารณาตามหลักความเป็นจริง เพื่อการพิจารณาที่ยุติธรรม

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค คือ ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งมีความคิดเห็นตรงกัน และให้ความสำคัญกับเกณฑ์ข้อนี้เป็นลำดับสุดท้าย เนื่องจากว่า การที่ข้าราชการ สาย ค จะทำงานสำเร็จตรงตามเป้าหมายนั้น อาจจะเป็นการยาก เพราะการทำงาน อาจจะพบกับอุปสรรค และปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้น ผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด จึงไม่อาจเกิดขึ้นได้ตามเป้าหมาย ทำให้ผู้บริหาร เข้าใจถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงาน และข้าราชการ สาย ค ก็ต้องการให้ผู้บริหาร เข้าใจถึงปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานเช่นกัน

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร คือ ผลงานมีปริมาณมาก บรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากผู้บริหาร มีความเห็นว่า การที่จะให้ข้าราชการ สาย ค ปฏิบัติงานให้มีปริมาณมากนั้น เป็นการยาก เพราะปริมาณงานคือ ปริมาณของผลผลิต หรือกิจกรรมของงานที่ทำสำเร็จ เมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะต้องพิจารณาว่าปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตามมาตรฐาน เป้าหมาย หรือข้อตกลงไว้ แต่ตามความคิดเห็นของข้าราชการ สาย ค คือ ผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ที่ข้าราชการ สาย ค ให้

ความสำคัญน้อย เพราะการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพนั้น เป็นไปค่อนข้างยาก เพราะคุณภาพของงาน คือ ความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ ตลอดจนความประณีตเรียบร้อยของผลงาน และปริมาณงาน คือ มีผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ผู้บริหารและข้าราชการสาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รู้จักปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ซึ่งสมยศ นาวิกาน (2527:196) กล่าวว่า ผู้บริหาร ประารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นำความรู้ หรือทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ดัดแปลง ปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้มีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อรองลงมาคือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นในข้อนี้ตรงกัน โดยผู้บริหาร ต้องการให้ข้าราชการ สาย ค ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยเน้นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัดทั้งคน เงิน และเวลา ตลอดจนความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม (2531 : 128) กล่าวว่า ผู้บริหาร ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต เรียบร้อย เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนสามารถนำความรู้ หรือ ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ราชการ ส่วนข้าราชการ สาย ค เป็นเพียงผู้รับนโยบายมาปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ข้าราชการ สาย ค จะต้องปฏิบัติงานให้ถูกต้อง และเสร็จภายในระยะเวลาที่ผู้บริหารกำหนด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร คือ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดี ส่วนความคิดเห็นของ ข้าราชการ สาย ค คือ ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเห็นว่า ข้าราชการ สาย ค ทุกคนจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่ง และภาระหน้าที่ของตนให้เป็นผลดี โดยมีการแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด ซึ่ง Max Weber (1958 : 44-46) ได้กล่าวว่า องค์การระบบราชการที่มีคุณลักษณะดังกล่าวนี้ จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ เพราะการมีการแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด มีการแบ่งงานออกเป็นงานเฉพาะด้าน ตามความชำนาญ และความสามารถเฉพาะอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Blau (1957 : 1) ที่ว่า การจะปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ จะต้องแบ่งโครงสร้างกันตามหน้าที่ อย่างชัดเจนแน่นอน และมีการแบ่งงานกันทำตามหลักความสามารถอย่างเป็นระบบ จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงและบรรลุวัตถุประสงค์

ประสงค์ แต่ข้าราชการ สาย ค เห็นว่า การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ต้องการให้ผู้บริหารพิจารณา เพราะการประสานงานมีความสำคัญ และจำเป็นมากสำหรับข้าราชการ สาย ค เพราะจะต้องมีการประสานสัมพันธ์กันระหว่างคน และหน่วยงาน มีกระบวนการ ขั้นตอนที่ยุ่งยาก และใช้เวลาเพื่อที่จะทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการประสานงานมีความสำคัญและเกี่ยวโยงกันในทุก ๆ ส่วน ของหน่วยงาน ดังที่ ธีววรรณ ชินะตระกูล (2535 : 60) ได้กล่าวไว้ว่า การประสานงานที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้ประสานงานจะต้องประสานในเรื่องนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การงาน กิจกรรมต่าง ๆ ต้องสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงาน และตอบสนองวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งข้าราชการ สาย ค จะเห็นความสำคัญ เรื่อง การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ผู้บริหาร ที่มองการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดี

ข้อที่ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค เห็นว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยากลำบากเป็นพิเศษ งานนั้นเกิดประสิทธิผล โดยที่ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มองเห็นความสำคัญเป็นลำดับสุดท้ายตรงกัน เป็นเพราะว่า ผู้บริหารอาจมองว่า ในการที่จะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการ ในส่วนที่ปฏิบัติงานด้วยความยากลำบากนั้น เป็นการยากที่ข้าราชการ สาย ค ส่วนใหญ่จะสามารถปฏิบัติได้ เนื่องจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของแต่ละคน และงานแต่ละงานจะมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะมีข้าราชการ สาย ค จำนวนน้อย ที่จะทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจ เพื่อการปฏิบัติงานด้วยความยากลำบาก แต่ถ้าสามารถทำได้ งานนั้นก็อาจจะไม่เกิดประสิทธิผลก็เป็นได้ แต่ข้าราชการ สาย ค เห็นว่า กว่าที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ จะต้องปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์เป็นพิเศษต่อราชการ และงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนที่ได้ผลดีด้วย (สำนักงานข้าราชการพลเรือน. 2519 : 125) ซึ่งข้าราชการ สาย ค ส่วนใหญ่ไม่สามารถที่จะปฏิบัติได้ทุกคน จะมีก็เพียงส่วนน้อยที่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิผลได้ เพราะการปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์เป็นพิเศษต่อราชการ จะทำได้เฉพาะข้าราชการแต่ละบุคคล ที่ทุ่มเทให้กับงานจริงและให้ความร่วมมือได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถด้วย ทำให้ข้าราชการ สาย ค เห็นความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดรองลงมาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร คือ มีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนตามขั้นตอนของทางราชการ ในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนของทางราชการ เป็นสิ่งที่ข้าราชการ สาย ค พึงปฏิบัติอยู่แล้ว แต่ลักษณะงานบางงาน ไม่จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบแผนตามขั้นตอนของทางราชการ เพียงแต่ขอให้งานดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมาย ซึ่ง เอกชัย ก็สุขพันธ์. (2538 : 181) กล่าวว่า การดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ตรงตามลักษณะงาน และประเภทของงาน โดยจะต้องคำนึงถึงว่า งานแต่ละเรื่องจะดำเนินการอย่างไร ใน

การดำเนินการ ผู้บริหารจะต้องมีการติดตามผล และควบคุมการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามแผนอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันข้อผิดพลาดในการไม่ดำเนินงานตามแผนที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ แต่ข้าราชการ สาย ค มองว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศไทย ผู้บริหารควรพิจารณาเป็นลำดับสุดท้าย เพราะว่า ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศไทย เป็นสิ่งที่ข้าราชการ สาย ค ไม่สามารถปฏิบัติได้ทุกคน เพราะงานแต่ละงานมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับงานบางประเภท ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามารถ และมีวิจรรย์ญาณในการปฏิบัติงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. 2538 : 24) งานจึงจะสำเร็จและเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศไทย.

ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สำหรับค่าเฉลี่ยสูง ตรงกันในระดับที่ 1 และลำดับที่ 2 คือ ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด และปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ รับผิดชอบรักษาประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งความขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ข้าราชการ สาย ค ควรปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนด ซึ่งชลิดา ศรมณี และคนอื่น ๆ (2521 : 319-321) พบว่า การพิจารณาความดีความชอบในระบบข้าราชการไทย เป็นสหสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานของข้าราชการ ทั้งนี้ สืบเนื่องจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ ส่วนใหญ่ คงยึดหลักเกณฑ์ทางวิชาการในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ สำหรับข้าราชการ สาย ค นั้น ต้องการให้ผู้บริหาร พิจารณาความขยันในการทำงาน ความกระตือรือร้น ที่จะทำให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดและตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นอันดับแรก เพราะจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ ได้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ รับผิดชอบรักษาประโยชน์ของทางราชการ ผู้บริหารจะเห็นความสำคัญของการทำงานของข้าราชการ สาย ค มาก เพราะจะต้องเป็นผู้มีความอดทน ตั้งใจ และเอาใจใส่ต่องานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้งานสำเร็จเสร็จสิ้นไป และพร้อมกันจะต้องมีความระมัดระวังรักษาทรัพย์สินของทางราชการ ไม่ให้ได้รับความเสียหายจากการทำงาน ต้องรู้จักรักษาทรัพย์สินให้มีความคงทนถาวร เพื่อเป็นการประหยัดทรัพยากร เพราะถือว่าเป็นผู้รักษาประโยชน์ของทางราชการ นอกจากนี้ ข้าราชการ สาย ค ต้องการให้ผู้บริหาร เห็นความสำคัญ ในการพิจารณาความอดสาหะ ความเอาใจใส่ในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เฉลิมพจน์ สุภักถวงศ์ (2543 : 52) กล่าวว่า ความอดสาหะ หมายถึง ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา นอกจากนี้ การที่ข้าราชการ สาย ค เป็นผู้ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของ

ทางราชการไม่ได้รับความสะดวกสบาย เป็นสิ่งที่ผู้บริหาร ควรนำมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ที่มีความคิดเห็นตรงกัน 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยต่ำดังนี้ คือ ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่เกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและผิดพลาดน้อย และมีความสามารถพิเศษที่มีความเหมาะสมกับงาน โดยทั้งผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ และตรงกันว่า การปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่เกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการนั้น จะตรงกับหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (2519) กฎ ก.พ. ข้อ 8 (3) ข้าราชการที่จะได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น ต้องปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์เป็นพิเศษต่อราชการ และงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนที่ได้ผลดีด้วย (สำนักงาน ก.พ. 2519 : 125) ซึ่งจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ข้าราชการ สาย ค. ไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดได้ทั้งหมด เนื่องจากความไม่ถนัด ไม่เชี่ยวชาญ และไม่ชำนาญ ซึ่งมีข้าราชการ สาย ค จำนวนน้อย ที่จะปฏิบัติได้ นอกจากการที่ข้าราชการ สาย ค บางส่วน ที่มีผลงานเด่นชัดจริง ๆ และผลงานย่อมเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ เช่น การทำผลงานวิจัย ที่ข้าราชการ สาย ค ไม่มีโอกาสในการทำงานในลักษณะนี้ จะมีก็เพียงผู้บริหาร ที่ปฏิบัติงานทางด้านสายอาจารย์ เท่านั้น ที่ต้องมีการทำผลงานวิจัยตลอดเวลา ซึ่งเหตุผลดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค เห็นความสำคัญเป็นลำดับสุดท้าย

ค่าเฉลี่ยต่ำข้อรองลงมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร คือ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและผิดพลาดน้อย สำหรับในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การที่ข้าราชการ สาย ค มีความสามารถในการตัดสินใจ ก็ถือว่าเป็นความสามารถส่วนตัว และไหวพริบ วิจารณญาณของแต่ละบุคคล ที่จะมีการตัดสินใจแก้ปัญหาในขณะที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน และความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้น ผู้บริหาร มองว่า เป็นการกระทำที่อาจหลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นเหตุสุดวิสัย และข้าราชการ สาย ค ต้องการให้ผู้บริหาร สร้างความเข้าใจในการตัดสินใจของข้าราชการ สาย ค บ้างที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ดีและรวดเร็วในบางเหตุการณ์ เพราะลักษณะงานบางประเภท การตัดสินใจแก้ปัญหา ก็ควรที่จะเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำอันดับที่ 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ที่มีความคิดเห็นตรงกัน คือ มีความสามารถพิเศษที่มีความเหมาะสมกับงาน เนื่องจากความสามารถพิเศษ เป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่จะนำมาปรับปรุงและพัฒนางาน เช่น การเป็นผู้มีความสามารถในการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานสำนักงาน จะมีความเหมาะสมกับงานเอกสารในสำนักงานเท่านั้น แต่งานบางประเภท ไม่จำเป็นต้องใช้ คือจะใช้ความสามารถพิเศษ เช่น ความรู้

ความสามารถ และ ประสิทธิภาพ เท่านั้น ซึ่งงานแต่ละงานจะมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะและประเภทของงานด้วย ดังนั้น ผู้บริหาร จึงเห็นว่าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ก็ควรจะวิเคราะห์ในแต่ละงานออกไปว่า มีความจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องใช้ความสามารถพิเศษ ซึ่งข้าราชการ สาย ค ก็เช่นเดียวกัน ก็อาจจะมองว่าถ้าไม่มีความสามารถพิเศษที่มีความเหมาะสมกับงาน แต่มีหลักเกณฑ์ข้ออื่นที่ดีกว่า ก็ควรที่จะพิจารณาลักษณะข้ออื่นก็ได้ ทำให้ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค เห็นความสำคัญน้อยกว่าเกณฑ์การประเมินผลข้ออื่น

ด้านการรักษาวินัย ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เพราะผู้บริหาร เห็นว่า ข้าราชการ สาย ค ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ไม่ประพฤติตนในทางที่เสื่อมเสียชื่อเสียงอันเป็นผลเสียหายมาสู่องค์กรหรือหน่วยงาน และข้าราชการ สาย ค ประารถนาที่จะให้ผู้บริหาร พิจารณาจากความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม เป็นลำดับที่ 1 เช่นกัน ซึ่งจำเรียง ภาวิจิตร (2539 : 40) ให้ความเห็นเกี่ยวกับกลุ่มข้าราชการว่า ข้าราชการ จะต้องประกอบด้วย ความเป็นผู้มีคุณธรรมซื่อสัตย์สุจริต ทำงานมีเป้าหมาย และมีอุดมการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน. (2526 : 226) ที่ว่า ความซื่อสัตย์ นับเป็นสิ่งที่ทุกคนและทุกองค์การปรารถนา เพราะถ้าองค์การเต็มไปด้วยผู้ทุจริต องค์การนั้นจะยั่งยืนต่อไปไม่ได้

ข้อรองลงมาที่ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นในลำดับที่ 2 ตรงกัน คือ ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่นำความลับของทางราชการไปเปิดเผย ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งตามทฤษฎีองค์การระบบราชการ ปรมาจารย์ของทฤษฎีองค์การ Max Weber (1958 : 44-46) ได้กล่าวว่า รูปแบบโครงสร้างองค์การระบบราชการในอุดมคติ จะมีลักษณะต่าง ๆ กัน แต่สิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ข้าราชการทุกคนจะต้องรักษาความลับของทางราชการ สำหรับการไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชานั้น ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 (2535 : 39) ได้บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง เป็นลำดับที่ 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร คือ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ ซึ่งผู้บริหาร เห็นว่าข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือ

ทางอ้อม เพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือผู้อื่น ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างตรงไปตรงมา ไม่นอกราชการบังหลวง ไม่นอศัสนอำนาจหน้าที่ราชการหาประโยชน์ส่วนตัวโดยมิชอบ ผู้ที่มีทางหาประโยชน์ส่วนตัวจากการปฏิบัติหน้าที่ก็อาจแอบหาประโยชน์โดยมิชอบ ถือว่าเป็นความผิดวินัย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 690) แต่ข้าราชการ สาย ค เห็นว่า ควรให้ความสำคัญกับข้อ ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง แก่ผู้มาติดต่อราชการ เพราะข้าราชการ สาย ค ต้องการให้ผู้บริหาร พิจารณาถึงวินัยของข้าราชการข้อนี้มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษด้วย เพราะตามมาตรา 94 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (2535 : 40) บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำ 3 อันดับ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ได้แก่ ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ และตามความคิดเห็นของ ข้าราชการ สาย ค คือ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎ ระเบียบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง โดยผู้บริหารเห็นว่า ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นเพราะว่าผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับผลการทำงานมากกว่าการที่ข้าราชการ สาย ค ที่ถูกลงโทษทางวินัย เพราะข้าราชการ สาย ค ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มักจะไม่ได้รับการลงโทษทางวินัย ถ้ามีก็คือ ข้าราชการ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งในหน้าที่ราชการนั้น ๆ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ทางราชการได้กำหนดขึ้น หรือกรณีกระทำความผิดใด ๆ ที่จะต้องได้รับโทษทางวินัย ซึ่งความผิดวินัย ไม่ถือว่าเป็นโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ ผู้บริหาร จึงให้ลำดับความสำคัญน้อยกว่าเกณฑ์การประเมินผลในข้ออื่น ๆ ที่มีความสำคัญกว่าสำหรับข้าราชการ สาย ค ให้ความสำคัญข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยชอบด้วยกฎ ระเบียบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง เนื่องจาก กฎ ระเบียบ ของทางราชการ เป็นสิ่งที่ ข้าราชการ สาย ค พึงประพฤติปฏิบัติอยู่แล้ว ซึ่งถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ราชการ จะถือว่าเป็นความผิดทางวินัย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 680) ซึ่งในบางครั้ง ข้าราชการ สาย ค ก็ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบได้ เนื่องจากเหตุผลวิสัย และความจำเป็นบางกรณี

ด้านการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และจริยธรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่ข้าราชการ สาย ค มีความเห็นอยู่ในลำดับที่ 2 เนื่องจากในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง

ข้าราชการที่มีความประพฤติดี เป็นคนดีของหน่วยงานและสังคม และเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม เพราะคุณธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคลเป็นส่วน ตัวและประเทศชาติเป็นส่วนรวม และที่สำคัญจะต้องมีจริยธรรม เพราะจริยธรรม เป็นเรื่องเกี่ยวกับ ความประพฤติ หรือแนวปฏิบัติส่วนตัว และหน้าที่ทางศีลธรรม อันเป็นมาตรฐานคุณความดี และความจริง ที่มีข้อกำหนดทางศีลธรรม เป็นมาตรฐานแห่งความประพฤติของบุคคล (สมพงษ์ เกษม ลิน. 2526 : 224) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พิมลพร รอดเรืองศรี (2539 : 1) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้มีศีลธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ประพฤติตามครรลองของศาสนา และวัฒนธรรม มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งกายและจิตใจ เป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ เป็นสิ่งที่ควรประพฤติ ปฏิบัติตนให้เหมาะสม เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ สำหรับข้าราชการ สาย ค เห็นว่า มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ และเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 1 เพราะความซื่อสัตย์ต่อ หน้าที่ ก็คือ ความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยซื่อสัตย์สุจริต และความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ก็คือความประพฤติที่มีความซื่อตรงกับคนทั่วไป และเพื่อนร่วมงาน (เมธี ปิลันธนานนท์. 2525 : 96) ถ้ามีความซื่อสัตย์แล้ว ก็จะทำให้กลายเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และจริยธรรม นั้นเอง และตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 2 คือ มีความรับผิดชอบดี และ มีการวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ในระดับมาก แต่ข้าราชการ สาย ค กลับมองเห็นว่า มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับที่ 3 ในระดับมาก เพราะผู้บริหารมองว่า การที่ข้าราชการคนใด เป็นผู้มีความ รับผิดชอบดี ก็จะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารประสบผลสำเร็จ และสำหรับการวาง ตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั้น ผู้บริหารเห็นว่า ข้าราชการ สาย ค ควรจะวางตัวเหมาะสมกับ ตำแหน่ง และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริจันทร์ อนันต์วัฒนา พร. (2540 : 126) ที่ว่า ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานเป็นเรื่องภาระกิจหลัก เป็นหน้าที่ประจำที่ทุกคนต้องปฏิบัติในแต่ละสายงาน ซึ่งข้าราชการ สาย ค ในระดับผู้ปฏิบัติการ จำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะในการปฏิบัติให้เหมาะสม กับระดับตำแหน่งของงาน ซึ่งทักษะนั้น ๆ จะค่อย ๆ เปลี่ยนแปลง และมีลักษณะแตกต่างกัน โดย ผู้ปฏิบัติงานจะเน้นหนักในการใช้ทักษะ หรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยเทคนิค เฉพาะเรื่องที่ตนปฏิบัติ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 642) เพราะข้าราชการ สาย ค ต้องการให้ผู้บริหาร พิจารณาถึงความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการ สาย ค ที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ถ้าขาดความรับผิดชอบ งานก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ สำหรับการวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ก็มีความสำคัญ โดยข้าราชการ สาย ค จะต้องรู้จักหน้าที่ของตนเองว่า มีขอบเขตความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด เพราะเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้ตรงกับ ภาระหน้าที่การงาน โดยไม่ไปก้าวกายหน้าที่ของผู้อื่น

สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ มีวาจาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป เนื่องจากการมีวาจาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นบุคลิกลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ว่าแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะประจำตัวอย่างไร ผู้บริหารเห็นว่ามีค่าสำคัญในลำดับน้อยกว่าผลของการปฏิบัติงาน ที่จะต้องมีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จ และไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ แต่ข้าราชการ สาย ค กลับเห็นว่า การเสียสละ อุทิศเวลา ให้กับกิจกรรมของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรพิจารณาเป็นลำดับสุดท้าย เนื่องจากว่า ความเสียสละ อุทิศเวลา ให้กับหน่วยงานนั้น ข้าราชการบางคนสามารถปฏิบัติได้ และบางตำแหน่งหน้าที่เท่านั้น หรือเมื่อหน่วยงานมีกิจกรรมที่ต้องเลือกบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ และมีความสามารถเท่านั้น ซึ่งก็จะมีเพียงส่วนน้อย ทำให้ข้าราชการ สาย ค เห็นค่าสำคัญในเกณฑ์การประเมินผลข้อนี้เป็นลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน

ด้านคุณภาพและปริมาณงาน

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เพราะว่า ผู้บริหาร จะเป็นผู้ที่มองด้านการทำงานเป็นหลัก โดยเฉพาะงานที่ได้มอบหมายให้ทำ ซึ่งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่เป็นข้าราชการ สาย ค จะต้องปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่ผู้บริหากำหนด และงานนั้นจะต้องเป็นงานที่มีคุณภาพ มีจำนวนปริมาณตามที่ต้องการและเป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประจวบ อมะลัษเฐียร (2536 : 121) กล่าวว่า ผลงานเป็นรูปธรรมที่แสดงถึงความสามารถอย่างชัดเจนมากกว่าสิ่งอื่น ผลงานช่วยให้เห็นความดีได้อย่างต่อเนื่อง เป็นหลักฐานที่จะให้คนอื่นเห็นได้ และผลงานเป็นสิ่งที่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นผลงานที่มองเห็นได้ตลอดปี ตรวจสอบได้ แต่ในบางครั้ง ข้าราชการ สาย ค อาจจะไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดได้ เนื่องจากงานนั้น อาจจะเป็นงานที่ค่อนข้างยาก และไม่เคยได้ปฏิบัติมาก่อน อาจจะทำให้เกิดความไม่เชี่ยวชาญ ความไม่ชำนาญ และก็อาจจะอยู่ในระหว่างการลองผิดลองถูก ส่วนมากจะเป็นผู้ที่ทำงานใหม่ ๆ หรือผู้ที่เปลี่ยนตำแหน่งใหม่ ๆ การปฏิบัติงานทำให้เกิดความล่าช้า ได้จำนวนชิ้นงานน้อย และไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานในจำนวนมาก และมีคุณภาพนั้น เป็นสิ่งที่ปรารถนาของผู้บริหาร คือ ปรารถนาที่จะให้งานมีจำนวนมากตามความต้องการ แต่ต้องเป็นงานที่มีคุณภาพด้วย ซึ่งข้าราชการ สาย ค อาจมองว่า

ถ้าผลงานมีปริมาณมาก อาจจะไม่มีความหมายก็เป็นได้ คือเป็นในลักษณะงานที่รีบเร่ง เพื่อให้เสร็จสิ้นไปเท่านั้น ทำให้ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มองแตกต่างกัน ซึ่งผลงานการวิจัยของ ผจกกร ศรีไพโรจน์ (2539 : 129) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร ควรจะมีเกณฑ์ในการให้คะแนนที่แน่นอน และต้องยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคนโดยเท่าเทียมกัน เพื่อจะได้เป็นขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรของสถาบันฯ ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติตาม

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เนื่องจากในการทำงาน ผู้บริหารมองว่า การวางแผนในการทำงาน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการทำงาน เพราะงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับการวางแผน ถ้ามีการวางแผนในการทำงานดี ผลงานก็จะออกมาดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นิมนวล ขานวงค์ (2540 : 109) กล่าวว่า ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของการวางแผน อันเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเด็น เพราะถ้าขาดการวางแผนงานที่ดีแล้ว ก็เป็นการยากที่จะให้ งานทุกชนิด ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การทำงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การวางแผน จึงเป็นภารกิจอันสำคัญของผู้บริหาร ซึ่ง อุทัย บุญ ประเสริฐ (2527 : 8) กล่าวว่า การวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการบริหารงานที่เป็นระบบ เป็นงานแรกในกระบวนการบริหารและการจัดการของหน่วยงาน แต่ในขณะเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงาน ถือว่าจำเป็นน้อย เพียงแต่ขอให้ผลงานเสร็จเรียบร้อยก็เพียงพอแล้ว ซึ่งผู้บริหารมองว่า งานที่ประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับการวางแผนในการทำงาน เพราะการวางแผนเป็นการกำหนด กระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลาการทำงาน ถ้า คำนึงถึงจุดนี้เป็นสำคัญ ก็จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานจนสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และรู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน ผู้บริหารมองว่า การที่จะปฏิบัติงานให้ ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน จนผลงานเป็นที่ยอมรับ และเกิดความพึงพอใจแก่ผู้บริหาร หรือผู้มาติดต่อราชการ หากผลงานไม่เป็นที่ พึงพอใจก็จะต้องมีการปรับปรุงและแก้ไขวิธีการทำงานให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และทันสมัย ทันกับ สภาพการณ์ในปัจจุบันอยู่เสมอ และสำหรับทางด้าน การประสานงาน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความ ชอบเป็นกรณีพิเศษ ไม่แตกต่างกัน เพราะการประสานงาน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร งานของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ นั้น ก็ขึ้นอยู่กับ

การประสานงานเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ วีรนาถ มานะกิจ (2519 : 237) ที่ว่าการประสานงานช่วยการดำเนินงานเป็นไปตามแผนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ข้อผิดพลาดอันเป็นผลให้งานเสียหายซ้ำอีก และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ สุภรณ์ ศรีพหล (2523 : 147-148) ที่ว่าการประสานงานในการบริหารงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบ การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาค่าความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เนื่องจากการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร จะประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา งบประมาณการเงิน กำลังคนและแรงงาน ตลอดจนมีความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน และสำหรับความอดสาหะในการปฏิบัติงาน จะต้องมีความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา ซึ่งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ให้ผู้บริหาร พิจารณตามองค์ประกอบของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน (เอกสารอัดสำเนา สำนักงาน ก.พ. 2538 : 8) ดังนี้

1. มีความสามารถวางแผนการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน และวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างชัดเจน มีการปรับแผนงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ
2. มีการปฏิบัติงานตามแผนงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมาย รู้และตระหนักถึงเป้าหมายของงานที่จะทำ และสามารถปฏิบัติงานนั้น ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดจนบรรลุเป้าหมาย หรือความคาดหวังได้
3. การริเริ่ม มีการปรับปรุง เพิ่มเติมกิจกรรมต่าง ๆ ตามความจำเป็น มีการคิดแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา คิดแผนการ หรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพ
4. การพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้และประสบการณ์ที่จะพัฒนาให้ตนเอง มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยมีความเต็มใจและยอมรับ ที่จะปฏิบัติงานที่มีความยาก และท้าทายความสามารถ ตลอดจนแสวงหาความรู้เชิงวิชาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น การให้ความร่วมมือ และการปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ประจำ หรือปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่เกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์แก่ราชการ และประเทศชาติ ซึ่งตรงกับหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (2519) กฎ ก.พ. ข้อ 8 (3) ข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น ต้องปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์เป็นพิเศษต่อราชการ และงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนที่ได้ผลดีด้วย (สำนักงาน ก.พ. 2519 : 125) ซึ่งจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ข้าราชการ สาย ค. ไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดได้ทั้งหมด ทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ด้านการรักษาวินัย

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ด้านการรักษาวินัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เนื่องจากว่า

ในระบบราชการไทย ตามมาตราที่ 72 แห่งระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ระบุให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยตามมาตราที่กำหนด และเพื่อให้สอดคล้องกับรายชื่อของด้านการรักษาวินัย มีดังนี้

ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีความเห็นแตกต่างกัน ซึ่งตามมาตรา 82 ได้บัญญัติไว้ว่าข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผจกร ศรีไพโรจน์ (2539 : 125) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการทำงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน สำหรับการเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งตาม มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาความลับของทางราชการ และตามมาตรา 88 บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ดังนั้น การทำงานต้องให้เป็นไปตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต บัวแก้ว (2533 : 166) และ พจน์ เพชรบูรณิน (2531 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า การที่สมาชิกมีความเข้าใจ และปฏิบัติงานไปตามกฎ ระเบียบ หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดขึ้นไปในแนวทางเดียวกัน ย่อมเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งเสริม และสนับสนุนให้การทำงานประสบความสำเร็จ

ด้านการปฏิบัติที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษไม่แตกต่างกัน ทั้งที่เป็นรายด้าน และรายข้อ ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่างก็รู้จักจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี และตระหนักในความเป็นข้าราชการไทย เพราะข้าราชการไทย จะต้องมีความเป็นคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นผู้รู้จักกาลเทศะ ว่าอะไรควร อะไรไม่ควร เป็นผู้ที่มีอารมณ์ ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีการวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง มีความเสียสละ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อตนเองและผู้อื่น และที่สำคัญต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับตามนโยบายของหน่วยงาน ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และคำอธิบาย กฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2538 (2538 : 1-2) ตามมาตรา 71 บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ซึ่งการให้บำเหน็จความชอบโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มิได้กำหนดคำนิยามของคำว่า "การเลื่อนขั้นเงินเดือน" ไว้ แต่เมื่อพิจารณาตามมาตรา 71 ดังกล่าวข้างต้น พอจะเห็นความหมายได้ว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงเพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่แล้วมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลของการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้แก่ คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย เลขานุการคณะ และเลขานุการสำนักฯ เพื่อให้ตระหนักถึงเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการ โดยยึดตามแนวพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 พ.ศ. (2538)

2. ผู้บริหาร ควรมีการจัดประชุมสัมมนา ระหว่างผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจให้ข้าราชการ เพื่อจักได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลของการวิจัย ผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่แน่นอน เป็นมาตรฐาน และยุติธรรม ข้าราชการ สาย ค ควรเป็นผู้รับนโยบายจากผู้บริหารมาเป็นแนวทางปฏิบัติ

5.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรจะทำการวิจัย เรื่อง การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษที่นอกเหนือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้แก่ การเลื่อนระดับ การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การให้รางวัล การให้บำเหน็จความชอบ หรือการให้เครื่องเชิดชูเกียรติเพื่อตอบแทนคุณงามความดีที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นต้น

2. ควรจะศึกษา ความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มข้าราชการ สาย ก (สายอาจารย์) และกลุ่มข้าราชการ สาย ข (สายสนับสนุนวิชาการ) ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- โกวิท ประวาลพุกษ์. 2519. "การประเมินบุคลากร". *ครูปริทัศน์*. 28(10) : 24-26 : ตุลาคม
 ขนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรีรงค์. 2535. *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ :
 โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
 ลาดกระบัง.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2531. *การปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม*. กรุงเทพฯ : มาสเตอร์เพรส.
 ชลิตา ศรมณี และคนอื่นๆ. 2522. *รายงานผลการวิจัย เรื่องการพิจารณาความดีความชอบ
 ของข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ : ยูเนียนโปรดักชั่น.
- ชูศักดิ์ เตชานนท์. 2518. "เกณฑ์การประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบ
 ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี." (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรี-
 นครินทรวิโรฒประสานมิตร)
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2530. *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
 ธรรมราชา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2530. *สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติ เพชรชื่น. 2531. "การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของคณาจารย์มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ" (รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร)
- ดิลก บุญเรืองรอด 2520. "การประเมินผลงานบุคคลเพื่อพิจารณาความดีความชอบ" *ครูปริทัศน์*.
 2 : 24-28 ตุลาคม.
- ถนอม ธารัตนถพันธ์. 2518. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ-
 พิษณุโลก. 3 : 72 - 87 ตุลาคม – ธันวาคม.
- ธงชัย สันติวงศ์. 2536. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิ่มนวล ขานวงศ์. 2540. "การเปรียบเทียบการบริหารงานวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ที่ได้รับ และยังไม่ได้รับคัดเลือกเป็นสถานศึกษาดีเด่น." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นิยะดา ชุนหวงศ์. 2521. *การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
 บัณฑิต ศรีเมือง. 2529. "การพิจารณาความดีความชอบของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดบุรีรัมย์" กรุงเทพฯ
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประจวบ อมะลัษเฐียร. 2536. "การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประภาวดี สืบสนธิ์. 2525. "การวิจัยการประเมินผล-การวิจัยประเมินผล." **บรรณารักษศาสตร์** 8 (12) : 4 สิงหาคม.
- ผจงกร ศรีไพโรจน์. 2539. "การศึกษาตัวประกอบเพื่อพิจารณาความดีความชอบของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พจน์ เพชรบุรณิน. "การทำงานเป็นกลุ่ม", **นิตยสารการทำเรื่องแห่งประเทศไทย**. มีนาคม 2531. หน้า 2
- ไพโรจน์ สัตปรีชา. 2523. **การบริหารงานบุคคลในข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ปิฎก ธาร. 2517. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535. **การบริหารงานบุคคลภาครัฐ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมธี ปิลันธนานนท์. 2525. **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : พัทธอักษร.
- รวมพร อินทรประสงค์. 2541. **คู่มือการปฏิบัติราชการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (เอกสารอัดสำเนา)
- _____". 2541. **คู่มือปฏิบัติงานธุรการกองกลาง**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2535. **ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม. 2531. "ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษา เกี่ยวกับข้อพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบข้าราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมอาชีวศึกษา." ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- วิจิต บัวแก้ว. 2523. "การศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- วีรนาถ มานะกิจ และพรรณิ ประเสริฐวงศ์. 2519. การจัดการและการบริหาร. นนทบุรี : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงบ้านปากเกร็ด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. 2538. การบริหารสำนักงานแบบใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิสิทธ์พัฒนา.
- เสนาะ ดิยาวี. 2527. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2519. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. 2526. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. 2522. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- _____. 2527. ความสำเร็จทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : กมลการพิมพ์.
- สมศรี สุทธิสำแดง. 2520. "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ข้าราชการ ปีที่ 22 (สิงหาคม 2520)
- สาโรช ไชยรักษ์. 2526. "การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (เอกสารอัดสำเนา)
- สิริจันทร์ อนันต์วัฒนาพร. 2540. "การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ในวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สีมา สีมานนท์. 2524. การพิจารณาความดีความชอบ ข้าราชการ ปีที่ 26 (มิถุนายน 2524)
- สุภรณ์ ศรีพหล. 2523. การควบคุมในการบริหาร ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1-5. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนทร ดาโรจน์. 2539. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการตามการรับรู้ของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2540 คำอธิบาย กฎ ก.พ. ฉบับที่ 10(พ.ศ.2538) การเลื่อนขั้นเงินเดือน. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานก.พ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการเรียนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งนี้หากมีผู้คัดค้านเนื้อหา และสงวนลิขสิทธิ์สงวนเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
การเลื่อนขั้นเงินเดือน. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานก.พ.

- สำราญ ถาวรยุศม์ และบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ, "ควรเลิก 2 ชั้นดีหรือไม่ ข้าราชการ ปีที่ 29 (กันยายน 2527). หน้า 11.
- อุทัย บุญประเสริฐ. 2527. **หลักการวางแผน**. กรุงเทพฯ : หจก.ป.สัมพันธ์พานิช.
- อุทัย หิรัญโต 2523. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อรุณ รักธรรม. 2527. **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อลงกรณ์ มีสุทธา. 2539. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)**
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2527. **หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์.
- _____. 2538. **หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์.
- เอื้อน สุวรรณรัตน์. 2538. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู-อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ของกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Andrew Neill, Duncam, 1984. "An Assessment of Formal Teacher Evaluation Practices in Alberta" Dissertation Abstracts International 46/02 A 1984.
- Blau, Peter. M. 1957. **Dynamics of Bureaucracy**. Chicago : University of Chicago Press.
- Weber, Max. 1958. **The Theory of Social and Economic Organization**. New York : Free Press.
- William B. Castetter, 1976. **The Person Function in Education Administration**. (New York : Macmillian.)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ ๖๔๘/๒๕๔๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ

และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวศินีณาฏ โกมลดิษฐ์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวศินีณาฏ โกมลดิษฐ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

๑. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.สมพร

ไชยะ

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ชนิษฐา

วิเศษสาธิต

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

๒. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

อาจารย์อัฉรา

สืบสินธุ์สกุลไชย

ประธานกรรมการ

ดร.มาลัย

จิรวุฒนเกษตร

กรรมการ

ดร.ณรงค์

พิมสาร

กรรมการ

รศ.ดร.สมพร

ไชยะ

กรรมการ

รศ.ชนิษฐา

วิเศษสาธิต

กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๒

(รศ.ดร.ปรีญาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
คนบตี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2542

1. นางสาวศิณีณาฏ โกมลดิษฐ์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ก ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง" โดยมี รศ.ดร.สมพร ไชยะ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ และ รศ.ชนิษฐา วิเศษสาร เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ.2542

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อ (รศ.ดร.มนัส ไม้สังวรศิลป์) นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้นฉบับบัณฑิตวิทยาลัย สารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. โทร. 2663

ที่ ทม 1504/ ๔755

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษา ชื่อ นางสาวศินีณาฏ โกมลดิษฐ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. โทร. 2663

ที่ ทม 1504/ 4755

วันที่ 16 พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษา ชื่อ นางสาวศินีณาฏ โกมลดิษฐ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผศ.ดร.พรณี สীগัจฉนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 4755

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายศักดิ์โชค มโนครุฑรัตน์

ด้วยคณะกรรมการอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษา ชื่อ นางสาวศิณีณากฎ โกมลดิษฐ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง"

คณะกรรมการอุดมศึกษา หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรพรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานปฏิบัติราชการแทนคณบดี กรุณาให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่างานบัณฑิตศึกษา ทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 3266052-6:01 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 4755

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวนิตยา บุญทวี

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษา ชื่อ นางสาวศินีณาฏ โกมลดิษฐ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อปฏิบัติราชการเท่านั้น ไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
งานบัณฑิตศึกษา ห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 4755

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

16 พฤศจิกายน 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอนุพงศ์ สุขเกษม

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษา ชื่อ นางสาวศิณีนฎา โกมลดิษฐ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี สิกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งาน ปฏิบัติราชการแทนคณบดี กรุณาให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา สจล. โทร. 2663

ที่ ทม 1504/ 106

วันที่ 9 มีนาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน อธิการบดี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาวศนิณางกู โกลลดิษฐ์ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลัง
ทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการสาย ค ต่อ
เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ" ซึ่งได้รับอนุมัติ
หัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์ แล้วเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2542 ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษา
จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยใน สถานศึกษาของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยใน
สถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์ รุจิวรรณ ชินะตระกูล)

คนบตี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

- คำชี้แจง
1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย เลขานุการคณะ เลขานุการสำนักฯ และข้าราชการ สาย ค
 2. แบบสอบถามนี้สร้างจากหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คือ
 - 2.1 จากหลักเกณฑ์ กฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538)
 - 2.2 จาก พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
 - 2.3 จากองค์ประกอบของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพและปริมาณงาน, ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน, การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
 3. การตอบแบบสอบถามนี้ เพื่อผลในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
 4. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการ สาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ในการตอบแบบสอบถามมีอยู่ 3 ตอน ขอได้โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุด เพราะคำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ข้อมูลที่ท่านตอบ จะไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านทั้งสิ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องแจ้งถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1

คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [] หน้าคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ
 - [] ชาย
 - [] หญิง
2. อายุ
 - [] ต่ำกว่า 30 ปี
 - [] 30 - 40 ปี
 - [] มากกว่า 40 ปี
3. วุฒิการศึกษา
 - [] ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - [] ปริญญาตรี
 - [] สูงกว่าปริญญาตรี
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ
 - [] ต่ำกว่า 10 ปี
 - [] 10 - 20 ปี
 - [] 20 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่งงาน
 - [] ผู้บริหาร
 - [] ข้าราชการสาย ค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการสาย ค ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องตัวเลขที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ ตัวเลขแต่ละค่ามีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้อนี้มากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้อนี้มาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้อนี้ปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้อนี้น้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้อนี้น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
	คุณภาพและปริมาณงาน					
1	การทำงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด.....					
2	ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดี					
3	ผลงานเสร็จด้วยความรวดเร็ว ละเอียด และเรียบร้อย.....					
4	ผลงานมีปริมาณมากบรรลุตามเป้าหมาย.....					
5	ผลงานที่ปฏิบัติมีความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย.....					
6	ผลงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์.....					
7	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตรงตามมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับ.....					
8	ผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่กำหนดได้ทั้ง ปริมาณและคุณภาพ.....					
9	ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ทั้งผลผลิตและผลลัพท์ ที่กำหนด.....					
	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติตาม					
10	มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....					
11	มีระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ.....					
12	มีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนตามขั้นตอน ของทางราชการ.....					
13	มีความสามารถในการปฏิบัติงานจนสำเร็จมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....					
14	ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความยากลำบาก เป็นพิเศษ จนงานนั้นเกิดประสิทธิผล.....					
15	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ ประเทศชาติ.....					
16	ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของคุณเป็นผลดี.....					
17	รู้จักปรับปรุง และแก้ไขวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ.....					
18	ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการโรงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าโดยวิธีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังห้ามมิให้คัดลอกข้อมูล และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
19	ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย.....					
20	อดทนและเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย.....					
21	ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ งานสำเร็จตามที่กำหนด.....					
22	ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ.....					
23	ปฏิบัติงานด้วยความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และปัญหา.....					
24	สามารถแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ใช้กับงาน.....					
25	มีความสามารถพิเศษที่มีความเหมาะสมกับงาน.....					
26	สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็ว และผิดพลาดน้อย.....					
27	ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่เกินกว่าระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ.....					
	การรักษาวินัย					
28	ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม.....					
29	ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทาง ราชการ โดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ.....					
30	ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์.....					
31	ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎ ระเบียบ โดยไม่ขัดจั้น หรือหลีกเลี่ยง.....					
32	ปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับ บัญชาเหนือตน.....					
33	ไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้ เสียหายแก่ราชการ.....					

ข้อที่	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
	การรักษาวินัย (ต่อ)					
34	ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่นำความลับ ของทางราชการ ไปเปิดเผย.....					
35	ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเอง หรือ ผู้อื่นได้ประโยชน์.....					
36	อุทิสเวลาของตน โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการ ติดต่อกันเกิน 15 วัน.....					
37	ไม่คูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง แก่ผู้มา ติดต่อราชการ.....					
	การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ					
38	รู้จักกาลเทศะ และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี.....					
39	มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และจริยธรรม.....					
40	มีวาจาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้ม แจ่มใส ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป.....					
41	มีความรับผิดชอบดี และมีการวางตัวเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่.....					
42	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ และเพื่อนร่วมงาน.....					
43	สนใจและกระตือรือร้นที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือ แก่ผู้อื่น.....					
44	เสียสละ อุทิสเวลา ให้กับกิจกรรมของหน่วยงาน.....					
45	ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน อันเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
บริการอื่นใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มากระทำ

ตอนที่ 3

แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากแบบสอบถาม

1. คุณภาพและปริมาณงาน.....

.....

.....

.....

2. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา.....

.....

.....

.....

3. ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน.....

.....

.....

.....

4. การรักษาวินัย.....

.....

.....

.....

5. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวศิณีนาง โกมลดิษฐ์
วัน เดือน ปีเกิด	1 มิถุนายน 2507
ภูมิลำเนา	แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
เชื้อชาติ สัญชาติ	เชื้อชาติ ไทย สัญชาติ ไทย
ศาสนา	นับถือศาสนาพุทธ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	301/27 หมู่ 10 แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ที่ติดต่อได้	1/5 หมู่ 3 แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน	คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ 6
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาตรี (บรรณารักษศาสตร์) สถาบันราชภัฏจันทรเกษม ปริญญาโท สำเร็จการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2543

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้