

371.1

๙๒๕๘๐

๙.๓

การพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา

20 S.A. 2539

ปริญญานิพนธ์

ของ

สมบูรณ์ อังชลด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

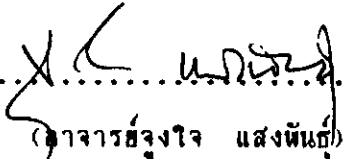
พฤษภาคม 2539

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๕ ๖๑๐๖

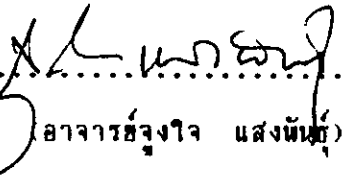
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้วเห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

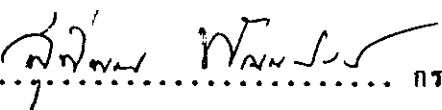
.....  ประธาน
(อาจารย์รุ่งใจ แสงนิต)

.....  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช)

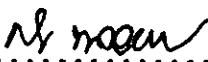
คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
(อาจารย์รุ่งใจ แสงนิต)

.....  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์สุพิณพร พัฒนาพิชัย)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริสุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 10 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2539

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก
อาจารย์รุ่งใจ แสงพันธุ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช ประธานและกรรมการ
ควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์สุณีพรหม พัฒนพาณิชย์ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาให้
คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้
ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทนสุวรรณ ที่ได้กรุณาให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการทำงานจน
ประสบผลสำเร็จ ขอขอบพระคุณ นายทวีศักดิ์ สุขสวัสดิ์ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
นายเสถียร สภาพงศ์ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ดร.ประมวล เสนาฤทธิ์ ผู้อำนวยการกองแผนงาน
ดร.สมชาย ลัทธนิรันตย์ และอาจารย์วรชาติ ชลาศัย ที่ได้กรุณาตรวจและให้คำแนะนำในการ
สร้างเครื่องมือวิจัย

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจนครู อาจารย์ ทุกท่านที่ได้กรุณา
วางรากฐานการศึกษาและให้ความอบอุ่นแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอบคุณ คุณพิชญ์ ชงชอด
คุณไพศาล สังข์จำ และเพื่อนร่วมงานทุกคนที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัย

สมบูรณ์ ชงชอด

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ประวัติวิทยาลัยพลศึกษา	8
การตั้งวิทยาลัยพลศึกษา	11
การบริหารงานการศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา	12
คุณลักษณะที่ดีของครู	12
การบริหารงานบุคคล	18
การพิจารณาความดีความชอบ	20
หลักการพิจารณาความดีความชอบ	21
หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบ	23
การพิจารณาความดีความชอบของกรมพลศึกษา	25
การพิจารณาความดีความชอบของวิทยาลัยพลศึกษา	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	38

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	39
การหาคุณภาพเครื่องมือ	39
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
การเสนอในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	95
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	95
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	96
การวิเคราะห์ข้อมูล	96
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
อภิปรายผล	97
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	101
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	102
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	106
ประวัติย่อผู้วิจัย	143

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
2	คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	43
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับที่การพิจารณาความดีความชอบ ของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูเป็นรายด้าน	46
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อด้านคุณภาพและปริมาณงาน....	48
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานที่ปฏิบัติ	51
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อด้านความสามารถและ ความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน	55
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อด้านการรักษาวินัยและ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	60
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	64

9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัด กรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	66
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัด กรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในกรมพลศึกษา	67
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัด กรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในกรมพลศึกษา	68
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัด กรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามผู้บริหารที่เคยได้รับ การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) ในรอบ 10 ปี ที่ผ่านมา	70
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัด กรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามครูที่เคยได้รับ การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) ในรอบ 10 ปี ที่ผ่านมา	72
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับวิธีการ หรือแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการพิจารณาความดี ความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์ เป็นรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	74

- 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
เกี่ยวกับวิธีการ หรือแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการพิจารณาความดี
ความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์
เป็นรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษา 82
- 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
เกี่ยวกับวิธีการ หรือแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการพิจารณาความดี
ความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์
เป็นรายข้อ จำแนกตามผู้เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบ
เป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา 86

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การ ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็ตาม ผู้บริหารงานจะต้องมีความพยายามที่จะให้งานของหน่วยงานได้รับความสำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์ และนโยบายหรือแผนงานที่กำหนดไว้ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมกันนั้นยังต้องพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานอยู่เสมอ จึงเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของผู้บริหารหรือ หัวหน้าหน่วยงานนั้นมีมากมาย และจะลดหลั่นแตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่ที่สำคัญ ซึ่งหัวหน้างานทุกระดับนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับ คือ การชักนำจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ให้สมัครสมานสามัคคีกัน เพื่อก่อให้เกิดพลังของกลุ่มในการที่จะให้งานขององค์การหรือหน่วยงาน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีกลวิธีและวิธีการสร้างเสริมขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะขวัญมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ถึงแม้ว่าจะได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากว่าขวัญของเขาไม่ดีแล้ว การปฏิบัติงานก็จะได้ผลดีเท่าที่ควร จากการศึกษาค้นคว้าของศาสตราจารย์เมโย (George Elton Mayo) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และคณะ ที่เรียกว่า "Hawthorne Studies" ได้เน้นให้เห็นว่าแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Monetary Incentives) ซึ่งหมายถึงขวัญ ของคนงาน (Employee Morale) มีความสำคัญที่จะทำให้คนงานทำงานให้ได้ผลดีไม่น้อยกว่า แรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Monetary Incentives) ดังนั้นผู้บริหาร หรือหัวหน้างานต้องเป็น ผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานดีพอสมควร โดยเฉพาะการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะเสริมสร้างขวัญและจูงใจให้เขาทำงาน และ ต้องหลีกเลี่ยงพฤติกรรมบางอย่างอื่นเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชา (กิตติ วัฒนกุล. 2530 : 256-257)

บุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของทรัพยากรบริหาร เพราะเป็นองค์ประกอบที่เข้าไป สอดแทรกรวมอยู่ในเกือบทุกขั้นตอนของการบริหารงาน ไม่ว่าการบริหารงานบุคคลหรือการบริหาร

งานคลัง ดังนั้นผู้บริหารองค์การโดยเฉพาะผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกับงานด้านบุคคลจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ทำนุบำรุงให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีปริมาณเพียงพอ จริงอยู่แม้เป็นความยากลำบากอยู่ไม่น้อยก็ตามที่ผู้บริหารจะนำบุคคลในองค์การซึ่งมีความต้องการ ความรู้สึกนึกคิด และความเห็นที่แตกต่างกัน ให้มาร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์การให้ได้ผล แต่ก็ยังมีผู้บริหารอยู่จำนวนไม่น้อยที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเอาอกหักทั้งร่างกายและจิตใจให้กับงาน และองค์การหรือหน่วยงานของเขา อันเป็นผลให้หน่วยงานและองค์การสามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมายและก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง จากการศึกษาของนักบริหารเหล่านั้นประกอบกับการค้นคว้าของนักวิชาการได้พบว่า สิ่งจูงใจเป็นวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคคลร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้กับองค์การ (สมพงษ์ เกษมนลิน. 2516 : 431)

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการก็ถือเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง เรียกว่า การจูงใจภายนอก หากผู้บังคับบัญชากระทำไปโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และทำให้เกิดความยุติธรรมแล้ว ก็ย่อมจะทำให้ขวัญของข้าราชการส่วนใหญ่ดีขึ้นได้ และหากกระทำไปในทางตรงกันข้าม คือ การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปโดยขาดหลักเกณฑ์และวิธีการไม่เป็นทางการและไม่ยุติธรรมแล้ว จะมีผลทำให้ขวัญของข้าราชการส่วนใหญ่เสียไป อันจะเป็นผลต่อเนื่องไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไปด้วย (โศติ เพชรชื่น. 2534 : 4)

สำนักงาน ก.พ. ได้วิจัยเรื่องการสูญเสียกำลังคนระดับสมอง พบว่า สาเหตุการลาออกจากราชการของข้าราชการที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งกำลังคนระดับสมองระบุไว้ คือ "ความเบื่อหน่ายต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ" (ประวิฬ ๗ นคร. 2535 : 45)

จะเห็นได้ว่า การพิจารณาความดีความชอบเกิดขึ้นมามีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการให้รางวัลตอบแทน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และมีความสำคัญยิ่งต่อข้าราชการทุกคน ดังนั้นเพื่อประโยชน์ของทางราชการและเพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องดำเนินการพิจารณาความดีความชอบผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม มีความยุติธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก และยึดถือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบโดยเคร่งครัด หากละเว้นจะก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคล และทำให้การบริหารงานทั้งระบบในหน่วยงานได้รับผลกระทบไปด้วย

กรมพลศึกษา เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 สำนัก 6 กอง 1 หน่วยศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยพลศึกษา 17 แห่ง และโรงเรียนกีฬา

4 แห่ง วิทยาลัยพลศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบการผลิตบุคลากรทางพลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ การเสริมสร้างลักษณะนิสัย การพัฒนาบุคลิกภาพ สวัสดิการ สวัสดิภาพ และวิทยาการความปลอดภัย มีข้าราชการครูที่รับผิดชอบการบริหารและการเรียนการสอนนักศึกษา รวมทั้งสิ้น 693 คน และกระจายกันอยู่ทุกภาคทั่วประเทศ ดังนั้นการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูผู้ทำการสอนในวิทยาลัยพลศึกษา ย่อมเป็นเงื่อนไขสำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งผลให้การดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากการกล่าวถึงขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูวิทยาลัยพลศึกษาหลาย ๆ แห่งเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดออกมาในเชิงลบ คือ ขาดความยุติธรรม มีการเล่นพรรคเล่นพวก พิจารณาโดยไม่ยึดหลักเกณฑ์และวิธีการที่ทางราชการได้กำหนดไว้ แต่ยึดถือหลักเกณฑ์และวิธีการของตนเอง ซึ่งตรงกับผลงานการวิจัยของวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ (2527 : ก-ค) ได้พบว่าขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารที่มีต่ออาจารย์และข้าราชการประจำของวิทยาลัยพลศึกษาทั่วประเทศยังอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ และวิทยา วงษ์สมาน (2534 : 113) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา ด้านการข้าราชการบุคลากร พบว่าการพิจารณาความดีความชอบไม่มีเกณฑ์การประเมินความดีความชอบอย่างชัดเจน ยังมีปัญหาอยู่ในระดับมาก

จากประสบการณ์ของผู้วิจัยในขณะดำรงตำแหน่งบุคลากร 7 หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการกรม พลศึกษา มีหน้าที่รวบรวม ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานในสังกัดกรมพลศึกษา ก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาทำให้พบเห็นความผิดพลาดบกพร่องของผู้บริหารหน่วยงานระดับกองหลายประการ เป็นต้นว่า รายงานการพิจารณาความดีความชอบล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลา ส่งมาแล้วขอกลับไปแก้ไขใหม่ ขอมานเกินโควตา ขอให้เป็นที่พิเศษแต่ให้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ ไม่ระบุในคำขอว่ามีความดีความชอบตามข้อใดในกฎ ก.พ. ขอให้กับผู้ขาดคุณสมบัติ ไม่ขอยกเว้นคุณสมบัติให้กับผู้สมควรได้รับการพิจารณา เป็นต้น

จากข้อมูลดังกล่าวและประสบการณ์ของผู้วิจัยทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา เพื่อนำผล

การวิจัยไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูในวิทยาลัยพลศึกษา
สังกัดกรมพลศึกษา และนำข้อมูลที่ได้รับเสนอผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขป้ญหา
ข้อบกพร่อง อีกทั้งสร้างระบบการพิจารณาความดีความชอบให้เกิดความยุติธรรมต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบตามทัศนะของผู้บริหารและ
ครูวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา
2. เพื่อศึกษาวิธีการพิจารณาความดีความชอบครูของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สังกัด
กรมพลศึกษา

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา
สังกัดกรมพลศึกษา
2. ทำให้ได้แนวทางในการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัด
กรมพลศึกษา
3. เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณา แก้ไขปรับปรุง วิธีการพิจารณาความดี
ความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา
4. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะศึกษาถึงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบ
ครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยจำแนกได้ดังนี้

1.1 หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ 4 ด้าน คือ

1.1.1 คุณภาพและปริมาณของงาน

1.1.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

1.1.3 ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

1.1.4 การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

1.2 วิธีการพิจารณาความดีความชอบครูของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 17 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 51 คน และครูในวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 625 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 693 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารจากวิทยาลัยพลศึกษา โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มา 9 แห่ง (จาก 17 แห่ง) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 9 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 27 คน รวม 36 คน และครูในวิทยาลัยพลศึกษา 9 แห่ง จำนวน 388 คน ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เฉพาะครู มาร้อยละ 50 ได้จำนวนครูในวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 194 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 230 คน

4. ตัวแปรที่จะศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น

4.1.1 สถานภาพของผู้บริหาร

4.1.1.1 วุฒิการศึกษา

4.1.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

4.1.1.3 การได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น)

- 4.1.2 สถานภาพของครู
 - 4.1.2.1 วุฒิการศึกษา
 - 4.1.2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 4.1.2.3 การได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น)
- 4.2 ตัวแปรตาม ที่ใช้ในการพิจารณา
 - 4.2.1 ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบ 4 ด้าน ได้แก่
 - 4.2.1.1 คุณภาพและปริมาณของงาน
 - 4.2.1.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
 - 4.2.1.3 ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน
 - 4.2.1.4 การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
 - 4.2.2 ระดับการปฏิบัติของครูที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบ 4 ด้าน ได้แก่
 - 4.2.2.1 คุณภาพและปริมาณของงาน
 - 4.2.2.2 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
 - 4.2.2.3 ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน
 - 4.2.2.4 การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
 - 4.2.3 การพิจารณาความดีความชอบของครูในทัศนะของผู้บริหาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารพิจารณาให้ครูในวิทยาลัย
 หลศึกษา ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น โดยคำนึงถึงผลงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ได้ประพฤติปฏิบัติ
 ในรอบปีที่แล้วมา ถ้ามีผลงานดีเด่นและมีความประพฤติเรียบร้อย ไม่กระทำความผิดวินัยก็จะได้รับการ
 เลื่อนขั้นอันดับเงินเดือนประจำปี

2. วิธีการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง วิธีการหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาเห็นว่าเหมาะสม และเลือกนำไปปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา

3. วิทยาลัยพลศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตบุคลากรด้าน พลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ การเสริมสร้างลักษณะนิสัย การพัฒนาบุคลิกภาพ สวัสดิการ สวัสดิภาพ และวิทยาการความปลอดภัย จำนวน 17 แห่ง สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา ให้เหมาะสม ความรวมถึง ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวด้วย

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ทำการสอนนักศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัด กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

6. หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชา 4 ด้าน คือ

6.1 ด้านคุณภาพและปริมาณของงาน หมายถึง การให้พิจารณาผลงานที่รับผิดชอบโดยตรงและผลงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษว่ามีความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจพอใจ เกิดประโยชน์ต่อทางราชการและให้พิจารณาถึงผลของงานในแง่ปริมาณด้วยว่ามีผลสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยให้เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันด้วย

6.2 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน หมายถึง การพิจารณาความสามารถ มีสมรรถภาพ ความตั้งใจในการทำงานทั้งงานที่รับผิดชอบโดยตรงและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษว่างานนั้นเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง สามารถมองเห็นได้ข้อเท็จจริง

6.3 ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาความละเอียด รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้อง ความสามารถในการประสานงาน ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ตลอดจนความอดทน ความเอาใจใส่ ความกระตือรือร้น การอุทิศเวลาให้กับงาน ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและงานนั้นได้ผลดี

6.4 ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ หมายถึง การพิจารณาจากการปฏิบัติตนว่าได้ปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ และให้พิจารณาถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ด้วย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง "การพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา" ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยตามเนื้อหาสาระดังนี้

1. ประวัติวิทยาลัยพลศึกษา
2. การบริหารงานการศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา
3. คุณลักษณะที่ดีของครู
4. การบริหารงานบุคคล
5. การพิจารณาความดีความชอบ
6. หลักการพิจารณาความดีความชอบ
7. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบ
8. การพิจารณาความดีความชอบของกรมพลศึกษา
9. การพิจารณาความดีความชอบของวิทยาลัยพลศึกษา
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติวิทยาลัยพลศึกษา

สำนักงานวิทยาลัยพลศึกษาส่วนภูมิภาค กรมพลศึกษาได้ศึกษาประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยพลศึกษาในประเทศไทย ได้เริ่มผลิตครูพลศึกษาในปี พ.ศ. 2456 ได้จัดตั้งสถานที่ฝึกหัดพลศึกษา ณ โรงเรียนมัธยมราชบุรณะ (โรงเรียนสวนกุหลาบในปัจจุบัน) เรียกว่า "ห้องพลศึกษา กลาง" สังกัดกรมศึกษาธิการ กระทรวงธรรมการ มีวิชาเรียน 2 วิชา คือ มวยไทย และการตัดตน (ส่วนห้อยโหนหรือยิมนาสติก)

พ.ศ. 2462 กรมศึกษาธิการได้แก้ไขปรับปรุงใหม่ และให้ชื่อว่าโรงเรียนพลศึกษากลาง แต่ยังคงอยู่ ณ ที่เดิม เรียนเฉพาะภาคค่ำเวลา 16.00 - 19.00 น. โดยกำหนดหลักสูตรใหม่ มี 4 วิชา คือ

1. วิชาลูกเสือ
2. วิชาคัดคนส่วนห้อยโหน (ฮิมาสติก)
3. วิชาญัตตสุ (ฮุโด)
4. วิชามวยไทย มวยสากล

ผู้เรียนส่วนมากเป็นครูสอนวิชาสามัญและอบรมวิชาชุดครู ๗ สำนักอาจารย์สมาคม (ในบริเวณเดียวกัน) ถ้าผู้ใดสอบได้ 2 วิชา ได้รับประกาศนียบัตรครูผู้สอนพลศึกษาชั้นตรี (พ.ต.) สอบได้ 3 วิชา ได้รับประกาศนียบัตรครูผู้สอนพลศึกษาชั้นโท (พ.ท.) และสอบได้ทุกวิชาจึงจะได้รับประกาศนียบัตรครูผู้สอนพลศึกษาชั้นเอก (พ.อ.) ระยะเวลาที่ศึกษาตามหลักสูตรไม่น้อยกว่า 4 วิชา อาจเรียนได้ในปีเดียว หรือที่ปัจจุบันก็ได้ตามความสามารถ

ต่อมา ปี พ.ศ. 2476 กระทรวงศึกษาธิการได้ตั้งกรมพลศึกษาขึ้น จึงได้โอนโรงเรียนพลศึกษากลางมาสังกัดกรมพลศึกษา ในปี พ.ศ. 2479 แต่ยังคงตั้งอยู่ ณ ที่เดิม และได้ให้ย้ายมาอยู่อาคารใหม่บริเวณกรีฑาสถานแห่งชาติ เมื่อต้นปี พ.ศ. 2483 กรมพลศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรใหม่ โดยแบ่งวิชาออกเป็น 2 หมวด คือ

1. หมวดวิชาบังคับ ได้แก่ วิชาจรรยาครู ลูกเสือ สุขศึกษา ปฐมพยาบาล กายบริหาร กรีฑา และกีฬา (กีฬาทennis เนตบอล วอลเลย์บอล ส่วนกีฬายกน้ำหนัก บาสเกตบอล ฟุตบอล ตะกร้อ)

2. หมวดวิชาไม่บังคับ มี 4 วิชา คือ

- 2.1 มวยไทยและมวยสากล
- 2.2 กระบี่กระบองและฟันดาบ
- 2.3 คัดคนส่วนห้อยโหน (ฮิมาสติก)
- 2.4 ญัตตสุ (ฮุโด)

เมื่อผู้เรียนสอบวิชาบังคับได้แล้วจะได้รับประกาศนียบัตรประโยคครูพลศึกษา (พ.ต.) และสอบได้หมวดวิชาไม่บังคับอีก 2 ชุด ได้รับประกาศนียบัตรครูพลศึกษาโท (พ.ท.) ถ้าสอบได้หมด 4 ชุด ได้รับประกาศนียบัตรประโยคครูพลศึกษาเอก (พ.อ.)

ในปี พ.ศ. 2493 กรมพลศึกษาได้ปรับปรุงหลักสูตรการพลศึกษาให้สอดคล้องกับการผลิตครูสามัญอื่น โดยมีหลักสูตร 5 ปี และให้ชื่อโรงเรียนใหม่ว่า โรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษา รับนักเรียนต่อจากชั้นมัธยมปีที่ 6 เฉพาะผู้ที่ได้รับทุนของจังหวัด โดยจังหวัดสอบคัดเลือกมาจังหวัดละ 6 คน (เฉพาะชาย) การเรียนเป็นแบบประจำวิชาที่เรียนมี 5 หมวด คือ

1. หมวดวิชาครูและสังคม
2. หมวดวิชาพลศึกษา
3. หมวดวิชาภาษาไทย
4. หมวดวิชาพลศึกษา (กรีฑาและกีฬา)
5. หมวดวิชาประกอบ สุขศึกษา อนามัย สรีรกายวิภาคศาสตร์ ชีววิทยา การเล่นเข้า

จังหวะ

วุฒิที่ได้จากโรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษานั้น ผู้เข้าเรียนที่จบปีที่ 1 ได้รับประกาศนียบัตรประโยคครูพลศึกษาตรี (พ.ต.) จบปีที่ 3 ได้รับประกาศนียบัตรครูพลศึกษาโท (พ.ท.) และจบปีที่ 5 ได้รับประกาศนียบัตรครูพลศึกษาเอก (พ.อ.) และในปี พ.ศ.2497 โรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษาได้เปิดรับส่วนกลาง โดยโรงเรียนคัดเอง เรียนแบบไปกลับ และรับนักเรียนหญิงด้วย

ในปี พ.ศ.2497 กระทรวงศึกษาธิการได้ขยายโครงการด้านการฝึกหัดครู โดยตั้งกรมการฝึกหัดครู เพื่อจะได้รวบรวมการฝึกหัดครูซึ่งอยู่ในสังกัดต่าง ๆ มาอยู่ด้วยกันดังนี้ โรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษา ได้โอนไปสังกัดในแผนกฝึกหัดครูพลานามัย กองโรงเรียนฝึกหัดครู ดังนั้นกรมพลศึกษาจึงได้ขอตั้งวิทยาลัยพลศึกษาขึ้นแทนโรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษา เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2498 โดยมีหลักสูตรการเรียน 4 ปี รับนักเรียนที่สำเร็จชั้นเตรียมอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า ทั้งสองหลักสูตรนี้ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (พลศึกษา)

เนื่องจากจำนวนครูมีไม่เพียงพอับความต้องการ โดยเฉพาะในระดับประถมศึกษา กรมการฝึกหัดครูจึงมีนโยบายผลิตครู เพื่อสอนวิชาพลศึกษาในระดับนี้ขึ้น แต่เนื่องจากขาดผู้ดำเนินการในด้านนี้ จึงฝากให้กรมพลศึกษาดำเนินการแทน ดังนั้นโรงเรียนฝึกหัดครูพลานามัยจึงตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2501 โดยรับนักเรียนที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษา มีหลักสูตร 2 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (พลานามัย) ส่วนวิทยาลัยพลศึกษาคงผลิตเฉพาะหลักสูตร 2 ปี เพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (พลศึกษา)

ต่อมาในปี พ.ศ.2511 กระทรวงศึกษาธิการได้ระงับการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (พลานามัย) และมอบหมายให้กรมพลศึกษาดำเนินการผลิตครูเฉพาะประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (พลศึกษา) อย่างเดียว

ในปี พ.ศ.2513 ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้จัดตั้งเป็นวิทยาลัยการศึกษา (พลศึกษา) โดยมีเป็นสาขาหนึ่งของวิทยาลัยวิชาการศึกษา สังกัดกรมการฝึกหัดครู แต่ได้มอบหมายให้กรมพลศึกษารับผลิตขอผลิตครูพลศึกษาระดับปริญญา

ในปี พ.ศ.2517 ได้โอนวิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษาไปเป็นวิทยาเขตหนึ่งในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่อัตรากำลังของวิทยาลัยการศึกษาพลศึกษาเดิมนั้นยังคงเป็นของกรมพลศึกษาอยู่ โดยเรียกส่วนงานนี้ว่า วิทยาลัยพลศึกษาส่วนกลาง แต่ยังมีได้รับนักศึกษาเพราะกรมพลศึกษามีนโยบายขยายการผลิตครูพลศึกษาไปส่วนภูมิภาค

การตั้งวิทยาลัยพลศึกษา

ปีการศึกษา 2514 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่

ปีการศึกษา 2515 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

ปีการศึกษา 2516 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดยะลา

ปีการศึกษา 2517 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชลบุรี

ปีการศึกษา 2518 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี

ปีการศึกษา 2519 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอ่างทอง และจังหวัดสมุทร

ปีการศึกษา 2520 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดสุโขทัย

ปีการศึกษา 2521 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดกระบี่ จังหวัดศรีสะเกษ และ
จังหวัดสมุทรสาคร

ปีการศึกษา 2522 วิทยาลัยพลศึกษาส่วนกลาง เปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาลัยพลศึกษา
กรุงเทพ

ปีการศึกษา 2523 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง

ปีการศึกษา 2525 วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดตรัง จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดเพชรบูรณ์

ระยะแรกทำการผลิตครูประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (พลศึกษา) จนกระทั่งในปีการศึกษา 2518 ได้ดำเนินการผลิตครูประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (สุขศึกษา) อีกสาขาหนึ่งที่วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา พ.ศ.2519 ที่วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดมหาสารคาม และวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2520 ที่วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2523 ที่วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี ปัจจุบันนี้วิทยาลัยพลศึกษาในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 17 แห่ง

การบริหารงานการศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา

การบริหารงานการศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา จัดระบบการบริหารงานตามโครงสร้างระบบการบริหารงานเป็นแบบสายบังคับบัญชาสายเดียว กล่าวคือ บุคลากรในหน่วยงานย่อยขึ้นตรงต่อหัวหน้างาน หรือหัวหน้าภาควิชา หัวหน้างานหรือหัวหน้าภาควิชาขึ้นตรงต่อหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าฝ่ายขึ้นตรงต่อผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยของแต่ละฝ่าย และผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยของแต่ละฝ่ายขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการวิทยาลัย

คุณลักษณะที่ดีของครู

งานของครูเป็นงานที่ยาก เพราะครูทำงานสร้างคน ซึ่งมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนมากที่สุด งานของครูจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่ต้องการ ครูจะต้องสามารถทำให้ศิษย์รู้จักคิด และตัดสินใจได้อย่างฉลาด ครูจะต้องแนะแนวทางให้ศิษย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนประสิทธิภาพของชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ในรูปของการสอนนั้นเป็นศิลปะที่ยากที่จะวิเคราะห์ได้มาก ดังนั้นครูจึงต้องผ่านการฝึกอบรมให้มีคุณลักษณะที่สามารถจะทำหน้าที่อันยากยิ่งให้บรรลุความสำเร็จได้ มีผู้พยายามศึกษา และกำหนดคุณลักษณะของครูที่ดีต้องประกอบด้วย

1. คุณสมบัติส่วนตัว ครูที่ดีควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้
 - 1.1 มีความประพฤติดี
 - 1.2 มีสติปัญญาสูง
 - 1.3 มีสุขภาพทางกายแข็งแรง
 - 1.4 มีสุขภาพทางจิตดี
 - 1.5 มีรูปร่างหน้าตา และบุคลิกภาพดี
 - 1.6 มีความตรงต่อเวลา
 - 1.7 มีเจตคติที่ดีต่อตัวนักเรียน
 - 1.8 มีความสามารถในการพูด

2. คุณสมบัติทางค่านางานอาชีพ ประกอบด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 2.1 มีความรู้ในวิชาที่สอน
- 2.2 มีความรู้ในวิธีสอน
- 2.3 มีความคิดริเริ่ม
- 2.4 มีความสนใจต่องานอาชีพ
- 2.5 มีความสามารถในการดำเนินการสอน
- 2.6 มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีในทรรศนะของนักเรียนไว้ดังนี้ คือ

1. รู้จักให้ความร่วมมือกับนักเรียน อุทิศเวลาให้แก่นักเรียน ไม่ทำตัวเป็นนาย
ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ รู้จักยอมรับผิด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่สอนหรือการกระทำ
2. มีความเมตตาปราณี รู้จักเกรงใจนักเรียน ให้ความเป็นกันเองในขอบเขตที่สมควร
มีความเป็นมิตร และมีความจริงใจต่อนักเรียน
3. อดทนต่อความรบกวน ไม่ย่อท้อต่อการอบรมสั่งสอนศิษย์ ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น
ของนักเรียน มีความคิดเป็นของตนเอง มองโลกในแง่ดี
4. มีความสนใจในวงกว้าง รอบรู้ ศึกษาหาความรู้ด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ รู้จักพลิกแพลง
ดัดแปลงการสอนให้เหมาะแก่เวลาและบทเรียน
5. มีรูปร่างหน้าตาดี มีรรมมารยาทดี มีระเบียบวินัย เว้นจากอบายมุขต่าง ๆ
แต่งกายเรียบร้อย มีสุขภาพดีทั้งทางกายและทางจิต
6. มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คุ้มคั้นหรืออาฆาตนักเรียน ไม่นำเรื่องส่วนตัวเข้ามา
ปะปนกับการพิจารณาในเรื่องการให้คะแนนสอบ มีจิตใจสูง
7. มีอารมณ์ขัน รื่นเริงแจ่มใส มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีธรรมประจำใจ
8. มีความคงเส้นคงวาในการประพฤติต่อนักเรียน ไม่ยอมให้อิทธิพลอื่น ๆ มาทำลาย
หรือก่อให้เกิดความลำเอียง รู้จักผิดชอบ
9. สนใจและเข้าใจปัญหาของนักเรียน เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของนักเรียน
10. รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว ไม่เกรงตรงจนเกินไป
11. รู้จักยกย่องนักเรียนในโอกาสอันควร ไม่ดูแคลนนักเรียน

12. มีความสามารถในการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่นักเรียน รู้จักพูดให้กำลังใจ และส่งเสริมความก้าวหน้าของนักเรียน ไม่ซ้ำเดิมเมื่อนักเรียนพลาด รู้จักส่งเสริมให้นักเรียน ได้ใช้สติปัญญา

13. มีศรัทธาต่องานที่ทำ ไม่แสดงความท้อถอยต่ออาชีพของตนเอง รักสถาบันที่ตนเอง ปฏิบัติงานอยู่ ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและมีแผน ไม่สุกเอาเผากิน

14. สามารถปฏิบัติตนตามที่สอนได้ ไม่ยกข้ออ้างต่าง ๆ เพื่อเอาเปรียบนักเรียน (พนัส หันนาคินทร์. 2524 : 155-156)

เมื่อปี พ.ศ. 2529 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้วิเคราะห์ พฤติกรรมอันพึงประสงค์ของครูประถมศึกษาไว้ดังนี้

1. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
2. มีเหตุผล
3. รู้จักความพอดี
4. ยอมรับความเปลี่ยนแปลง
5. มองตน มองคน มองโลกในแง่ดี
6. ไม่ล่าเอื้อย
7. ไม่เห็นแก่ตัว
8. เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
9. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น
10. รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
11. รู้จักให้อภัย
12. มีมนุษยสัมพันธ์
13. มีความสามัคคี
14. พุดจริง ทำจริง และจริงใจ
15. ละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว
16. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
17. กล้าหาญกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
18. รับผิดชอบต่อหน้าที่

19. มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
20. มีความเสียสละ
21. มีความเมตตากรุณา
22. มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
23. ไม่พูดร้าย พูดแต่ความจริงที่ชอบฟัง และมีประโยชน์
24. มีระเบียบวินัย
25. ตรงต่อเวลา
26. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
27. แก้ไขข้อบกพร่องที่ควรแก้อยู่เสมอ
28. กระทำทุกอย่างด้วยความประณีต รอบคอบ
29. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
30. มีชีวิตที่ประหยัด เรียบง่าย
31. ไม่ตกเป็นทาสของสิ่งชั่วร้าย
32. มีความขยันหมั่นเพียรอยู่เสมอ
33. รู้จักยับยั้งชั่งใจ และควบคุมตนเองได้
34. มีความอดทน อดกลั้น
35. มีอารมณ์สดชื่น แจ่มใส
36. ทำงานทุกอย่างด้วยความตั้งใจอันแน่วแน่

ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยา มารยาท และวินัยตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ. 2526

กล่าวถึงผู้ที่ประกอบอาชีพครูว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะดังนี้

1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. ซื่อมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น
3. ตั้งใจสั่งสอนศิษย์ และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้
4. รักษาชื่อเสียงของตนไว้มิให้ผู้อื่นถือว่าเป็นผู้ประพฤติก้าว ห้ามประพฤติก้าว ใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของครู

5. ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา

6. ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่บิดเบือนและปิดบังอำพราง ไม่นำหรือมอบให้น่าผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ

7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการ โดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน และไม่เบียดบังให้แรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน

8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นโดยมิชอบ

9. สุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความลับของศิษย์ ของผู้ร่วมงาน และของสถานศึกษา

10. รักษาความสามัคคีระหว่างครู และช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า คุณสมบัติที่ดีของครูโดยทั่วไปควรจะเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีบุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาความรู้ เป็นผู้ที่มีความเสียสละ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

2529 : 1-2)

นอกจากลักษณะที่ดีของครูทั่ว ๆ ไปตามทฤษฎีของนักการศึกษาและนักวิชาการดังกล่าวแล้ว ยังมีผู้มีความรู้และประสบการณ์ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. ความรู้ด้านวิชาการ ครูพลศึกษาต้องมีความรู้ในเรื่องวิชาพลศึกษาตามหลักสูตรโดยละเอียด รวมทั้งส่วนประกอบอย่างอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักสูตรการวัดและการประเมินผล วิชาพลศึกษา การทำความเข้าใจกับแผนการสอน และการสื่อการเรียนต่าง ๆ อย่างแตกฉาน

2. ความสามารถในการสอน ครูพลศึกษาต้องศึกษาจุดประสงค์ของการสอนในแต่ละรายวิชา และสามารถสอนให้ตรงตามจุดประสงค์มากที่สุด ประการสำคัญต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการมากนัก และเนื้อหาวิชาที่จะสอน แล้วจึงเลือกวิธีสอนที่เหมาะสม

3. บุคลิกลักษณะ ครูพลศึกษาต้องเป็นตัวอย่างที่ดีต่อนักเรียน เพราะนักเรียนมีโอกาสใกล้ชิดมากกว่าผู้สอนวิชาอื่น ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่ครูพลศึกษาจะต้องแสดงบุคลิกให้เป็นที่ยอมรับ

ของนักเรียน เช่น สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี มีความมานะพยายาม สุกุมรอบคอบ สุขภาพสมบูรณ์ สุขภาพอ่อนโยน ร่าเริงแจ่มใส หุุดฉัดฉวยชัดคำ กล่าวแสดงความคิดอย่างมีเหตุผล รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็นที่ถูกต้อง

4. ความมีมนุษยสัมพันธ์ ครูพลศึกษาที่ดีต้องเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ให้ความร่วมมือกับผู้เรียนในการประกอบกิจกรรมทางด้านพลศึกษา โดยไม่แสดงความรังเกียจหรือหลีกเลี่ยง ต้องแสดงความสนใจต่อการที่นักเรียนจะขอความช่วยเหลือ

5. มีคุณธรรมและความประพฤติที่ดี เช่น รับผิดชอบในหน้าที่การงาน ไม่เสเพล มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เสียสละเพื่อส่วนรวม รับผิดชอบต่อการกระทำของตน ไม่ประพฤติเสื่อมเสียในเรื่องการพนัน และเรื่องชู้สาว

6. มีความเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย ครูพลศึกษาต้องเป็นผู้ยึดมั่นในระบอบการปกครองอันมีสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมความรักชาติและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รู้จักหน้าที่ของตนเพื่อส่วนรวม (สำออง พ่วงบุตร. 2525 : 2)

นอกจากนักการศึกษาและนักวิชาการของไทยได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับลักษณะที่ดีของครูทั่ว ๆ ไป และครูพลศึกษาแล้ว ยังมีนักการศึกษาชาวต่างประเทศได้ให้ทรรศนะในเรื่องเดียวกันว่า ครูต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี คือ มีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง มีมารยาทอ่อนโยน มีเสียงน่าฟัง มีเมตตากรุณา มีอารมณ์ขัน มีความรู้กว้างขวาง มีความกระตือรือร้น และครูที่ประสบความสำเร็จในการรักษาระเบียบวินัย ต้องมีคุณลักษณะที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ทုံเทความสามารถเพื่องานอย่างแท้จริง
2. มีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงง่าย หุดจริงทำจริงเสมอต้นเสมอปลาย
3. มีความสามารถในการตัดสินใจ รู้จักตัวเอง วิทยาการทำงาน และวางแผน
4. มีประสิทธิภาพในการสอน คือ รอบรู้ คล่องตัว มีทักษะในการสอน การตรวจงาน

และการจัดชั้นเรียน

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงความสามารถของวิชาชีพครูว่า ควรมีคุณลักษณะพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1. มีความรู้และทักษะในเนื้อหาวิชาที่สอน และสิ่งที่นักเรียนสนใจอยากรู้
2. มีความสามารถที่จะเข้าใจเด็ก
3. มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับวัย ความถนัดและความสนใจของนักเรียน

ความสนใจของนักเรียน

4. มีความสามารถให้ทักษะการสอนที่จำเป็น เช่น การคัดลายมือ การวาดภาพ และการตอบคำถาม (Dunhill. 1965 : 14)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครูที่ดี สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูที่ดีควรจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม สุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีสุขภาพทางกายและจิตดี มีความรู้ ความสามารถในการด้านวิชาการ และสามารถถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ ซึ่งพอสรุปเป็นคุณลักษณะที่เด่นชัดได้ 2 ด้านที่สำคัญ คือ คุณลักษณะด้านส่วนตัว และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ คุณลักษณะด้านส่วนตัวนั้นครอบคลุมถึงเรื่องสุขภาพทางกายและจิต บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรมและความประพฤติ ส่วนคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยเรื่อง ความสามารถทางการสอน ความสามารถทางวิชาการ ความสามารถทางการปกครอง และความสามารถทางการกีฬา

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่ง หรือองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารงานองค์การ หรือหน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งได้มีผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้ทำการค้นคว้า ศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังจะยกมากล่าวคือ

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผนโครงการ วางระเบียบ และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (วิลาส สิงหวิสัย. 2531 : 570)

การบริหารงานบุคคล คือ หัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย (บุญไทย สาธ. 2526 : 267)

การบริหารงานบุคคล คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชูศักดิ์ เกียรติทรง. 2519 : 9)

การบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้งานคนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากบุคคลเหล่านั้นสูงสุดทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ (Nigro. 1985 : 13)

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อช่วยให้เป้าหมายการดำเนินงานขององค์การบรรลุความสำเร็จ (Flipo. 1980 : 5)

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผนนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือก การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์การหรือหน่วยงาน (Beach. 1965 : 54)

จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการทางการบริหารงานบุคคลดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน หรือองค์การ เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อใช้ประโยชน์ในหน่วยงานหรือองค์การ ตลอดจนการพ้นจากงานของบุคลากร

การที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของรัฐอย่างสูงสุด ผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์การจะต้องดำเนินการตามหลักระบบคุณธรรม หรือ Merit System ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึง การให้โอกาสเท่าเทียมกันแก่ผู้มีความสามารถตามความต้องการเข้าสมัครแข่งขันกันเพื่อดำรงตำแหน่ง
2. หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง รวมถึงการให้ความดีความชอบ
3. หลักความมั่นคง (Security) หมายถึง การยึดถือว่าการปฏิบัติราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงไม่ผันแปรไปตามระบบการเมือง หรือนักการเมืองผู้บริหารประเทศ
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หมายถึง ความมั่นคงของข้าราชการจะต้องมีความมั่นคง เป็นกลางทางการเมือง ไม่ว่านักการเมืองจากพรรคใดหรือฝ่ายใดมาบริหาร ข้าราชการก็จะปฏิบัติตามนโยบายของนักการเมืองนั้น

การพิจารณาความดีความชอบ

การพิจารณาความดีความชอบด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้บังคับบัญชาดำเนินการพิจารณาให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และทำให้เกิดความยุติธรรมปราศจากการเล่นพรรคเล่นพวกแล้วก็จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้น แต่ถ้าหากเป็นไปในทางตรงกันข้าม คือ การพิจารณาความดีความชอบค่าเงินการไปโดยขาดหลักเกณฑ์วิธีการ และไม่มีความยุติธรรมแล้วจะมีผลทำให้ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เสียไป อันจะเป็นผลต่อเนื่องไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการพิจารณาความดีความชอบไว้ดังต่อไปนี้

การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การพิจารณาตอบแทนความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ข้าราชการได้ปฏิบัติมาในระยะเวลาหนึ่ง (บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ. 2525 : 13)

การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การพิจารณาให้ประโยชน์ตอบแทนความสามารถหรือสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาตามปริมาณงาน ความยากง่ายของงานและคุณภาพของงาน (สमान ริงลิโยกฤษฎ์. 2520 : 76)

การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การนำผลการประเมินมาตีค่าผลงานโดยใช้เทคนิคและวิธีการทางการประเมินผลงานวิธีต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาตอบแทนผลงานด้วยการให้เลื่อนขึ้นเงินเดือน (สีมา สีมานนท์. 2524 : 19)

การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การพิจารณาให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติงานมาในรอบปีที่แล้ว โดยมีความดีความชอบมากเป็นพิเศษ ซึ่งควรได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น ยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาในเรื่องคุณภาพและปริมาณงานในตำแหน่ง ผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน (ไพโรจน์ สิตปรีชา. 2523 : 45)

การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การนำเอาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพื่อเป็นการตอบแทนความสามารถ ความอดสาหะในการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นส่งเสริมจิตใจ ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน (บัณฑิต ศรีเมือง. 2529 : 19)

การพิจารณาความดีความชอบ แม้จะมีผู้เพิกเฉยหรือเินกวิชาการให้ความหมายแตกต่างกันไปบ้าง แต่โดยสรุปแล้ว หมายถึง การนำเอาผลงานและคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่แล้วมา ประเมินผลเพื่อประกอบการพิจารณาให้ผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้มีผลงานดีและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

หลักการพิจารณาความดีความชอบ

การเลื่อนขั้นเงินเดือนในราชการไทยได้ถือหลักการและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคลมาเป็นหลักในการดำเนินการ โดยการวางระบบหลักเกณฑ์วิธีการขึ้นมาเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินการเพื่อที่จะตอบแทนผลงานและความดีความชอบของข้าราชการให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม นับตั้งแต่รัชสมัยของรัชกาลที่ 5 (พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว) เมื่อครั้งมีการปฏิรูประบบราชการเป็นต้นมา ก็กำหนดให้มีการนำเห็นความชอบแก่ข้าราชการโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานมีความดีความชอบดีเด่น ต่อมาเมื่อมีการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก เมื่อปี พ.ศ. 2471 และฉบับต่าง ๆ ก็มีบทบัญญัติให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เป็นแนวการพิจารณาให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ข้าราชการตลอดมาจนถึงปัจจุบัน ก็ได้กำหนดหลักปฏิบัติในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ในมาตรา 71 และ มาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 หมวด 3 ว่าด้วย การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ความว่า

มาตรา 71 "ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี"

มาตรา 72 "การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในหลักเกณฑ์ความบรรลุนั้นให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา

ในการที่ไม่เลื่อนหนี้เงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด
ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้ใต้ทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนหนี้ให้"

จากข้อความในมาตรา 72 วรรค 1 ได้บัญญัติไว้ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการปฏิบัติตาม เมื่อ
ถึงเวลาพิจารณาให้บำเหน็จความชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการเลื่อนหนี้เงินเดือน โดยให้คำนึงถึง
คุณภาพและปริมาณของงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและ
ความอดสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
ส่วนราชการต่าง ๆ จึงได้นำไปเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบด้วยการเลื่อนหนี้
เงินเดือนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพงานที่ได้ปฏิบัติมา หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ความแม่นยำ
และความยากง่ายของงาน
2. ปริมาณงานที่ได้ปฏิบัติมา หมายถึง จำนวนมากน้อยของงานที่ได้ปฏิบัติในรอบปี
ที่แล้วมา
3. ประสิทธิภาพของงานที่ได้ปฏิบัติมา หมายถึง ความมีสมรรถภาพ ความสามารถ
และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
4. ประสิทธิภาพของงานที่ได้ปฏิบัติมา หมายถึง งานที่ได้ปฏิบัตินั้นก่อให้เกิดผลประโยชน์
มากน้อยเพียงใด สามารถมองเห็นได้เป็นจริงเป็นจังเพียงใด
5. ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ
ลุล่วงไปและยังเกิดผลดีเพียงใด
6. ความอดสาหะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพยายาม บากบั่น สิ้นหนึ่เหนื่อย
ที่จะทำงานให้สำเร็จและเกิดผลดี
7. การรักษาวินัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ
แบบแผนของทางราชการ
8. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ด้วยความรับผิดชอบ การรักษาวินัยและมีมนุษยสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างความสัมพันธ์
อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชน

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบ

ระหว่างปี พ.ศ.2519 - พ.ศ.2538 การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2519) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ประเภทที่ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากไม่มีความดีความชอบ
2. ประเภทที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเพียง 1 ขั้น เนื่องจากได้ปฏิบัติงานจนมีความเหมาะสมทั้งคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และเป็นผู้มีวินัย มีความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน
3. ประเภทที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น เนื่องจากเป็นผู้เหมาะสมที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น และยังเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานสอดคล้องกับเงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งหรือหลายเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- 3.1 ปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- 3.2 ปฏิบัติหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ
- 3.3 ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดผลประโยชน์ต่อทางราชการ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนได้ผลดีด้วย
- 3.4 ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น
- 3.5 ปฏิบัติงานความหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ เป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดี
- 3.6 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2539 เป็นต้นไป การดำเนินการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการ ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2538) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยแบ่งประเภทของการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ 5 ประเภท คือ

1. ประเภทที่ให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี เนื่องจากไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ก.พ. หรือประพฤติน่าไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

2. ประเภทที่ให้การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ครั้งแรก เนื่องจากเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี แต่มีผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมินแล้วเห็นควรให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งแรก หรือเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับเงื่อนไขการลา การมาสาย การถูกพักราชการ เกินกำหนดที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี แต่มีเวลาปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลานานน้อยกว่าหกเดือน และในรอบปีที่แล้วมา มีผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาประเมินแล้วเห็นสมควรให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่น้อยกว่าหนึ่งขึ้น

3. ประเภทที่ให้การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี หนึ่งขึ้น เนื่องจากในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ และเป็นผู้ที่ไม่ขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับเงื่อนไขการลา มาสาย การถูกสั่งพักราชการ เกินกำหนด ซึ่งผู้บังคับบัญชาประเมินแล้วเห็นสมควรให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนหนึ่งขึ้น

4. ประเภทที่ให้การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี หนึ่งขึ้นครึ่ง อันเนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งขึ้น และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดผลประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือได้ประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตรว่า เสี่ยงอันตราย หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนัก เกินกว่าตำแหน่งงานเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราบาตรว่า เหน็ดเหนื่อย ยากลำบาก และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จนมีความสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

5. ประเภทที่ให้บริการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี สองชั้น เนื่องจากเป็น ผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งชั้น และอยู่ในหลักเกณฑ์ ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิด ประโยชน์และผลดีทั้งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือ ประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการ ตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้า หรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบกตรว้าเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการ ต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต เป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อทาง ราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรงต่อหน้าที่เต็มใจ เก่งกล้าบาก เป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จนเป็น ผลสำเร็จและเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ทั้งนี้โดยได้แบ่งกลุ่มข้าราชการออกเป็น 2 กลุ่ม ตามระดับ คือ กลุ่มระดับ 1-8 และ กลุ่มระดับ 9-11 และจัดรูปแบบโควตาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวงเงินร้อยละ 6 ของงบประมาณ ที่จ่ายเป็นเงินเดือน สำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น ทั้งกำหนดไว้ร้อยละ 15 เช่นเดิม

การพิจารณาความดีความชอบของกรมพลศึกษา

การพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูผู้ทำการสอนในวิทยาลัยพลศึกษาได้ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ สังกัดกรมพลศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 ตามหลักเกณฑ์ที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน เลขาธิการกรม กรมพลศึกษา กำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการครู ให้พิจารณาตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2538) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
2. วงเงินที่นำมาใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการที่มีตัวในหน่วยงานนั้น ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2538
3. ข้าราชการกลุ่มระดับ 1-3, 4-5 และ 6-8 ให้คำนวณโควตาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการแต่ละกลุ่มก่อน รวมทั้งคำนวณเงินที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย วงเงินที่เหลือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นให้นำไปพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่งหนึ่ง และครึ่งขั้น ให้แก่ข้าราชการที่เหลือ และอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2538) ด้วย ทั้งนี้เมื่อรวมเงินเลื่อนขั้นของข้าราชการทั้งหมดแล้วจะต้องไม่เกินวงเงินร้อยละ 6 ของฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการที่มีตัวในหน่วยงานนั้น ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2538
4. กรณีข้าราชการกลุ่มใดมีจำนวนข้าราชการที่จะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นไม่ถึงร้อยละ 15 ก็อาจปรับโควตาของแต่ละกลุ่มได้ตามสภาพความเป็นจริง แต่จำนวนผู้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้น ตั้งแต่ระดับ 1-8 ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานนั้น และเมื่อรวมวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นหนึ่งขั้นครึ่งหนึ่ง และครึ่งขั้นแล้วต้องไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการที่มีตัวในหน่วยงานนั้น ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2538
5. จำนวนผู้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นไม่เกินร้อยละ 15 นั้น เมื่อคำนวณโควตาจากข้าราชการทั้งหมด (ระดับ 1-8) ที่มีตัวในหน่วยงานนั้น ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2538 แล้ว มีคุณสมบัติตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ให้ปัดเป็น 1 ได้
6. กรณีเสนอให้เลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นหรือหนึ่งขั้นครึ่งหนึ่งให้แก่ผู้ใด ให้ชี้แจงคำว่าผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีแค่ไหนประการใด เข้าเกณฑ์ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2538) ทั่วโลกขอให้เสนอชื่อเรียงลำดับแยกแต่ละกลุ่ม คือ กลุ่มระดับ 1-3 กลุ่มระดับ 4-5 และกลุ่มระดับ 6-8

สำหรับหน่วยงานใดมีข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ก็ให้เสนอเรียงลำดับรวมกัน ไม่ต้องแยกต่างหาก

7. ไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ 2 ขั้น 2 ปี ติดต่อกัน เว้นแต่จะมีผลงานดีเด่นมาก

8. ไม่พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ขึ้น ให้แก่ข้าราชการผู้ได้รับการปรับพอกเงินเดือน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2538

9. ในกรณีที่พิจารณาแล้ว เห็นว่าสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ใด ให้ขึ้นเหตุผลในการพิจารณาให้ผู้ขึ้นทราบ ทั้งนี้กรมพลศึกษาจะไม่พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ตามที่หน่วยงานหรือส่วนราชการนั้น ๆ เสนอมา เว้นแต่เหตุที่ไม่เสนอขอให้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนคัดค้าน ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) กรมพลศึกษาจึงจะพิจารณาเป็นอย่างอื่น

10. ข้าราชการที่อยู่นอกเขตที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่น้อยกว่าหนึ่งขึ้นในรอบปีที่ผ่านมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งตามมติที่ประชุมอธิบดีของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

- ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ลาภิจ และลาป่วยไม่เกิน 12 ครั้ง มาทำงานสายไม่เกิน 15 ครั้ง

- ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ไม่ใช่สถานศึกษา ลาภิจ และลาป่วยไม่เกิน 15 ครั้ง มาทำงานสายไม่เกิน 18 ครั้ง

11. ข้าราชการที่กลับจากศึกษาต่อในประเทศหรือกลับจากศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงาน ณ ต่างประเทศ หากมีเวลาปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมา (1 ก.ค. 37 - 30 มิ.ย. 38) น้อยกว่า 8 เดือน และมีผลการปฏิบัติงานสมควรที่จะพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่น้อยกว่าหนึ่งขึ้น ให้เสนอขอเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 1 ขึ้น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2538 (หลังวันที่ 30 กันยายน 2538) โดยให้จัดส่งแบบคำขอเลื่อนขึ้นเงินเดือน แบบประเมินการปฏิบัติงานและผลงานไปประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ให้แจ้งรายชื่อผู้ที่ขอเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 1 ขึ้น ไปให้กรมพลศึกษารับทราบไว้ก่อน

12. การโยกย้ายของข้าราชการที่ไปช่วยปฏิบัติราชการในหน่วยงานสังกัดกรมพลศึกษา ให้นับโควตาที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติราชการอยู่ในปัจจุบัน ผู้ที่ไปช่วยปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการอื่นนอกกรมพลศึกษา ให้นับโควตาที่หน่วยงานเดิมที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดอยู่

13. ข้าราชการที่ย้ายหรือไปช่วยปฏิบัติราชการในหน่วยงานใหม่ หลังวันที่ 1 กรกฎาคม 2538 เป็นต้นไป ให้หน่วยงานเดิมที่ผู้นั้นปฏิบัติราชการอยู่ เป็นผู้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน และให้นับโควตาที่หน่วยงานเดิม

14. การเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ จะต้องแนบแบบคำขอการเลื่อนขั้นเงินเดือนพร้อมแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีของข้าราชการ ตั้งแต่ระดับ 8 ลงมาของข้าราชการแต่ละคนไปด้วย

15. กรมพลศึกษาจะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาถึงปริมาณงานและคุณภาพงานเป็นสำคัญ ดังนั้นกรมพลศึกษาอาจพิจารณาเพิ่มหรือลดโควตาของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม (หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของกรมพลศึกษา)

การพิจารณาความดีความชอบของวิทยาลัยพลศึกษา

การพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูผู้ทำการสอนในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการครูผู้ทำการสอนในวิทยาลัยพลศึกษา ให้กรอกแบบขอเลื่อนขั้นเงินเดือนส่งหัวหน้าฝ่ายที่ตนสังกัด
2. หัวหน้าฝ่ายรวบรวมและพิจารณาให้ความเห็นแล้วนำเสนอผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา
3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาพิจารณาให้ความเห็นแล้วนำเสนอผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา
4. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการในสังกัดเสร็จแล้วนำเสนอรองอธิบดีกรมพลศึกษา
5. รองอธิบดีกรมพลศึกษาพิจารณาเสร็จแล้วนำเสนออธิบดีกรมพลศึกษา
6. อธิบดีกรมพลศึกษาเป็นผู้พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ และลูกจ้างประจำผลของการพิจารณาเป็นที่สิ้นสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของครู ได้มีผู้ทำการวิจัยไว้เท่าที่รวบรวมได้ดังนี้

วิรัช วารณรัตน์ ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะบางประการของครูประจำการ กับนักศึกษาที่ยังไม่เคยเป็นครูประจำการ และได้สรุปลักษณะของครูได้ 10 ประการ คือ

1. การสอนดี ได้แก่

- 1.1 ตั้งใจสอน
- 1.2 มีวิธีการสอนที่น่าสนใจ
- 1.3 มีความรู้ในวิชาที่สอน
- 1.4 มีเทคนิคในการสอน
- 1.5 มีการเตรียมตัวในการสอน
- 1.6 ถ่ายทอดความรู้โดยไม่ปิดบัง
- 1.7 มีความถนัดในวิชาที่สอน
- 1.8 ทบทวนสิ่งที่สอนไปแล้ว
- 1.9 เข้าสอนตรงเวลา
- 1.10 สอนพิเศษให้ผู้เรียนอ่อน
- 1.11 ให้อุปกรณ์การสอน
- 1.12 สอนโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย
- 1.13 สอนแทนผู้อื่นเมื่อจำเป็น

2. มีเหตุผลเป็นประชาธิปไตย ได้แก่

- 2.1 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนักเรียน
- 2.2 เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น
- 2.3 พิจารณาสอบสวนก่อนลงโทษ
- 2.4 ชี้แจงให้เห็นสิ่งที่ถูกและผิด
- 2.5 อภิบาลให้นักเรียนทราบเหตุผลก่อนลงโทษหรือให้ทำงาน
- 2.6 ยอมรับเมื่อตนทำผิด
- 2.7 ยอมรับข้อเสนองานของนักเรียนและผู้อื่น
- 2.8 ชี้แจงวัตถุประสงค์การทำงานและการสอนทุกครั้ง

3. เมตตากรณา เห็นอกเห็นใจ ได้แก่
 - 3.1 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รักสงสารนักเรียน เข้าใจนักเรียน ปลอดภัยเมื่อมีทุกข์
 - 3.2 แสดงความมีน้ำใจต่อนักเรียน
 - 3.3 อบรมกิจกรรมนักเรียน
 - 3.4 เสียสละ
 - 3.5 ดีใจเมื่อนักเรียนประสบผลสำเร็จ
 - 3.6 ช่วยเหลือเมื่อนักเรียนท้อถอย และเจ็บป่วย
4. ยุติธรรม ทื่อสัตย์ สุจริต ได้แก่
 - 4.1 ให้ความเสมอภาคแก่นักเรียน
 - 4.2 ตรงต่อเวลา
 - 4.3 ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
 - 4.4 ทำตามสัญญาที่ให้ไว้
 - 4.5 เกียรติยศในการตัดสินและในการสอน
 - 4.6 ไม่มีอคติต่อคนใดคนหนึ่ง หุดแต่ความจริง
5. สัมพันธภาพ ได้แก่
 - 5.1 สนทนากับนักเรียน เป็นกันเองกับนักเรียน ไม่วางอำนาจ
 - 5.2 เข้าร่วมในกิจกรรมนักเรียน
 - 5.3 หวเวลาพูดคุยกับนักเรียน สนใจในความเป็นอยู่ของนักเรียน และทำตัว

ให้นักเรียนรู้จักเร็ว

6. รับผิดชอบในการสอน ได้แก่
 - 6.1 ติดตามผลงานที่ทำไป
 - 6.2 ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน
- เอาใจใส่ในการสอนและงานในหน้าที่
- 6.3 สอนด้วยใจรัก
 - 6.4 สุกี่สเวลา
 - 6.5 รักในอาชีพ
 - 6.6 เชื่อมั่นในตนเอง

- 6.7 กระตือรือร้นต่อการสอน และการตรวจงานทุกครั้ง เห็นความสำคัญของงาน
- 6.8 สนใจในความประพฤติของนักเรียน
- 7. ขยันหมั่นเพียร มานะอดทน อดทนรู้สึกรู้สาเห็น ได้แก่
 - 7.1 มีความวิริยะอุตสาหะในการสอน
 - 7.2 รักการอ่าน ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
 - 7.3 มีความรักกว้างขวาง
 - 7.4 สนใจในงานวิชาการ นิเทศการ การดำเนินงาน และพฤติกรรมของ

นักเรียน

- 7.5 ไม่ทอดทิ้งต่องาน
- 7.6 มีความอดทนต่อสิ่งที่เกิดมาจากเด็ก
- 8. บุคลิกภาพดี หมายถึง
 - 8.1 สุขภาพเรียบร้อย มีระเบียบวินัย
 - 8.2 อารมณ์ดี มีอารมณ์ขัน
 - 8.3 แต่งกายสะอาดเรียบร้อย
 - 8.4 เป็นตัวอย่างที่ดี
 - 8.5 สุขภาพอ่อนโยน
 - 8.6 สุขุมรอบคอบ
 - 8.7 วางตัวได้เหมาะสม
 - 8.8 ขยันขันแข็งใฝ่หาความรู้
 - 8.9 พุฒิตัดสั้นสะอาด รู้จักให้วาจาที่สุภาพ
- 9. สกย่อง ชุมชน ส่งเสริมให้กำลังใจ หมายถึง
 - 9.1 สนับสนุนนักเรียนตามความสามารถ
 - 9.2 ให้รางวัลแก่นักเรียน ชุมชนนักเรียน
- 10. แนะนำให้คำปรึกษา หมายถึง
 - 10.1 การแนะนำ และรับฟังความทุกข์ของนักเรียน
 - 10.2 เป็นที่ปรึกษาในการทำงาน และกิจกรรม
 - 10.3 แนะนำในสิ่งที่ประจักษ์ (วิรัช วรรณรัตน์. 2518 : 106-108)

สมหมาย สิริจินตพันธุ์ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 11" ตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้าสาขพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่าทั้งสองกลุ่มมีทฤษฎีไม่แตกต่างกัน และกล่าวได้ว่าคุณลักษณะที่สำคัญของครูพลศึกษาควรประกอบด้ว้ยด้านต่าง ๆ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณธรรม ความประพฤติ ครูพลศึกษาควรเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีวิญญานและจรรยาบรรณของความเป็นครู มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในการทำงาน ตรงต่อเวลา ไม่สุบบุหรี ไม่ดื่มสุรา และไม่เล่นการพนัน

2. ด้านบุคลิกภาพ ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความซัน อุดมทน เป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี ร่าเริงแจ่มใส มีความสูกภาพอ่อนโยน แต่งกายสะอาดเหมาะสม

3. ด้านวิชาการศึกษาและการสอน ครูพลศึกษาควรเป็นนักวิชาการที่ดี พยายามหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนพลศึกษาให้ได้ผลดี

4. ด้านสังคม ครูพลศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภูมิใจในอาชีพ รู้จักแก้ปัญหาโดยให้เหตุผล รู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเองที่มีต่อส่วนรวม มีความมุ่งหวังในสิ่งที่ดีที่แน่นอน มีการยอมรับและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น

5. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูพลศึกษาควรมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี และมีความเป็นกันเองกับนักเรียน

6. ด้านความสามารถทางร่างกายและทางกีฬา ครูพลศึกษาควรเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพทางกายดี สามารถสอนและเข้าร่วมกิจกรรมพลศึกษาได้หลายอย่าง รู้จักใช้เวลาว่างในการออกกำลังกาย และการกีฬา

และจากการเปรียบเทียบลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 11 ตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้าสาขพลศึกษามีความแตกต่างกัน คือ ด้านวิชาการ และการสอน ซึ่งเกี่ยวกับความสามารถในการแนะนำวิธีการฝึกหัด และวิธีการเรียนกิจกรรมทางพลศึกษา ด้านสังคม ได้แก่ การปฏิบัติตัวตามการปกครองแบบประชาธิปไตย และเชื่อมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ความเป็นกันเองกับนักเรียน และด้านความสามารถทางร่างกายและการกีฬา ได้แก่ การเป็นผู้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ข้อแตกต่างเหล่านี้ถ้าจะมีสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษาโดยตรง ทำให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีทัศนคติต่อวิชาพลศึกษาไม่ดีเท่าที่ควร (สมหมาย สิริจินตพันธุ์. 2528 : 135-136)

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบ มีผู้วิจัยไว้ดังต่อไปนี้

การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการไทย ส่วนใหญ่มิได้มีวิธีการปฏิบัติที่แน่นอน คือ มีการใช้วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ กัน เช่น มีการใช้วิธีการที่ไม่เปิดเผย ไม่มีการติดตามผลงาน โดยสม่ำเสมอตลอดปี ไม่มีการประเมินค่าคุณภาพของงานเป็นตัวเลข มีการพิจารณาความดีความชอบทั้งที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการ และไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการประกอบกันไป โดยมีความโน้มเอียงไปในทางการพิจารณาความดีความชอบที่มีหลักเกณฑ์อยู่มาก เช่น การพิจารณาความดีความชอบนั้น มีการพิจารณาโดยอาศัยผลงานเป็นหลัก มีการพิจารณาโดยความศุติธรรมมากพอสมควร ส่วนการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการ เช่น มีการใช้ระบบหมุนเวียน การประจบสอพลอ จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษอยู่เสมอ การพิจารณาความดีความชอบในระบบราชการไทยเป็นสหสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานของข้าราชการ เพราะหน่วยราชการต่าง ๆ ส่วนใหญ่ยังมีหลักเกณฑ์ทางวิชาการในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ ดังนั้นจึงเป็นผลให้ข้าราชการส่วนใหญ่ยังคงมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่มาก การพิจารณาความดีความชอบในระบบราชการไทยจะเป็นสหสัมพันธ์ในเชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่หน่วยราชการต่าง ๆ นั้น ส่วนใหญ่ยังยึดหลักเกณฑ์ทางวิชาการในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ (ชลิดา สรรมณี และคณะอื่น ๆ. 2523 : 319-321)

การวิจัยเรื่องการพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ : การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า มีนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ ทุกหน่วยงานให้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ ผลงาน การอุทิศเวลา ความรู้ความสามารถ ความประพฤติ อารมณ์ มีการชี้แจงให้ครูทราบถึงวิธีการและหลักเกณฑ์ในการพิจารณา มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอตลอดปี ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ผู้ที่ไม่มีผลงานดีเด่น ไม่ทำนิพนธ์ ไม่ลามากเกินเกณฑ์ ไม่ทำงานเสียหากก็ได้รับเงินเดือน 1 ขั้นทุกปี ผู้บริหารให้เครื่องมือประเมินผู้ปฏิบัติงานโดยใช้แบบฟอร์มและหลักเกณฑ์การพิจารณาตามกฎ ก.พ. ขวกับเกณฑ์การพิจารณาภายในที่สร้างขึ้นเอง หลังการพิจารณาความดีความชอบแล้วไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับความยุติธรรม และความคิดเห็นของครู

ผู้ปฏิบัติการสอนในเรื่องเดียวกัน พบว่า โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงถึงวิธีการและหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครู การประเมินผลมีผลผลิตอยู่บ้าง การพิจารณาความดีความชอบยึดผลงานเป็นหลัก ผู้ที่ไม่มีผลงานดีเด่น ไม่ทำผิดวินัย ไม่ลามกเกินปกติ ทำงานไม่เลิหลาย แม้ไม่ได้ทำความดีก็ได้เงินเดือน 1 ขึ้น การประเมินผลยึดแบบฟอร์มตามระเบียบและกฎ ก.พ. และมีการจัดทำเอกสารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ภายหลังการพิจารณาความดีความชอบแล้วครูมักปฏิบัติงานดีกว่าเดิมมีบ้าง มีการร้องเรียนเกี่ยวกับความยุติธรรมในการพิจารณาอีกที่สุด

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับความประสงค์จะปรับปรุงระบบวิธีการประเมินผลความดีความชอบ พบว่า ทั้งสองกลุ่มต้องการให้มีการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารและครูในเรื่องการประเมินผลมาก ต้องการสร้างและปรับปรุงแบบประเมินใหม่มากที่สุด ต้องการให้จัดทำมาตรฐานการทำงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ และต้องการให้จัดทำคู่มือการประเมินความดีความชอบ

3. ปัญหาและอุปสรรคในการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นตรงกันว่า มีปัญหาการเล่แพร่ดเล่แพร่ก เกณฑ์การประเมินผลไม่สามารถครอบคลุมงาน ใคด้า 2 ขึ้น ร้อยละ 15 น้อยเกินไป

4. แนวทางในการพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษา ผู้บริหารเสนอแนะแนวทางว่า ควรมีการประเมินโดยคณะกรรมการทำการประเมินตลอดปี ประเมินผลงานที่มอบหมาย การรักษา วินัย การอุทิศเวลาช่วงงานโรงเรียน ผลการเรียนของนักเรียนให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์ ส่วนครูผู้ปฏิบัติการสอนเสนอว่าควรประเมินผลงาน มีคณะกรรมการประเมินกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนเป็นตัวเลข ประเมินตลอดปี แจ้งเกณฑ์การประเมินให้ครูทราบ ให้ครูประเมินร่วมกับผู้บริหาร จัดทำคู่มือการประเมิน (บัณฑิต ศรีเมือง. 2529 : จ-ฉ)

การพิจารณาความดีความชอบของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า คณาจารย์และผู้บังคับบัญชาทราบกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบเป็นอย่างดี และคณาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบเหมาะสม และคณาจารย์มีความพึงพอใจพอสมควร ส่วนประเด็นที่ว่าพิจารณาความดีความชอบสมควรเป็น ความลับและปกปิดหรือไม่ มี 4 วิชาเขตที่เห็นว่าสมควรถือเป็นการลับและปกปิด ส่วนเล็ก 4 วิชาเขตเห็นว่าไม่สมควรปกปิด (โศติ เพชรถิ่น. 2531 : 23-24)

การดำรงรักษาศาสนาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการในสังกัด
วิทยาลัยพลศึกษา กรมพลศึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเห็นตรงกันว่า มีปัญหา
ในระดับมาก คือ ไม่มีเกณฑ์การประเมินความดีความชอบอย่างชัดเจน การปูนบำเหน็จความชอบ
ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทาดความเข้าใจในด้านบริหาร (วิฑูรย์ วงษ์สมาน, 2534 :
113)

จากการศึกษาผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบดังกล่าวมา
จะเห็นได้ว่าทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเห็นอกอย่างมาก เพราะเป็นเรื่อง
ที่เกี่ยวข้องกับตัวข้าราชการ ตั้งแต่เข้ารับราชการจนปลดเกษียณราชการ ดังนั้นเพื่อให้เห็น
คุณค่าของการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงการดีความที่ถึงธรรม
ปราศจากการเล่นพรรคเล่นพวก ให้ความสำคัญเป็นธรรม และความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดย
เท่าเทียมกัน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่ควรมองว่าการพิจารณาความดีความชอบประจำปีเป็นสิทธิ
ที่ตนเองพึงได้โดยอัตโนมัติ หากแต่เป็นสิ่งที่ได้มาจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและปริมาณของงาน
งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน
ตลอดจนมีการรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดีของตนเอง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ จึงได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัย และผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดวิทยาลัยพลศึกษา กรมพลศึกษา ประจำปีการศึกษา 2538 จำนวน 17 แห่ง โดยมีผู้บริหารดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 17 คน

1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 51 คน

2. ครูผู้ทำการสอนในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ประจำปีการศึกษา 2538 จำนวน 625 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนในวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งได้มาจากการสุ่ม 2 ขั้นตอน คือ

1. 'สุ่มวิทยาลัย จำนวนร้อยละ 50 จากทั่วประเทศ โดยวิธีการนี้ได้วิทยาลัยจำนวน 9 แห่ง จาก 17 แห่ง เป็นหน่วยตัวอย่าง และให้ผู้บริหารแต่ละ 4 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำให้

มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจำนวนทั้งสิ้น 36 คน โดยเป็นผู้ชำนาญการวิทยาลัยพลศึกษา 9 คน และผู้ช่วยผู้ชำนาญการวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 27 คน

2. สุ่มครูผู้สอนจากวิทยาลัยพลศึกษา 9 แห่ง จำนวนร้อยละ 50 ของจำนวนครูผู้สอนทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 194 คน

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

วิทยาลัย พลศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้อำนวยการ วิทยาลัย	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัย	ครูผู้สอน	ผู้อำนวยการ วิทยาลัย	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัย	ครูผู้สอน
กรุงเทพ	1	3	39	1	3	20
ชลบุรี	1	3	38	-	-	-
อ่างทอง	1	3	29	-	-	-
สมุทรสาคร	1	3	39	1	3	20
สุพรรณบุรี	1	3	37	-	-	-
เชียงใหม่	1	3	51	1	3	26
ลำปาง	1	3	30	-	-	-
สุโขทัย	1	3	39	1	3	20
เพชรบูรณ์	1	3	28	-	-	-
มหาสารคาม	1	3	47	1	3	24
อุดรธานี	1	3	43	1	3	22
ศรีสะเกษ	1	3	28	-	-	-
ชัยภูมิ	1	3	33	1	3	17
ยะลา	1	3	49	1	3	25
ชุมพร	1	3	28	-	-	-

ตาราง 1 (ต่อ)

วิทยาลัย	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้อำนวยกา รวิทยาลัย	ผู้ช่วยผู้อำนวย การวิทยาลัย	ครูผู้สอน	ผู้อำนวยกา รวิทยาลัย	ผู้ช่วยผู้อำนวย การวิทยาลัย	ครูผู้สอน
กระบี่	1	3	39	1	3	20
ตรัง	1	3	28	-	-	-
	17	51	625	9	27	194

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและแบบสอบถามสำหรับครูผู้สอน มีลักษณะดังนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ปริมาณและคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ ความสามารถและความอุสาหะในการปฏิบัติงาน และการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยให้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 70 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา โดยให้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 35 ข้อ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้น ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในการพิจารณาความดีความชอบจากคำราเเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ศึกษาเโอบาศ หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ วิธีการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเป็นหลักการแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้
2. สร้างแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและแบบสอบถามสำหรับผู้สอน
3. นำเครื่องมือที่ได้ไปตรวจสอบคุณภาพต่อไป

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประกอบด้วย

- | | | |
|-----|-------------------------|----------------------------------|
| 1.1 | นายทวีศักดิ์ สุขสวัสดิ์ | ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| 1.2 | นายเสกสรรค์ สภาพงศ์ | ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรมพลศึกษา |
| 1.3 | ดร.ประมวล เสนาฤทธิ์ | ผู้อำนวยการกองแผนงาน กรมพลศึกษา |
| 1.4 | ดร.สมชาย ลักขณารักษ์ | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน |

กองแผนงาน กรมพลศึกษา

- 1.5 อาจารย์วรชาติ ชลาศัย อาจารย์ประจำวิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพ

ในการนี้ได้ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ใน 5 ในการพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม โดยข้อคำถามใดไม่เกินไปตามเกณฑ์ได้นำมาแก้ไขปรับปรุงแก้ไขและความชัดเจน จากการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูผู้ทำการสอนในวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน โดยทดลอง 2 ครั้ง หลังจากนั้นนำผลคะแนนการทดสอบทั้ง 2 ครั้ง มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลปรากฏว่ามีความเชื่อมั่น .81

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามได้กระทำดังนี้

1. ทดหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา ทั้ง 9 แห่ง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถาม
2. ทดหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถามจากกรมพลศึกษาถึงผู้ควบคุมแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทดลองพร้อมหนังสือแจ้งด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามถึงวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 9 แห่ง
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็นผู้บริหาร 35 ฉบับ ครู 183 ฉบับ รวมจำนวน 218 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.78

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีทางสถิติพรรณนา โดยดำเนินการดังนี้

- ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และร้อยละ
- ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ตอนที่ 3 วิเคราะห์การปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบในทัศนะของผู้บริหาร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นเป็นดังนี้

- | | | |
|-------------|---------|--------------------------|
| 4.21 - 5.00 | หมายถึง | การนำไปปฏิบัติมากที่สุด |
| 3.41 - 4.20 | หมายถึง | การนำไปปฏิบัติมาก |
| 2.61 - 3.40 | หมายถึง | การนำไปปฏิบัติปานกลาง |
| 1.81 - 2.60 | หมายถึง | การนำไปปฏิบัติน้อย |
| 1.00 - 1.80 | หมายถึง | การนำไปปฏิบัติน้อยที่สุด |

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย
2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ค่าร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
- S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การเสนอผลในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้ คือ

1. วิเคราะห์ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพของกลุ่มตัวอย่าง
2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา
3. ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาความดีความชอบในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา
4. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา จำแนกตามสภาพของผู้บริหารและครูผู้สอน
5. ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาความดีความชอบ จำแนกตามสภาพของผู้บริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 2 ค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ร้อยละ
1	วุฒิทางการศึกษา				
	ปริญญาตรี	18	131	149	68.3
	ปริญญาโท	16	52	68	31.2
	ปริญญาเอก	1	-	1	.5
	รวม	35	183	218	100.0
2	ประสบการณ์ทำงานในกรมศึกษา				
	1 - 5 ปี	-	24	24	11.0
	6 - 10 ปี	-	35	35	16.1
	มากกว่า 10 ปี	35	124	159	72.9
	รวม	35	183	218	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ร้อยละ
3	ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมาท่านได้รับการ พิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) มาแล้ว				
	ไม่เคย	-	20	20	9.2
	1 - 2 ครั้ง	5	87	92	42.2
	3 - 4 ครั้ง	16	54	70	32.1
	5 ครั้งขึ้นไป	14	22	36	16.5
	รวม	35	183	218	100.0

จากตาราง 2 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 35 คน เป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวน 183 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 218 คน

วุฒิทางการศึกษา จบปริญญาตรี เป็นผู้บริหาร จำนวน 18 คน เป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 จบปริญญาโท เป็นผู้บริหาร จำนวน 16 คน เป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 จบปริญญาเอก เป็นผู้บริหาร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ประสบการณ์การทำงานในกรมพลศึกษา ระหว่าง 1-5 ปี เป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ระหว่าง 6-10 ปี เป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 มากกว่า 10 ปี เป็นผู้บริหาร จำนวน 35 คน เป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9

ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ครั้ง) มาแล้ว ไม่เคย เป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ระหว่าง 1-2 ครั้ง เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน เป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวน 87 คน คิดเป็น ร้อยละ 42.2 ระหว่าง 3-4 ครั้ง เป็นผู้บริหาร จำนวน 16 คน เป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และ 5 ครั้งขึ้นไปเป็นผู้บริหาร จำนวน 14 คน เป็นครู ผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ
ครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่การพิจารณาความดีความชอบของครู
ในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเป็นรายด้าน

เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
1. ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	3.66	0.60	4	3.53	0.56	4
2. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานที่ปฏิบัติ	3.84	0.49	3	3.67	0.56	3
3. ด้านความสามารถและความ อดสาหะในการปฏิบัติงาน	3.89	0.49	2	3.74	0.40	2
4. ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	3.92	0.42	1	3.75	0.36	1
เฉลี่ย	3.87	0.47	-	3.69	0.57	-

จากตาราง 3 แสดงว่าการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับ คือ อันดับ 1 ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ อันดับ 2 ด้านความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายด้านคุณภาพและปริมาณงาน ตามความคิดเห็นของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับ คือ อันดับ 1 ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ อันดับ 2 ด้านความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายด้านคุณภาพและปริมาณงาน

3. ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา
สังกัดกรมพลศึกษา

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์
เป็นรายข้อด้านคุณภาพและปริมาณงาน

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
1	ปริมาณชั่วโมงที่รับผิดชอบในการสอน	3.23	.49	13	3.18	1.33	12
2	การจัดทำโครงการสอน บันทึกการ สอน และเอกสารประกอบการสอน	3.69	.87	8	3.49	.91	9
3	การจัดทำ จัดหา และเลือกให้สื่อ การเรียนการสอน	3.69	.89	9	3.30	1.03	11
4	การเลือกวิธีการสอนได้เหมาะสมกับ เนื้อหาวิชา เวลา สถานที่ และ ความพร้อมของนักศึกษา	4.06	.68	3	3.11	1.09	14
5	ความตรงต่อเวลาในการสอน	3.37	1.24	12	3.63	1.36	6
6	การมอบหมายงานให้นักศึกษาเป็นไป อย่างเหมาะสม	3.71	1.05	7	3.13	1.36	13
7	การวัดผลและการประเมินผลมีความ ถูกต้องเรียบร้อยและเสร็จตามเวลา ที่กำหนด	4.00	.69	4	3.89	.64	2

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
8	การผลิต จัดทำ จัดแปล หรือรวบรวม ผลงานทางวิชาการ เช่น ตำรา เอกสารประกอบการสอน งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสอน	3.66	.84	10	2.98	.94	15
9	ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์เกี่ยวกับ การจัดทำโครงการใหม่ ๆ ที่เกิด ประโยชน์ทางวิชาการ	3.51	1.04	11	3.57	.92	7
10	ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายทาง การบริการทางการศึกษา	3.71	.79	6	3.57	1.15	8
11	ปริมาณของงานโครงการพิเศษที่ได้รับ มอบหมาย	4.31	.47	1	4.21	.55	1
12	ปริมาณของงานบริการชุมชนตามที่ได้ รับมอบหมาย	4.09	.28	2	3.85	.96	3
13	ปริมาณของงานส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีที่ได้รับ มอบหมาย	2.91	1.07	15	3.67	.75	5
14	มีความรู้ในวิชาที่ทำการสอนหรือ เรื่องที่สอน มีการทดสอบและติดตาม ผลงานการสอน	3.06	.68	14	3.49	.94	10

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
15	มีความรู้ความสามารถที่จะสอนวิชาต่าง ๆ ได้หลายวิชา	3.89	.80	5	3.81	.53	4
รวม		3.66	.60	-	3.53	.56	-

จากตาราง 4 แสดงว่าการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูด้านคุณภาพและปริมาณของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหาร เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 อันดับ คือ อันดับ 1 ปริมาณของงานโครงการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย อันดับ 2 ปริมาณของงานบริการชุมชนตามที่ได้รับมอบหมาย อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปริมาณของงานส่งเสริมศิลป วัฒนธรรมและประเพณีที่ได้รับมอบหมาย

ความคิดเห็นของครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 อันดับ คือ อันดับ 1 ปริมาณของงานโครงการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย อันดับ 2 การวัดผลและการประเมินผลมีความถูกต้อง ระเบียบหลักและเสร็จตามเวลาที่กำหนด อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การผลิต จัดทำ จัดแปล หรือรวบรวมผลงานทางวิชาการ เช่น ตำรา เอกสารประกอบการสอน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสอน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
 เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์
 เป็นรายข้อด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
1	ความตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการ เรียนการสอน	4.23	.43	2	3.60	1.18	8
2	ความตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการ ส่งเสริมการศึกษา	4.26	.44	1	3.66	.84	7
3	ความตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการ กิจการนักศึกษา	4.11	.63	4	3.52	.91	11
4	ความตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการ บริการชุมชน	4.14	.49	3	3.38	.72	14
5	ความตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการ ปกครองนักศึกษา	3.74	.74	10	3.39	.91	12
6	ความตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความ รับผิดชอบการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรม	3.28	.92	15	3.82	.57	5

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
7	ความตั้งใจ เอาใจใส่ในการเสริม- สร้าง คุณธรรมและจริยธรรมของ นักศึกษา	3.60	.81	12	3.67	.96	6
8	ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อพัฒนาระบบ การเรียนการสอนอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	3.77	.73	8	4.17	.68	1
9	การดูแลควบคุมชั้นเรียน รวมทั้งให้ การศึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง ของนักศึกษาแต่ละคนได้อย่างทั่วถึง	3.94	.54	6	3.55	.84	9
10	สามารถสร้างบรรยากาศในด้าน การเรียนการสอนเข้าใจให้นักศึกษา สนใจใฝ่หาความรู้	4.11	.68	5	3.95	.66	3
11	สามารถจัดกิจกรรมพิเศษให้นักศึกษา ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ	3.77	.84	9	4.17	.72	2
12	ความสามารถในการจัดเตรียม จัดหา และการใช้ทรัพยากรได้อย่าง เหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อทาง ราชการ	3.57	.74	13	3.54	.74	10

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
13	ความสามารถในการควบคุมการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนงาน	3.54	.74	14	3.90	1.13	4
14	ความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจ และจูงใจบุคลากรในสายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	.70	7	3.39	.86	13
15	ความสามารถในการวางแผนงานเพื่อพัฒนาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมพลศึกษา	3.60	.69	11	3.33	1.21	15
รวม		3.84	.49	-	3.67	.56	-

จากตาราง 5 แสดงว่าการพิจารณาความถี่ความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหาร เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 อันดับ คือ อันดับ 1 ความตั้งใจเอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการศึกษา อันดับ 2 ความตั้งใจเอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน อันดับสุดท้ายก็คะแนน

เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบการทำงานอย่างเต็มที่
 วัฒนธรรม

ความคิดเห็นของครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 อันดับ คือ อันดับ 1 ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อ
 พัฒนาระบบการเรียนการสอนอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล อันดับ 2 สามารถ
 จัดกิจกรรมพิเศษให้นักศึกษาได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ
 อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความสามารถในการวางแผนงานเพื่อพัฒนา
 วิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมพลศึกษา

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ ด้านความสามารถและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
1	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าในด้านการสอน	3.60	.88	22	3.32	1.17	23
2	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าในงานวิชาการ	3.57	.85	23	3.94	.78	7
3	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าในงานส่งเสริมการศึกษา	3.71	.71	16	3.83	.54	9
4	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าในกิจการนักศึกษา	3.80	.72	15	3.74	.71	13

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
5	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าในงานบริการชุมชน	3.71	1.05	17	3.97	.43	6
6	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าในงานโครงการพิเศษ	3.94	1.03	11	3.75	.71	11
7	การเอาใจใส่ และตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และประเพณี ให้เจริญก้าวหน้า	3.51	.98	25	3.54	.51	21
8	ความละเอียดรอบคอบถูกต้องในการปฏิบัติงาน	3.63	.91	20	3.85	.56	8
9	ความสามารถในการประสานงานในการปฏิบัติงาน	3.63	.94	19	3.65	.67	19
10	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.60	1.01	22	4.10	.64	1
11	การตัดสินใจและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.57	.88	24	3.65	.46	18
12	ความอดทน และความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	3.86	.94	13	3.74	.78	12

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
13	ความกระตือรือร้นและการอุทิศเวลา ในการปฏิบัติงาน	3.71	.83	18	3.99	.78	5
14	ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ	4.06	.87	7	4.07	.77	3
15	ความสามารถในการแก้ปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงานโครงการ พิเศษได้อย่างเหมาะสม	4.14	.77	5	3.31	1.18	24
16	ความสามารถในการวิเคราะห์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ ที่แต่ละ ฝ่ายนำเสนอได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม	3.83	.86	14	3.67	.50	17
17	ความสามารถในการดำเนินตามแผน งานต่าง ๆ ของวิทยาลัยได้อย่าง ถูกต้องและเหมาะสม	3.91	.89	12	3.69	.63	14
18	ความสามารถในการประสานงาน ฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก วิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม	4.06	1.03	8	3.58	.85	20
19	ความสามารถในการแก้ปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงานวิชาการ ได้อย่างเหมาะสม	4.03	.66	10	3.48	.95	22

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
20	ความสามารถในการแก้ปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งเสริม การศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.29	.71	1	3.27	.86	25
21	ความสามารถในการแก้ปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงานกิจการ นักศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.06	.59	8	3.69	.97	15
22	ความสามารถในการแก้ปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงานบริการชุมชน ได้อย่างเหมาะสม	4.29	.83	2	4.07	.62	2
23	ความสามารถในการแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้อย่างฉับไว	4.29	1.05	3	3.80	.62	9
24	ความละเอียด รอบคอบ ประณีต รวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน	4.09	1.15	6	4.06	.62	4
25	ปฏิบัติงานด้วยความมานะพยายามและ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ	4.26	.44	4	3.68	.81	16
รวม		3.89	.49	-	3.74	.40	-

จากตาราง 6 แสดงว่าการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัด กรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูด้านความสามารถและความลุ่มลึกสาระในการ ปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหารเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 อันดับ คือ อันดับ 1 ความ สามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งเสริมการศึกษาได้กว้างเหมาะสม อันดับ 2 ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานบริการชุมชนได้กว้าง เหมาะสม อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การเอาใจใส่และตั้งใจในการปฏิบัติ หน้าที่เพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีให้เจริญก้าวหน้า

ความคิดเห็นของครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 อันดับ คือ อันดับ 1 ความคิดริเริ่มสร้าง- สรรค์ในการปฏิบัติงาน อันดับ 2 ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน บริการชุมชนได้อย่างเหมาะสม อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความ สามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งเสริมการศึกษาได้กว้างเหมาะสม

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์
เป็นรายข้อ ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
1	การปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ	4.09	.50	11	3.46	.52	21
2	เสนอรายงานผลการปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อทราบเสมอ	4.03	.70	14	3.75	.43	15
3	คอยช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาระดับสูง ในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ	3.91	.89	17	3.79	.75	11
4	รับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยใจอันเปิด กว้าง	3.60	.99	20	3.66	.68	18
5	รักษาชื่อเสียงของตนเองมิให้เสื่อมเสีย เป็นผู้ประพฤติชั่ว อันอาจทำให้เสื่อม เสียเกียรติและชื่อเสียงของการเป็น ครู	4.29	.75	2	3.98	.89	6
6	มีความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติตนอยู่ใน ความเที่ยงธรรม	4.17	.75	6	4.09	.83	4
7	สุขภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์	4.26	.82	4	3.81	.44	9

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
8	รักษาความลับของสถานที่เกิดณสังกัด	3.94	1.16	16	3.71	.66	17
9	รักษาความสามัคคีระหว่างครูและ ช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.94	.80	15	3.55	.69	20
10	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	4.14	.69	8	3.58	.68	19
11	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับ บัญชา	4.17	.79	7	4.13	.76	1
12	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วม งาน	4.31	.68	1	3.79	.83	12
13	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน	4.09	.70	12	3.84	.61	8
14	แต่งกายและวางตัวเหมาะสมกับการ เป็นครู	4.26	.51	3	3.78	.98	13
15	ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทาง ราชการอย่างเคร่งครัด	4.20	.58	5	3.72	1.05	16
16	ไม่เคยคัดค้านหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	4.09	1.04	13	4.21	.74	2
17	ไม่เคยถูกลงโทษหรือถูกลดเงินเดือนหรือถูก ลงโทษทางวินัยเป็นลายลักษณ์อักษร	4.11	.72	8	4.21	.89	3
18	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็น อย่างดี	3.43	.74	21	4.00	.85	5
19	การลาภกิจส่วนตัว	2.86	1.19	22	2.72	1.63	23

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	ผู้บริหาร (N = 35)			ครู (N = 183)		
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
20	มาทำงานสายเกินกว่าเวลาทาง ราชการกำหนด	2.77	1.21	23	2.73	1.16	22
21	การลาป่วยโรคไม่มีใบรับรองแพทย์ ประกอบ	3.63	.97	19	3.79	.67	10
22	การประสานประโยชน์และการสร้าง ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	4.11	1.49	10	3.92	.76	7
23	มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา ด้านการ แต่งกาย การพูด และการวางตน เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	3.77	.88	18	3.77	.68	14
รวม		3.92	.42	-	3.74	.36	-

จากตาราง 7 แสดงว่าการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัด
กรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสม
กับการเป็นข้าราชการ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหารเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 อันดับ คือ อันดับ 1 สร้างความ
สัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน อันดับ 2 รักษาชื่อเสียงของตนเองมิให้ขึ้นชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว

อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของการเป็นครู อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ มาทำงานสายเกินกว่าเวลาทางราชการกำหนด

ความคิดเห็นของครูเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 อันดับ คือ อันดับ 1 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา อันดับ 2 ไม่เคยขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การลาภิจส่วนตัว

4. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

เกณฑ์การประเมิน	ปริญญาเอก (N = 1)			ปริญญาโท (N = 16)			ปริญญาตรี (N = 18)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	3.40	.87	4	3.36	.58	4	3.94	.51	3
ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานที่ปฏิบัติ	3.67	.64	3	3.72	.39	3	3.96	.57	2
ด้านความสามารถและความ อดสาหัสในการปฏิบัติงาน	3.88	.91	1	3.84	.46	2	3.93	.54	4
ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	3.87	.46	2	3.85	.38	1	3.99	.46	1

จากตาราง 8 แสดงว่าการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหาร วุฒิปริญญาเอก เห็นว่าเกณฑ์ประเมินตามลำดับความสำคัญควรเป็นดังนี้ คือ ด้านความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และด้านคุณภาพและปริมาณของงาน

ความคิดเห็นของผู้บริหารวุฒิการศึกษาปริญญาโทเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 อันดับ คือ อันดับ 1 ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ อันดับ 2 ด้านความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านคุณภาพและปริมาณของงาน

ความคิดเห็นของผู้บริหารวุฒิการศึกษาปริญญาตรีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามดังนี้ ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 9 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

เกณฑ์การประเมิน	ปริญญาโท (N = 52)			ปริญญาตรี (N = 131)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	3.01	.57	3	3.73	.41	4
ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ	2.99	.49	4	3.94	.29	1
ด้านความสามารถและความอดสาเหในการปฏิบัติงาน	3.44	.33	2	3.86	.37	3
ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	3.44	.37	1	3.86	.29	2

หมายเหตุ ไม่มีครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามวุฒิปริญญาเอก จึงไม่ได้แสดงไว้ในตาราง

จากตาราง 9 แสดงว่าการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า

ความคิดเห็นของครู วุฒิกศศึกษาปริญญาโท คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เว้นแต่ตามลำดับดังนี้ ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ด้านความสามารถและความอดสาเหในการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับสุดท้าย

ความคิดเห็นของครู วุฒิกศศึกษาปริญญาตรี คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เว้นแต่ตามลำดับดังนี้ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และด้านคุณภาพและปริมาณของงานเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษา

เกณฑ์การประเมิน	10 ปีขึ้นไป (N = 35)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	3.66	.60	4
ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ	3.84	.49	3
ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน	3.89	.49	2
ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	3.92	.42	1

หมายเหตุ ไม่มีผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษาค้นว่า 10 ปี จึงไม่ได้แสดงไว้ในตาราง

จากตาราง 10 แสดงว่าการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษา พบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพและปริมาณงานอยู่ในลำดับสุดท้าย

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษา

เกณฑ์การประเมิน	1 - 5 ปี (N = 24)			6 - 10 ปี (N = 35)			10 ปีขึ้นไป (N = 124)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	4.02	.06	3	3.60	.17	1	3.41	.63	4
ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานที่ปฏิบัติ	4.07	.00	1	3.40	.51	3	3.67	.59	3
ด้านความสามารถและความ อดสาหะในการปฏิบัติงาน	4.05	.21	2	3.44	.48	2	3.76	.35	2
ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	4.02	.23	4	3.25	.40	4	3.82	.23	1

จากตาราง 11 แสดงว่าการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษา พบว่า

ความคิดเห็นของครู ประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษา 1-5 ปี คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการเป็นอันดับสุดท้าย

ความคิดเห็นของครู ประสบการณ์การทำงานในกรมพลศึกษา 6-10 ปี คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 อันดับ คือ อันดับ 1 ด้านคุณภาพและปริมาณงาน อันดับ 2 ด้านความสามารถและ

ความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการ
รักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ความคิดเห็นของครู ประสิทธิภาพทำงานในกรมพลศึกษา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คะแนนเฉลี่ย
อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็น
ข้าราชการ ด้านความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพและปริมาณของ
งานเป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามผู้บริหารที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ครั้ง) ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา

เกณฑ์การประเมิน	1 - 2 ครั้ง (N = 5)			3 - 4 ครั้ง (N = 16)			5 ครั้งขึ้นไป (N = 14)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	4.53	.15	1	3.65	.62	4	3.36	.34	4
ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานที่ปฏิบัติ	4.41	.57	3	3.83	.53	3	3.64	.21	3
ด้านความสามารถและความ อดสาหะในการปฏิบัติงาน	4.19	.76	4	3.88	.53	2	3.79	.31	1
ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	4.41	.18	2	3.90	.42	1	3.77	.34	2

หมายเหตุ ไม่มีผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามไม่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ จึงไม่ได้แสดงไว้ในตาราง

จากตาราง 12 แสดงว่าการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามผู้บริหารที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ครั้ง) ในรอบ 10 ปี ที่ผ่านมา พบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ครั้ง) ในรอบ 10 ปี ที่ผ่านมา 1-2 ครั้ง เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 อันดับ คือ อันดับ 1 ด้านคุณภาพ

และปริมาณงาน อันดับ 2 ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติ
งาน

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ท่าน)
ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา 3-4 ครั้ง เฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการ
รักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ด้านความสามารถและความอดสาหะ
ในการปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพและปริมาณของงานเป็นอันดับสุดท้าย

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ท่าน)
ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา 5 ครั้งขึ้นไป เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 อันดับ คือ อันดับ 1 ด้านความ
สามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน อันดับ 2 ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตน
เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านคุณภาพ
และปริมาณของงาน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับ
การพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โคสวโเคราะห์
เป็นรายด้าน จำแนกตามครูที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ด้าน)
ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา

เกณฑ์การประเมิน	ไม่เคย			1 - 2 ครั้ง			3 - 4 ครั้ง			5 ครั้งขึ้นไป		
	(N = 20)			(N = 87)			(N = 54)			(N = 22)		
	Χ	S.D.	อันดับ	Χ	S.D.	อันดับ	Χ	S.D.	อันดับ	Χ	S.D.	อันดับ
ด้านคุณภาพและปริมาณ งาน	3.93	.00	4	3.49	.67	3	3.42	.36	4	3.57	.61	3
ด้านประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงาน ที่ปฏิบัติ	4.07	.00	3	3.43	.63	4	3.97	.24	1	3.52	.59	4
ด้านความสามารถและ ความอุตสาหะใน การปฏิบัติงาน	4.16	.00	2	3.74	.45	1	3.57	.23	3	3.78	.45	1
ด้านการรักษาวินัย และการปฏิบัติตน เหมาะสมกับการ เป็นข้าราชการ	4.35	.05	1	3.68	.37	2	3.64	.10	2	3.66	.39	2

จากตาราง 13 แสดงว่าการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน จำแนกตามครูที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า

ความคิดเห็นของครูที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ไม่เคยเลย เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 อันดับ คือ ด้านการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 อันดับ คือ อันดับ 1 ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน อันดับ 2 ด้านคุณภาพและปริมาณของงาน

ความคิดเห็นของครูที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา 1-2 ครั้ง คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับสุดท้าย

ความคิดเห็นของครูที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา 3-4 ครั้ง คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และด้านคุณภาพและปริมาณของงานเป็นอันดับสุดท้าย

ความคิดเห็นของครูที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา 5 ครั้งขึ้นไป คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงานด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับสุดท้าย

5. ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาความดีความชอบ จำแนกตาม
สถานภาพของผู้บริหาร

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับ
วิธีการหรือแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา
สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

เกณฑ์การประเมิน	ปริญญาเอก (N = 1)			ปริญญาโท (N = 16)			ปริญญาตรี (N = 18)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
1. ก่อนการพิจารณาความดีความ ชอบประจำปีได้มีการชี้แจง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ ข้าราชการครูได้ทราบทุกครั้ง	2.00	-	8	2.81	1.11	21	3.50	1.69	10
2. การพิจารณาความดีความชอบ ให้เกณฑ์การประเมินผลงาน เป็นหลัก	2.00	-	8	2.56	.73	28	2.72	1.18	19
3. การพิจารณาความดีความชอบ ใช้ระบบหมุนเวียน	2.00	-	8	3.56	.81	10	2.22	.55	28
4. การพิจารณาความดีความชอบ ไม่มีการประเมินผลงาน	2.00	-	8	3.87	.81	8	3.22	1.48	16
5. การพิจารณาความดีความชอบ ใช้ความคิดเห็นของผู้บริหาร เป็นหลัก	2.00	-	8	3.56	1.15	11	2.39	1.72	25

ตาราง 14 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	ปริญาเอก (N - 1)			ปริญาโท (N = 16)			ปริญาตรี (N - 18)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
6. ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดปี	3.00	-	4	2.81	1.17	22	2.56	1.34	22
7. ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นครั้งคราว	2.00	-	8	3.31	1.14	15	3.94	1.11	5
8. ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะช่วงการพิจารณาความดีความชอบ	2.00	-	8	2.50	.97	29	2.87	1.71	21
9. การพิจารณาความดีความชอบมีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลข	2.00	-	8	4.06	1.00	5	4.17	.86	5
10. การพิจารณาความดีความชอบไม่มีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลข	2.00	-	8	2.44	1.03	31	3.50	1.29	9
11. การวิ่งเต้นให้ระบบเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ครั้ง มีมาก	2.00	-	8	2.56	.51	27	2.33	.59	27

ตาราง 14 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	ปัญหาเอก (N = 1)			ปัญหาโท (N = 18)			ปัญหาตรี (N = 18)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
12. การวิ่งเต้นใช้ระบบเล่นพรรค เล่นพวกเพื่อให้ได้รับการ พิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษ 2 ชั้น มีบ้าง	3.00	-	4	2.38	.62	32	2.50	.62	24
13. ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน 1 ชั้น คือ ผู้ที่ไม่ได้ ทำความเสียหายแก่ทาง ราชการ	2.00	-	8	2.19	1.47	33	4.17	1.38	4
14. ทำงานไม่เสียหาย แม้ไม่ได้ ทำความดีความชอบก็ได้เลื่อน ขั้นเงินเดือน	2.00	-	8	2.50	1.10	30	3.83	1.25	6
15. ผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น มักจะปฏิบัติงานดีกว่าเดิม	2.00	-	8	3.13	.50	18	3.61	.92	7
16. ผู้ที่ไม่มีผลงานดีเด่นเป็นกรณี พิเศษก็มีโอกาสได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น กรณีพิเศษ 2 ชั้น เหมือนกัน	2.00	-	8	2.63	1.20	25	4.33	.97	3
17. ข้าราชการส่วนใหญ่แข่งกัน ทำงานเพื่อให้มีผลงานดีเด่น	2.00	-	8	3.19	.98	17	2.56	1.34	22

ตาราง 14 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	ปริญาเอก (N = 1)			ปริญาโท (N = 16)			ปริญาตรี (N = 18)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
18. มีข้าราชการประจบสอพลอ เจ้านายอยู่ในหน่วยงานของ ท่าน	2.00	-	8	2.75	.77	24	2.28	.46	26
19. ข้าราชการประจบสอพลอ เจ้านายมักจะได้รับการ พิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษ 2 ครั้ง	2.00	-	8	2.75	.45	23	1.94	.24	30
20. การพิจารณาความดีความชอบ เป็นไปโดยเปิดเผยข้าราชการ ได้รับทราบหลักเกณฑ์และวิธี การและเหตุผลในการพิจารณา ทุกขั้นตอน	2.00	-	8	4.19	.75	1	3.56	.51	8
21. ผู้ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ครั้ง อยู่กับคุณภาพและปริมาณของ งาน	3.00	-	4	4.06	1.06	6	2.72	1.18	19
22. ผู้ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ครั้ง อยู่กับประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ	4.00	-	2	3.44	.81	13	3.22	1.44	14

ตาราง 14 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	ปริญาเอก (N = 1)			ปริญาโท (N = 16)			ปริญาตรี (N = 18)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
23. ผู้ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น อยู่กับความสามารถและความ อดุสสาหะในการปฏิบัติงาน	5.00	-	1	3.88	1.20	7	3.44	1.62	11
24. ผู้ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น อยู่กับการรักษาวินัยและการ ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็น ข้าราชการ	3.00	-	4	4.19	.98	2	3.22	1.44	14
25. หากมีผู้สมควรได้รับการ พิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษ 2 ชั้น มากกว่า โควต้า จะให้ผลงานเป็น เกณฑ์การตัดสิน	2.00	-	8	4.13	1.02	3	2.89	1.28	17
26. หากมีผู้สมควรได้รับการ พิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษ 2 ชั้น มากกว่า โควต้าจะให้ความอาวุโสเป็น เกณฑ์ตัดสิน	2.00	-	8	3.13	1.26	19	3.28	1.67	12

ตาราง 14 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	ปัญหาเลข (N = 1)			ปัญหาโท (N = 16)			ปัญหาตรี (N = 18)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
27. หากมีผู้สมควรได้รับการ พิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษ 2 ขึ้นมากกว่า โควตา จะให้ระบบหมุนเวียน เป็นเกณฑ์ตัดสิน	2.00	-	8	3.25	1.06	16	2.83	1.69	18
28. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ หัวหน้าภาค ผู้ช่วยผู้อำนวย การ และผู้อำนวยกา	2.00	-	8	4.13	1.63	4	1.67	.97	33
29. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยกา และ ผู้อำนวยกา	2.00	-	8	3.44	1.50	14	1.94	1.39	32
30. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ ผู้อำนวยกา	2.00	-	8	3.00	1.10	20	4.44	.92	2
31. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ คณะกรรมการที่วิทยาลัย แต่งตั้ง	1.00	-	35	1.38	.50	34	1.17	.71	35

ตาราง 14 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	ปริญาเอก (N = 1)			ปริญาโท (N = 16)			ปริญาตรี (N = 18)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
32. การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ ระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการตัดสิน ตามสรุปการประเมิน	2.00	-	8	3.56	1.26	12	2.22	.94	29
33. การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ ระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการตัดสิน ตามที่ฝ่ายบริหารเสนอ	2.00	-	8	3.87	.89	8	3.28	1.67	12
34. การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ ระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการ ตัดสินตามมติที่ประชุมกรรมการ ที่วิทยาลัยแต่งตั้ง	2.00	-	8	1.06	.25	35	1.50	.99	34
35. การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ ระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการตัดสิน โดยผู้อำนวยการวิทยาลัย เพียงผู้เดียว	2.00	-	4	2.63	1.20	26	4.39	.92	2
รวม	3.60	-	-	3.71	.20	-	3.61	.24	-

จากตาราง 14 แสดงว่าการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ จำนวนความรู้อุบัติการศึกษา พบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหารรู้อุบัติการศึกษาระดับปริญญาเอกให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับมากที่สุด คือ ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ที่ขึ้นอยู่กับความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญในระดับมาก คือ ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ที่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ และให้ความสำคัญระดับน้อยที่สุด คือ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ คณะกรรมการที่วิทยาลัยแต่งตั้ง

ความคิดเห็นของผู้บริหารรู้อุบัติการศึกษาระดับปริญญาโท โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 อันดับ คือ อันดับ 1 การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปโดยเปิดเผยข้าราชการได้รับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการและเหตุผลในการพิจารณาจากขั้นตอน อันดับ 2 ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้น อยู่กับการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อพิจารณาความดีความชอบระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการตัดสินความดีที่ประชุมกรรมการที่วิทยาลัยแต่งตั้ง

ความคิดเห็นของผู้บริหารรู้อุบัติการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 อันดับ คือ อันดับ 1 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ ผู้อำนวยการ อันดับ 2 การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อพิจารณาความดีความชอบระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการตัดสินโดยผู้คณวการวิทยาลัยเพียงผู้เดียว อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ คณะกรรมการที่วิทยาลัยแต่งตั้ง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับ
วิธีการหรือแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา
สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษา

เกณฑ์การประเมิน	10 ปีขึ้นไป (N = 35)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
1. ก่อนการพิจารณาความดีความชอบประจำปีได้มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ และวิธีการให้ข้าราชการครูได้ทราบทุกครั้ง	3.20	1.45	15
2. การพิจารณาความดีความชอบใช้เกณฑ์การประเมินผลงานเป็นหลัก	2.69	.99	26
3. การพิจารณาความดีความชอบใช้ระบบหมุนเวียน	2.86	.94	23
4. การพิจารณาความดีความชอบไม่มีการประเมินผลงาน	3.49	1.25	10
5. การพิจารณาความดีความชอบใช้ความคิดเห็นของผู้บริหารเป็นหลัก	2.91	1.56	21
6. ผู้บังคับบัญชาได้คิดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดปี	2.69	1.23	27
7. ผู้บังคับบัญชาได้คิดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นครั้งคราว	3.63	1.14	6
8. ผู้บังคับบัญชาได้คิดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เฉพาะช่วงการพิจารณาความดีความชอบ	2.60	1.38	29
9. การพิจารณาความดีความชอบมีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลข	4.11	.90	1
10. การพิจารณาความดีความชอบไม่มีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลข	2.97	1.27	20
11. การวิ่งเต้นให้ระบบเล่นพรรคเล่นพวก เพื่อให้ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นมีมาก	2.46	.56	32
12. การวิ่งเต้นให้ระบบเล่นพรรคเล่นพวก เพื่อให้ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นมีบ้าง	2.46	.61	30

ตาราง 15 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	10 ปีขึ้นไป (N = 35)		
	X̄	S.D.	อันดับ
13. ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น คือ ผู้ที่ไม่ได้ทำความเสียหายแก่ทางราชการ	3.20	1.71	17
14. ทำงานไม่เสียหาย แม้ไม่ได้ทำความดีความชอบก็ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน	3.17	1.34	18
15. ผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้น มักจะปฏิบัติงานดีกว่าเดิม	3.37	.77	12
16. ผู้ที่ไม่มีผลงานดีเด่นเป็นกรณีพิเศษก็มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้นเหมือนกัน	3.51	1.36	9
17. ข้าราชการส่วนใหญ่ข่งขันกันทำงานเพื่อให้มีผลงานดีเด่น	2.89	1.21	22
18. มีข้าราชการประจบสอพลอเจ้านายอยู่ในหน่วยงานของท่าน	2.49	.66	31
19. ข้าราชการประจบสอพลอเจ้านายมักจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้น	2.31	.53	33
20. การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปโดยเปิดเผย ข้าราชการได้รับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการและเหตุผลในการพิจารณาทุกขั้นตอน	3.83	.71	2
21. ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพและปริมาณของงาน	3.37	1.29	13
22. ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ	3.34	1.16	14
23. ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน	3.69	1.30	5

ตาราง 15 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	10 ปีขึ้นไป (N = 35)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
24. ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้นอยู่กับการ รักษาวิสัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	3.69	1.30	4
25. หากมีผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น มากกว่าโควต้า จะใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ตัดสิน	3.46	1.29	11
26. หากมีผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น มากกว่าโควต้าจะใช้ความอาวุโสเป็นเกณฑ์ตัดสิน	3.20	1.45	15
27. หากมีผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น มากกว่าโควต้าจะใช้ระบบหมุนเวียนเป็นเกณฑ์ตัดสิน	3.03	1.40	19
28. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ หัวหน้าภาค ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ	2.83	1.77	25
29. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ	2.69	1.60	28
30. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ ผู้อำนวยการ	3.74	1.22	3
31. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ คณะกรรมการที่วิทยาลัยแต่งตั้ง	1.26	.61	35
32. การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อพิจารณาความดีความชอบระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการตัดสินตามสรุปการประเมิน	2.83	1.27	24
33. การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อพิจารณาความดีความชอบระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการตัดสินตามที่ฝ่ายบริหารเสนอ	3.54	1.36	7

ตาราง 15 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	10 ปีขึ้นไป (N = 35)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
34. การตัดสินใจครั้งสุดท้ายเพื่อพิจารณาความดีความชอบระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการตัดสินตามมติที่ประชุมกรรมการที่วิทยาลัยแต่งตั้ง	1.31	.76	34
35. การตัดสินใจครั้งสุดท้ายเพื่อพิจารณาความดีความชอบระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการตัดสิน โดยผู้อำนวยการวิทยาลัยเพียงผู้เดียว	3.54	1.36	7
รวม	3.71	.20	-

หมายเหตุ ไม่มีผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษาต่ำกว่า 10 ปี
จึงไม่ได้แสดงไว้ในตาราง

จากตาราง 15 แสดงว่าการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษา พบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหาร ประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 อันดับ คือ อันดับ 1 การพิจารณาความดีความชอบมีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลข อันดับ 2 การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปโดยเปิดเผย ข้าราชการได้รับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการและเหตุผลในการพิจารณาทุกขั้นตอน อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ คณะกรรมการที่วิทยาลัยแต่งตั้ง

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับ
วิธีการหรือนวปฏิบัติที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา
สังกัดกรมพลศึกษา โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อ จำแนกตามเพศที่ได้รับการพิจารณาความดี
ความชอบกรณีพิเศษ (2 ชั้น) มาแล้วในรอบ 10 ปี

เกณฑ์การประเมิน	1 - 2 ครั้ง (N = 5)			3 - 4 ครั้ง (N = 16)			5 ครั้งขึ้นไป (N = 14)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
1. ก่อนการพิจารณาความดีความชอบประจำปีได้มีการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูได้ทราบทุกครั้ง	4.00	.00	10	3.13	1.50	15	2.64	1.15	24
2. การพิจารณาความดีความชอบให้เกณฑ์การประเมินผลงานเป็นหลัก	3.00	.00	18	2.62	1.02	28	2.61	1.15	24
3. การพิจารณาความความชอบให้ระบบหมุนเวียน	2.00	.00	26	2.75	1.00	24	3.29	.83	13
4. การพิจารณาความดีความชอบไม่มีการประเมินผลงาน	4.00	.00	10	3.44	1.26	10	3.00	1.04	20
5. การพิจารณาความดีความชอบใช้ความคิดเห็นของผู้บริหารเป็นหลัก	1.00	.35	30	2.88	1.63	23	3.64	1.15	5
6. ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาตลอดปี	1.00	.00	29	2.69	1.25	26	3.29	.83	13

ตาราง 16 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	1 - 2 ครั้ง (N = 5)			3 - 4 ครั้ง (N = 16)			5 ครั้งขึ้นไป (N = 14)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
7. ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นครั้งคราว	5.00	.10	2	3.63	1.20	3	3.14	.86	16
8. ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะช่วงการพิจารณาความดีความชอบ	2.00	.00	26	2.62	1.45	29	3.14	1.10	17
9. การพิจารณาความดีความชอบมีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลข	5.00	.00	1	4.06	.93	1	3.86	.86	2
10. การพิจารณาความดีความชอบไม่มีการประเมินค่าเป็นตัวเลข	5.00	.60	7	3.00	1.26	20	2.21	.43	32
11. การวิ่งเต้นให้ระบบเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นมีมาก	2.40	.55	23	2.44	.63	32	2.50	.52	26
12. การวิ่งเต้นให้ระบบเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นมีบ้าง	2.60	.55	22	2.63	.62	27	2.21	.58	33

ตาราง 16 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	1 - 2 ครั้ง (N = 5)			3 - 4 ครั้ง (N = 16)			5 ครั้งขึ้นไป (N = 14)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
13. ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือน 1 ขั้น คือ ผู้ที่ ไม่ได้ทำความเสียหายแก่ทาง ราชการ	5.00	.50	6	3.31	.62	13	2.43	1.45	31
14. ทำงานไม่เสียหาย แม้ไม่ได้ ทำความดีความชอบก็ได้เลื่อน ขั้นเงินเดือน	5.00	.70	8	3.25	1.78	18	2.43	.85	30
15. ผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้น มักจะปฏิบัติงาน ดีกว่าเดิม	3.00	.00	18	3.44	1.34	11	3.43	.85	10
16. ผู้ที่ไม่มีผลงานดีเด่นเป็นกรณี พิเศษก็มีโอกาสได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้น เหมือนกัน	5.00	.40	5	3.56	1.36	7	2.93	1.21	21
17. บัณฑิตราชการส่วนใหญ่ต้องหัน กันทำงานเพื่อให้มีผลงาน ดีเด่น	1.00	.65	33	2.88	1.20	21	3.57	.51	8

ตาราง 16 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	1 - 2 ครั้ง (N = 5)			3 - 4 ครั้ง (N = 16)			5 ครั้งขึ้นไป (N = 14)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
18. มีข้าราชการประจวบสัณยผล เจ้านายอยู่ในหน่วยงานท่าน	2.20	.45	24	2.56	.73	30	2.50	.65	27
19. ข้าราชการประจวบสัณยผล เจ้านายมักจะได้รับการ พิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษ 2 ครั้ง	2.00	.45	24	2.31	.48	33	2.43	.65	29
20. การพิจารณาความดีความชอบ เป็นไปโดยเปิดเผย ข้าราชการได้รับทราบ หลักเกณฑ์และวิธีการและ เหตุผลในการพิจารณาทุก ขั้นตอน	4.00	.00	10	3.56	.73	6	4.07	.73	1
21. ผู้ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ครั้งอยู่กับคุณภาพและปริมาณ ของงาน	3.00	.00	18	3.25	1.29	15	3.64	1.50	6
22. ผู้ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ครั้งอยู่กับประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ	4.00	.00	10	3.31	1.25	14	3.14	1.20	18

ตาราง 16 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	1 - 2 ครั้ง (N = 5)			3 - 4 ครั้ง (N = 16)			5 ครั้งขึ้นไป (N = 14)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
23. ผู้ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นอยู่กับความสามารถ และความอดุสาหะในการ ปฏิบัติงาน	4.00	.00	10	3.56	1.46	8	3.71	1.68	4
24. ผู้ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นอยู่กับการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสม กับการเป็นข้าราชการ	4.00	.00	10	3.62	1.36	5	3.64	1.50	6
25. หากมีผู้สมควรได้รับการ พิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นมากกว่า โควต้า จะให้ผลงานเป็น เกณฑ์การตัดสิน	4.00	.00	10	3.37	1.31	12	3.36	1.50	12
26. หากมีผู้สมควรได้รับการ พิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นมากกว่า โควต้า จะให้ความอาวุโส เป็นเกณฑ์ตัดสิน	4.00	.00	10	3.25	1.48	17	2.50	1.09	28

ตาราง 16 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	1 - 2 ครั้ง (N = 5)			3 - 4 ครั้ง (N = 16)			5 ครั้งขึ้นไป (N = 14)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
27. หากมีผู้สมควรได้รับการ พิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นมากกว่า โควต้า จะใช้ระบบหมุนเวียน เป็นเกณฑ์ตัดสิน	1.00	.45	31	3.06	1.44	19	3.71	.83	3
28. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ หัวหน้าภาค ผู้ช่วย- ผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ- การ	1.00	.55	32	2.75	1.77	25	3.57	1.65	9
29. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และ ผู้อำนวยการ	2.00	.00	26	2.56	1.55	31	3.43	1.50	11
30. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ ผู้อำนวยการ	5.00	.20	3	3.81	1.28	2	3.21	1.05	15

ตาราง 16 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	1 - 2 ครั้ง (N = 5)			3 - 4 ครั้ง (N = 16)			5 ครั้งขึ้นไป (N = 14)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
31. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ คณะกรรมการที่วิทยาลัย แต่งตั้ง	1.00	1.20	35	1.31	.79	35	1.29	.47	35
32. การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ ระดับวิทยาลัย ให้วิธีการ ตัดสินตามสรุปการประเมิน	3.00	.00	18	2.88	1.36	22	2.71	1.44	23
33. การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ ระดับวิทยาลัย ให้วิธีการ ความที่ฝ่ายบริหารเสนอ	5.00	.80	9	3.50	1.41	8	3.07	1.21	19
34. การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ ระดับวิทยาลัย ให้วิธีการ ตามมติที่ประชุมกรรมการ ที่วิทยาลัยแต่งตั้ง	1.00	1.02	34	1.44	1.03	34	1.29	.67	34

ตาราง 16 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน	1 - 2 ครั้ง (N = 5)			3 - 4 ครั้ง (N = 16)			5 ครั้งขึ้นไป (N = 14)		
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
35. การตัดสินใจครั้งสุดท้ายเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ ระดับวิทยาลัย ให้วิธีการ ตัดสินโดยผู้อำนวยการ วิทยาลัยเพียงผู้เดียว	5.00	.30	4	3.63	1.36	4	2.93	1.21	21
รวม	3.81	.01	-	3.65	.22	-	3.71	1.68	-

หมายเหตุ ไม่มีผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามไม่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้น จึงไม่ได้แสดงไว้ในตาราง

จากตาราง 16 แสดงว่าการพิจารณาความดีความชอบของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ จำนวนผู้บริหารที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้น ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้น ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา 1-2 ครั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 อันดับ คือ อันดับ 1 การพิจารณาความดีความชอบมีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลข อันดับ 2 ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นครั้งคราว อันดับสุดท้ายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ คณะกรรมการที่วิทยาลัยแต่งตั้ง

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เลขได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา 3-4 ครั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 อันดับ คือ อันดับ 1 การพิจารณาความดีความชอบมีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลข อันดับ 2 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ ผู้อำนวยการ อันดับสุดท้ายที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ คณะกรรมการที่วิทยาลัยแต่งตั้ง

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่เลขได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา 5 ครั้งขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 อันดับ คือ อันดับ 1 การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปโดยเปิดเผย ข้าราชการได้รับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการและเหตุผลในการพิจารณาทุกขั้นตอน อันดับ 2 การพิจารณาความดีความชอบมีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลข อันดับสุดท้ายที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ คณะกรรมการที่วิทยาลัยแต่งตั้ง

บทที่ 5

สรุปผล คมภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา
สังกัดกรมพลศึกษา โดยมีความมุ่งหมายของการศึกษา รายละเอียดดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาการใช้เกณฑ์พิจารณาความดีความชอบตามทัศนะของผู้บริหารและครู
วิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา
2. เพื่อศึกษาวิธีการพิจารณาความดีความชอบครูของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา
สังกัดกรมพลศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย และผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดวิทยาลัยพลศึกษา
กรมพลศึกษา ปีการศึกษา 2538 จำนวน 17 แห่ง โดยมีผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน
17 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 51 คน ครูผู้สอนในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัด
กรมพลศึกษา ประจำปีการศึกษา 2538 จำนวน 625 คน รวมทั้งสิ้น 693 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนจากวิทยาลัยพลศึกษา
9 แห่ง ที่สุ่มเป็นหน่วยตัวอย่างจาก 17 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร 36 คน และครูผู้สอน
194 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยเป็นคำถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา 4 ด้าน คือ คุณภาพและปริมาณผลงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน และการรักษาวิสัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ จำนวน 78 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษาของผู้บริหาร จำนวน 35 ข้อ โดยแบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น ซึ่งหาโดยวิธีสลับซ้ำ (Test-retest) เท่ากับ 0.81

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ โดยรวม 4 ด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการรักษาวิสัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ($\bar{X} = 3.92$) อันดับ 2 ด้านความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$) อันดับ 3 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.84$) และอันดับ 4 ด้านคุณภาพและปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.66$)

1.2 ครูผู้สอนให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ($\bar{X} = 3.75$) อันดับ 2 ด้านความสามารถและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.74$) อันดับ 3 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.67$) และอันดับ 4 ด้านคุณภาพและปริมาณของงาน ($\bar{X} = 3.53$)

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาความดีความชอบพบว่า ผู้บริหารได้นำวิธีการพิจารณาความดีความชอบไปปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาการใช้หลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบตามทัศนะของผู้บริหารและครูวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้ คือ การใช้หลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบโดยรวมทุกด้าน พบว่า ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โชติ เพชรstein (2531 : บทคัดย่อ) เรื่องการพิจารณาความดีความชอบของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า คณาจารย์และผู้อยู่บังคับบัญชาทราบกฎระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบเป็นอย่างดี และคณาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้อยู่บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบเหมาะสม และคณาจารย์มีความพึงพอใจพอสมควร การที่วิทยาลัยพลศึกษาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพิจารณาอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในปัจจุบันให้ความสำคัญและสนใจเรื่องการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้บริหารในอดีต ประกอบกับก่อนการพิจารณาความดีความชอบประจำปี กรมพลศึกษาได้ส่งหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการและเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ สังกัดกรมพลศึกษา ให้วิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่งได้ถือและปฏิบัติตาม จึงทำให้วิทยาลัยสามารถให้หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการวิจัยในแต่ละด้านพบประเด็นสำคัญสมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 ที่น่าสนใจ อาจเนื่องมาจากวินัยมีความสำคัญกับบุคคลทั้งเป็นส่วนตัวและส่วนรวม ตลอดจนมีความสำคัญต่อการหรือการบริหารงานและข้าราชการทั่วไป ในด้านส่วนตัววินัยจะเป็นเครื่องทวงสำนึก

ความดีความเจริญ และความสำเริงให้แก่ตนเอง ในด้านการทำงานวิริยะจะทวีขึ้นในการเพิ่มพลังในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลผลงานที่ได้ปฏิบัติขึ้นอยู่กับวิริยะของคน ที่ทำงานด้วยส่วนหนึ่ง ส่วนการปฏิบัติคนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการมีวิริยะ เพราะการเป็นข้าราชการที่ดีนั้นจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สำอาง พ่วงบุตร (2525 : 2) กล่าวว่า คนที่จะเป็นครูที่ดีจะต้องมีคุณธรรมและมีความประพฤติดี เช่น รับผิดชอบในหน้าที่การงาน ตรงต่อเวลา เสียสละ เพื่อส่วนรวม ไม่ประพฤติเสื่อมเสีย ดังนั้นทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนจึงมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้รักษาวิริยะและประพฤติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการสมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้น มากกว่าผู้อื่น

1.2 ด้านความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 2 ที่เห็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบในด้านนี้เป็น การพิจารณาความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงานประจำที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมถึงงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เช่น เป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน สามารถจัดหรือหาวิธีการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด รวดเร็ว รวมทั้งสามารถแก้ไขอุปสรรคหรือ จัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังพิจารณาจากความขยันหมั่นเพียร ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ กำลังความคิด กำลังความรู้ และอุทิศเวลาให้แก่งาน มีความอดทนไม่เกียจคร้าน ไม่เฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ พันธ์ หินนาคินทร์ (2524 : 155-156) กล่าวว่า ลักษณะของครูที่ดีต้องมีความรู้ในวิชาที่สอน มีความรู้ในวิธีสอน มีความคิดริเริ่ม มีความสนใจต่องานอาชีพ มีความสามารถในการดำเนินการสอน ศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ รู้จักพลิกแพลง ดัดแปลงการสอนให้เหมาะสมกับเวลาและบทเรียน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรัช วรณรัตน์ (2518 : 106) ได้สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะบางประการของครูประจำการกับนักศึกษายังไม่เคยเป็นครูประจำการไว้ว่า ครูต้องรับผิดชอบการสอนต้องคิดคำนึงผลงานที่ทำไป ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน เอาใจใส่ในการสอนและงานในหน้าที่ กระตือรือร้นต่อการสอน มีความขยันหมั่นเพียร อดทน มีความวิริยะอุตสาหะในการสอน

1.3 ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของ

ผู้อำนวยการวิทยาลัยและครูผู้สอนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 3 ตามเรียงมาจากการพิจารณาความดีความชอบจากด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานจากความตั้งใจ ความเอาใจใส่ และสมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาบางคนไม่ได้ให้ความสำคัญ แต่ให้ความสำคัญกับผู้ที่ทำงานรับใช้ใกล้ชิด หรือผู้ที่ประจบสอพลอ จะเห็นได้จากการกล่าวถึงขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูวิทยาลัยพลศึกษาในหลาย ๆ แห่งเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้ว่าราชการวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดออกมาในเชิงลบ คือ ขาดความยุติธรรม มีการเล่นพรรคเล่นพวก พิจารณาโดยไม่คิดหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ทางราชการกำหนด แต่คิดหลักเกณฑ์และวิธีการของคนเอง ซึ่งตรงกับผลงานการวิจัยของวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ (2527 : ก-ค) พบว่า ขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารที่มีต่ออาจารย์และข้าราชการประจำของวิทยาลัยพลศึกษาทั่วประเทศยังอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ จึงมีความประสงค์ให้ผู้บริหารวิทยาลัยพิจารณาความดีความชอบ โดยให้คำนึงถึงผลงานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยและครูผู้สอนให้ความสำคัญการประเมินผลงานจากด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอันดับ 3

1.4 ด้านคุณภาพและปริมาณงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยและครูผู้สอนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการพิจารณาความดีความชอบของผู้สอนเห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบจากผลงานด้านคุณภาพและปริมาณงาน ซึ่งเป็นการพิจารณาจากความยากง่ายและจำนวนชิ้นของงาน หรือจำนวนครั้งที่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ หรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่ใช่เป็นงานประจำที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่เป็นงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นครั้งคราว เช่น งานโครงการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย หรืองานบริการชุมชนที่ได้รับมอบหมาย งานดังกล่าวผู้บังคับบัญชาจะมอบให้ผู้ใดมีหน้าที่ความรับผิดชอบก็ได้ ส่วนผู้ที่ไม่มีได้รับมอบหมายก็ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยและครูผู้สอนให้ความสำคัญการประเมินผลงานจากด้านคุณภาพและปริมาณงานอยู่เป็นอันดับสุดท้าย

2. จากการศึกษาวิธีการพิจารณาความดีความชอบครูผู้สอนของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาพบว่า ผู้บริหารได้นำวิธีการพิจารณาความดีความชอบไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลจำนวนตามสภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

2.1 วุฒิการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาความดีความชอบครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เห็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความต้องการให้ครูวิทยาลัยพลศึกษาที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น มีความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน มีความสามารถพื้นฐานในวิชาที่สอน มีความรู้และทักษะในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความสามารถเข้าใจเด็ก สามารถเปลี่ยนแปลงความรู้ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับวัย ความถนัด และมีความสามารถให้ทักษะการสอนที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ดันฮิล (Dunhill, 1965 : 14-17) ได้กล่าวว่า ครูต้องมียุทธศาสตร์พื้นฐาน มีความสามารถในการวิชาที่สอน มีความรู้ และทักษะในเนื้อหาวิชาที่สอน และสิ่งที่นักเรียนสนใจอยากรู้ มีความสามารถที่เข้าใจเด็ก มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับวัย ความถนัด และความสนใจของนักเรียน และมีความสามารถให้ทักษะการสอนที่จำเป็น

2.2 ประสบการณ์ทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษา 10 ปีขึ้นไป เกี่ยวกับวิธีการพิจารณาความดีความชอบครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพิจารณาความดีความชอบมีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลข มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ที่เห็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการพิจารณาความดีความชอบที่มีการประเมินค่าของการทำความดีความชอบออกมาเป็นตัวเลข จะทำให้การพิจารณามีความยุติธรรม และมีความเสมอภาค มีหลักฐานเป็นตัวเลข ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ สามารถตอบปัญหาข้อสงสัย โดยมีตัวเลขเป็นหลักฐานอ้างอิงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต ศรีเมือง (2529 : จ-ด) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การพิจารณาความดีความชอบด้วยการตรวจวัดผลการประเมินผลงาน โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนเป็นตัวเลข

2.3 การได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีสถานภาพเคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา เกี่ยวกับวิธีการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา

สังกัดกรมพลศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า การพิจารณา
 ความสำเร็จความชอบโดยเปิดเผย ข้าราชการได้รับทราบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเหตุผลในการพิจารณา
 ทุกชั้นตอน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเป็นความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้บริหารที่เคยได้รับ
 การพิจารณาความสำเร็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น 1-2 ครั้ง 3-4 ครั้ง และ 5 ครั้งขึ้นไป
 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญงานด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องดูแล
 เอาใจใส่และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อันเป็นผล
 ให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมายและก้าวหน้าอย่างไม่หยุดนิ่ง การพิจารณาความสำเร็จ
 ความชอบเป็นไปโดยขาดหลักเกณฑ์ และวิธีการไม่เป็นทางการและไม่ยุติธรรมแล้ว จะทำให้ขวัญ
 ของข้าราชการส่วนใหญ่เสียไป อันจะเป็นผลต่อเนื่องไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย
 ทำให้ผู้บริหารต้องการให้การพิจารณาความสำเร็จความชอบเป็นไปโดยเปิดเผย ข้าราชการได้รับ
 หลักเกณฑ์ และวิธีการและเหตุผลในการพิจารณาทุกชั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
 โชคิ เพชรธำ (2534 : 4) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพิจารณาความสำเร็จความชอบประจำปีของ
 อาจารย์มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา พบว่า การพิจารณาความสำเร็จความชอบประจำปีของข้าราชการ
 ถือเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง ทำให้ขวัญของข้าราชการส่วนใหญ่ดีขึ้น และหากกระทำไปในทาง
 ตรงกันข้าม คือ พิจารณาความสำเร็จความชอบเป็นไปโดยขาดหลักเกณฑ์ และวิธีการไม่เป็นทางการ
 และไม่ยุติธรรมแล้ว จะมีผลทำให้ขวัญของข้าราชการส่วนใหญ่เสียไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยเกี่ยวกับการพิจารณาความสำเร็จความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรม
 พลศึกษา ผู้วิจัยมีแนวความคิดที่จะเสนอแนะดังนี้

1. การพิจารณาความสำเร็จความชอบประจำปี ควรแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาในแต่ละปี
2. การประเมินผลงาน ผู้บริหารควรประเมินจากผลของงานทั้ง 4 ด้าน ไม่ควรให้ความสำคัญเพียงด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ
3. วิธีการพิจารณาความสำเร็จความชอบ ควรมีการประเมินค่าความสำเร็จความชอบออกมาเป็น
 ตัวเลข เปิดเผยให้ข้าราชการได้รับทราบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเหตุผลในการพิจารณาทุกครั้ง

4. การพิจารณาความดีความชอบไม่สมควรให้เป็นเรื่องลับและปกปิด
5. ผู้บริหารควรสังเกต ติดตามการทำงานของข้าราชการด้วยตนเองบ้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เพียงความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยและครูผู้สอนในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา เท่านั้น จึงทำให้ทราบข้อมูลในวงจำกัด ถ้าต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมมากกว่านี้ ในการศึกษารั้ดต่อไปผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ควรจะมีการวิจัยการใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของวิทยาลัยพลศึกษาในแต่ละภาค เพื่อจะได้ทราบว่ามึปัญหาในด้านใด และอย่างไรบ้าง
2. ควรจะมีการวิจัยเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กับปัญหาการพิจารณาความดีความชอบว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่เพียงใด
3. ควรจะมีการวิจัยสาเหตุของปัญหาการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา

מדת הרחוק

บรรณานุกรม

กิตติ วัฒนกุล. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 13. แผนกบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2530.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือการจัดกิจกรรมสร้างเสริมคุณธรรม
ของครูประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งสกลการพิมพ์, 2529.

โชติ เพชรชื่น. การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.

บัณฑิต ศรีเมือง. การพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ก.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. ถัดสำเนา.

บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ. "การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน,"
วารสารข้าราชการ. 12(1) : 12-13 : กรกฎาคม 2525.

ประโชชน์ จันทรโชติ. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2524.

ประวิณ ฒ นคร. คำอธิบายรายมาตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน.
กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2535.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2524.

ไพโรจน์ สิตปรีชา. การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
วัฒนาพานิช, 2523.

วิทสา วงษ์สมาน. การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ ก.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534. ถัดสำเนา.

วิรัช วรรณรัตน์. การศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะบางประการของครูประจำการกับนักศึกษาคู
ที่ยังไม่เคยเป็นครูประจำการ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. ถัดสำเนา.

- วิลาศ สิงห์วิชัย. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. แผนกบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช, 2531.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไททวิวัฒนาพานิช, 2516.
- สมหมาย สิริจินตพันธุ์. ลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน, 2528. คัดสำเนา.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์,
2520.
- สีมา สีมานันท์. "การพิจารณาความดีความชอบ," วารสารข้าราชการ. 11(2) : 7-8 :
กรกฎาคม 2524.
- สำออง พ่วงบุตร. "ความสำคัญของครูพลศึกษาค่อวิชาชีพ," วารสารกรมพลศึกษา.
14 : 2 ; พฤษภาคม-สิงหาคม 2525.
- Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work.
New York : The Macmillan Co., 1965.
- Dunhill, James. The Character and Profession and Competence of
Teacher. New York, B.L.B.S. Company Publishers, 1965.
- Edwin, Flippo B. Personnel Management. Fifth Edition Philippines,
Manila : Cacho Hermanas, Inc., 1983.
- Felix, Nigro A. Public Personnel Administration. New York :
Herry Halt Et Co., 1958.

תראומות

ภาคผนวก ก

ระเบียบกรมพลศึกษาว่าด้วยการบริหารงานนักวอลเลย์บอลศึกษา

พุทธศักราช 2532

**ระเบียบกรมพลศึกษา
ว่าด้วย การบริหารวิทยาลัยพลศึกษา
พ.ศ. 2532**

เพื่อให้การบริหารวิทยาลัยพลศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพทั้งที่
กรมพลศึกษาโดยความเห็นชอบของกระทรวงศึกษาธิการ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกรมพลศึกษา ว่าด้วยการบริหารวิทยาลัยพลศึกษา
พ.ศ. 2532"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบกรมพลศึกษา ว่าด้วยการบริหารวิทยาลัยพลศึกษา พ.ศ. 2530
บรรดาระเบียบข้อบังคับและคำสั่งอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

"วิทยาลัย" หมายความว่า วิทยาลัยพลศึกษา ในสังกัดกรมพลศึกษา

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา

"ผู้ช่วยผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา

"นักศึกษา" หมายความว่า ผู้ที่กำลังศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา

"ผู้เข้ารับการฝึกอบรม" หมายความว่า ผู้ที่กำลังฝึกอบรมในสาขาวิชาต่าง ๆ

ในวิทยาลัยพลศึกษา

"บุคลากรอื่น" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้าง

หน้าที่ของวิทยาลัยพลศึกษา

ข้อ 5 วิทยาลัยพลศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

5.1 ผลิตบุคลากรด้านพลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา
วิทยาศาสตร์สุขภาพ การเสริมสร้างลักษณะนิสัย การพัฒนาบุคลิกภาพ สวัสดิการ สวัสดิภาพ และ
วิทยาการความปลอดภัย

5.2 ส่งเสริมวิเทศฐานะและครูประจำการและบุคลากรทางพลศึกษา ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอนและการจัดกิจกรรมกลุ่มส่งเสริมสร้างลักษณะนิสัย กลุ่มวิชาพัฒนาบุคลิกภาพ พลศึกษา สุนศึกษา กีฬา นันทนาการ ลูกเสือ และยุวกาชาด

5.3 ให้วิทยาลัยพลศึกษาแต่ละแห่งเป็นศูนย์ส่งเสริมกิจกรรมพลศึกษา กว้างขวาง สุขภาพ การพัฒนาคุณธรรมของเยาวชน โดยให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ตามภารกิจและ ทบอบท่าของกรมพลศึกษา

5.4 ให้วิทยาลัยพลศึกษาเป็นศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรในด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และวิทยาการความปลอดภัยแก่กลุ่มสนใจและหน่วยงานต่าง ๆ

5.5 ศึกษาวิจัยโดยเน้นการวิจัยทางพลศึกษา สุนศึกษา นันทนาการ สวัสดิศึกษา การลูกเสือ ยุวกาชาด หรือเรื่องที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และ วิทยาการความปลอดภัย

5.6 ให้วิทยาลัยพลศึกษาเป็นศูนย์ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยให้มีการวิจัย เผยแพร่ อนุรักษ์ และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในด้านการศึกษา และการละเล่นพื้นเมือง

หน่วยงาน

ข้อ 6 ให้วิทยาลัยพลศึกษาแบ่งหน่วยงานออกเป็นฝ่าย ดังต่อไปนี้

6.1 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

6.2 ฝ่ายวิชาการ

6.3 ฝ่ายกิจการนักศึกษา

ข้อ 7 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มี 12 งาน

7.1 งานสารบรรณ

7.2 งานการเงินและบัญชี

7.3 งานอาคารสถานที่

7.4 งานพัสดุ

7.5 งานทะเบียนและสถิติ

7.6 งานบุคคล

7.7 งานวางแผนและงบประมาณ

- 7.8 งานประชาสัมพันธ์
- 7.9 งานสารสนเทศ
- 7.10 งานพยาบาล
- 7.11 งานห้องสมุด
- 7.12 งานนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ข้อ 8 ฝ่ายวิชาการมี 11 งาน

- 8.1 ภาควิชาพลศึกษา
- 8.2 ภาควิชาสุขศึกษา
- 8.3 ภาควิชาแนะแนวการ
- 8.4 ภาควิชารักษาความปลอดภัย
- 8.5 ภาควิชาชีพ
- 8.6 ภาควิชาพื้นฐาน
- 8.7 งานวัดผลและประเมินผล
- 8.8 งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- 8.9 งานวิจัย
- 8.10 งานฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมวิทักษะ
- 8.11 งานผลิตเอกสารประกอบการสอนและตำรา

ข้อ 9 ฝ่ายกิจการนักศึกษา มี 10 งาน

- 9.1 งานแนะแนว
- 9.2 งานกิจกรรม
- 9.3 งานกิจกรรมพิเศษ
- 9.4 งานปกครอง
- 9.5 งานวินัยการทหาร
- 9.6 งานศึกษานอกสถานที่
- 9.7 งานบริการจัดงาน
- 9.8 งานกิจกรรมสหกรณ์
- 9.9 งานบริการชุมชน
- 9.10 งานฝึกอบรมกีฬานและกิจกรรมสันทนาการ

ตำแหน่งในวิทยาลัย

ข้อ 10 การดำเนินงานของวิทยาลัยประกอบด้วยตำแหน่งดังต่อไปนี้

10.1 ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหาร

10.1.1 ผู้อำนวยการ

10.1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

10.2 ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอน

10.2.1 ครู 2

10.2.2 อาจารย์ 1

10.2.3 อาจารย์ 2

10.2.4 อาจารย์ 3

10.3 ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่บริการและส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่ตามที่ ก.ค.

หรือ ก.พ.กำหนด

การบริหารงาน

ข้อ 11 ให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บริหารงาน รับผิดชอบค่าเงินงานของวิทยาลัย และปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ และเพื่อให้การบริหารงานของวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ให้วิทยาลัยตั้งคณะกรรมการวิทยาลัยเป็นเท่าที่ปรึกษาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ 12 คณะกรรมการวิทยาลัย ประกอบด้วย

12.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นประธานกรรมการ

12.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นกรรมการ

12.3 ผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ฝ่ายละ 1 คน เป็นกรรมการ

12.4 อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่น้อยกว่า 2 คน และไม่เกิน 6 คน

เป็นกรรมการ

ข้อ 13 การแต่งตั้งกรรมการวิทยาลัย ให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้ง และให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปีการศึกษา ในกรณีที่กรรมการว่างลง หรือกรรมการผู้ใดไม่ปฏิบัติหน้าที่

ประจำวิทยาลัยนั้น ๆ ต้องพ้นจากการเป็นกรรมการ ให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายหรืออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วแต่กรณี เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึง 90 วัน จะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้ ทั้งนี้ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการแทน ให้อยู่ในตำแหน่งเท่าเวลาของผู้ที่ตนแทน

ข้อ 14 ให้มีการประชุมกรรมการวิทยาลัยอย่างน้อยภาคเรียนและหนึ่งครั้ง ในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีกรรมการมาประชุมไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกผู้ช่วยผู้อำนวยการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

ในการประชุมถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ให้ผู้อำนวยการรายงานผลการประชุมคณะกรรมการวิทยาลัยให้กรมพลศึกษาทราบทุกครั้งที่

ข้อ 15 กรรมการวิทยาลัยมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการในการบริหารและพิจารณาให้ความเห็นเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

15.1 การปรับปรุงแผนงานต่าง ๆ ของวิทยาลัย

15.2 การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมพลศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ และของรัฐ

15.3 การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน

15.4 การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับของวิทยาลัย

15.5 การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

15.6 การดำเนินงานของวิทยาลัยในรอบภาคเรียน

15.7 การบำรุงขวัญและกำลังใจข้าราชการและลูกจ้าง

15.8 การปกครอง

15.9 เรื่องอื่น ๆ ที่ผู้อำนวยการเสนอต่อคณะกรรมการ

ข้อ 16 ให้วิทยาลัยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ และความเจริญก้าวหน้าของวิทยาลัย

16.1 คณะกรรมการที่ปรึกษา ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีความสามารถในชุมชนไม่เกิน 15 คน ซึ่งกรมพลศึกษาเป็นผู้แต่งตั้งตามที่ผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการวิทยาลัยเสนอ

16.2 คณะกรรมการที่ปรึกษากู้ยืมในตำแหน่งคราวละ 2 ปีการศึกษา ในกรณีที่กรรมการที่ปรึกษาวางลงด้วยเหตุใดก็ตาม อาจพิจารณาแต่งตั้งแทนใหม่ได้

16.3 ให้มีการประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง โดยที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธาน และผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นเลขานุการที่ประชุม

ให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยรายงานผลการประชุมกรรมการที่ปรึกษาให้กรมพลศึกษาทราบทุกครั้งที่

16.4 กรรมการที่ปรึกษามีหน้าที่ให้คำปรึกษา และเสนอแนะแก่วิทยาลัยพลศึกษา ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับการหาทุนการศึกษา การจัดกิจกรรม การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดแหล่งฝึกงานและหางาน รวมทั้งเรื่องอื่น ๆ ตามที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยขอความช่วยเหลือ

ข้อ 17 ผู้อำนวยการวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานวิทยาลัยตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด เช่น

17.1 บริหารวิทยาลัยตามที่กรมพลศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

17.2 บริหารวิทยาลัยตามคำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจงของผู้มีอำนาจหน้าที่ซึ่งไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของกรมพลศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการ

17.3 บริหารวิทยาลัยตามนโยบายของรัฐและแผนการศึกษาแห่งชาติ

17.4 กำหนดแผนงาน ค่าเงินงาน สิ่งงาน มอบหมายงาน ประสานงานควบคุมติดตามผลงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของวิทยาลัย รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ และทรัพย์สินอื่น ๆ ของวิทยาลัย

17.5 กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานของวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของกรมพลศึกษา

17.6 ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของวิทยาลัย

17.7 ประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโทษ สั่งลงโทษ ตามที่กฎหมายกำหนด

17.8 ปกครอง อบรม พิจารณาการลงโทษนักศึกษา หรือผู้เข้ารับการอบรม ตามระเบียบแบบแผนของวิทยาลัย หรือของทางราชการ

17.9 อนุมัติผลการสอบ และรายงานผลการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษา ให้กรมพลศึกษา

17.10 วิเคราะห์ประเมินผลและความคุมการจัดทำสถิติต่าง ๆ ของวิทยาลัย

17.11 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชานำไปปรับปรุงการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในวิทยาลัย

17.12 สร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน ประชาชนในท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐและเอกชน

17.13 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 18 ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบทั่วๆไปปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว นักศึกษา และผู้เข้ารับการอบรม โดยแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่รับผิดชอบตามฝ่ายที่ได้รับมอบหมายดังนี้

18.1 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ควบคุมดูแลงานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานอาคารสถานที่ งานพัสดุ งานทะเบียนและสถิติ งานบุคคล งานพยาบาล งานห้องสมุด งานนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา งานวางแผนและงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศ จิตวิทยาและสวัสดิการแก่ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักศึกษา ให้คำปรึกษาการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการแก่ผู้บริหาร ครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่ติดต่อประสานงานกับฝ่ายหรือหน่วยงานอื่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย

18.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลการเรียนการสอนวิชาพลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการ การรักษาความปลอดภัย วิชาชีพ วิชาพื้นฐาน และวิชาอื่นให้เป็นไปตามหลักสูตร งานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ งานวัดผลและประเมินผล งานวิจัย งานฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมวิฑูรฐานะ งานเอกสารประกอบการสอนและตำรา นิตยสารสอน ให้คำแนะนำปรึกษา พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

18.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานแนะแนว งานกิจกรรม งานกิจกรรมพิเศษ งานปกครอง งานศึกษา นอกสถานที่ งานวิชาทหาร งานบริการจัดหางาน งานกิจกรรมสหกรณ์ งานบริการชุมชน งานฝึกอบรมกึ่งนิสิตและกิจกรรมเยาวชน จัดโครงการอาสาสมัครเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม วิเคราะห์วิจัยปัญหาของนักศึกษา และติดต่อผู้ปกครองเพื่อหาทางแก้ไข ให้ความร่วมมือสนับสนุนและบริการ ชุมชนและหน่วยงานอื่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

นอกเหนือจากหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยจะต้องรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย ในกรณีที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

ในกรณีที่วิทยาลัยใดมีผู้ช่วยผู้อำนวยการไม่ครบฝ่าย ให้ผู้อำนวยการ มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยคนใดคนหนึ่งควบคุมดูแล และรับผิดชอบงานกองฝ่ายนั้น ๆ หรือจะมอบหมายให้อาจารย์คนใดคนหนึ่งทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และควบคุมดูแลรับผิดชอบ ฝ่ายนั้นก็ได้

ข้อ 19 หัวหน้างานสารบรรณ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลเกี่ยวกับงานรับ-ส่ง งานร่างโต้ตอบ เก็บรักษา และทำลายเอกสารของทางราชการตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ ตรวจสอบติดตาม ชี้แจงปัญหา ให้ข้อเสนอนะ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือผู้มาติดต่อ ควบคุม การใช้วัสดุครุภัณฑ์ เครื่องเขียน แบบพิมพ์ของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 20 หัวหน้างานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลการปัญหา การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เงินบำรุงการศึกษา และเงินนอกงบประมาณ ตรวจสอบสถานะภาพ การเงินของวิทยาลัยให้เป็นปัจจุบัน ควบคุมการเก็บรักษาเงินของวิทยาลัย ตามคำแนะนำของวิทยาลัย

ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าราชการและลูกจ้าง เกี่ยวกับการเบิกจ่ายให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ราคางานการปฏิบัติงานในหน้าที่ความล่าช้า และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 21 หัวหน้างานอาคารสถานที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมดูแล รักษา คณนึ่งซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ สนามกีฬา ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ตลอดจนเรื่องเครื่องอุปกรณ์การกีฬาและสักรัณฑ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยสัการได้ดี มีความสะอาดร่มเย็น ควบคุมการจัดเวรยามดูแลอาคาร สถานที่ ให้ปลอดจากโจรภัย ด้ลศัภัย และภัยอื่น ๆ ควบคุมดูแลและให้บริการเกี่ยวกับการใช้อาคารและสนามของวิทยาลัย ราคางานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามล่าช้า และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 22 หัวหน้างานพัสดุ มีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมดูแล บำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์อุปกรณ์การเรียนการสอน คำนเินการจัดซื้อ จัดจ้างตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ จัดทำทะเบียนวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้ถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ ควบคุมขานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง จัดทำราคางานพัสดุ ครุภัณฑ์ประจำปี ตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ ประสานงานเกี่ยวกับความต้องการในการใช้วัสดุครุภัณฑ์ แะน่นาระเบียบว่าด้วยการพัสดุแก่ครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา ราคางานการปฏิบัติหน้าที่ตามล่าช้า และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 23 หัวหน้างานทะเบียนและสถิติ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการรับสมัครนักศึกษา ตรวจสอบหลักฐาน จัดทำบัตรประจำตัวนักศึกษา จัดกลุ่ม จัดห้อง สำนวณราคาวชิารับคำร้อง และดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการเรียน บัณฑิผลการเรียนแต่ละภาค จัดส่งผลการเรียนแต่ละภาคให้ผู้ปกครองทราบ สรวจข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนเพศและสภาพนักศึกษาให้เป็นปัจจุบัน จัดทำสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัวิทยาลัยเพื่อรายงานกรม คำนเินการเกี่ยวกับการลดกประกาศนัศบัตรและใบรับรอง ราคางานการปฏิบัติงานตามล่าช้า และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 24 หัวหน้างานบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงาน จัดทำทะเบียนประวัติ ควบคุมดูแล การลา การขาดราชการ การคำนเินการทางวินัย การทอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การคำนเินการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การทำบัตรประจำตัวข้าราชการ การจัดฝึกอบรม หรือสัมมนาทางด้านวิชาการ หรือส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่ลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความร่วมมือ และำนวณความสะอาดแก่อาจารย์ในการจัดทำตำราเพื่อพัฒนาวิภะฐานะ ประสานงานหรือแสวงหาทุนการศึกษาต่อของราชการ คำนเินการเกี่ยวกับการศึกษาต่อของข้าราชการ

ข้อ 25 หัวหน้างานวางแผนและงบประมาณ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาวิทยาลัย การวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ ประสานงานการจัดทำแผนและโครงการต่าง ๆ ร่วมกับงานอื่นหรือหน่วยงานอื่น จัดทำแผนหลัก และปฏิบัติปฏิบัติงานของวิทยาลัย ดำเนินงานและประสานงานในการปฏิบัติงานตามโครงการของ จังหวัด กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง รวบรวมสถิติ ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาลำดับขั้น ประสานงานการจัดทำงบประมาณประจำปีของวิทยาลัย จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และเงินบำรุงการศึกษา ควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผน สำนักรวบรวมความต้องการวัสดุครุภัณฑ์ของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างเงินงบประมาณ หรือเงินค่าใช้จ่ายของวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงการใช้จ่ายเงินให้เกิดประสิทธิภาพ รายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 26 หัวหน้างานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสาร ระเบียบ ข้อบังคับ คำแนะนำ คำชี้แจง ประกาศ ให้ทั่วราชการและนักศึกษาในวิทยาลัย ได้ทราบ ควบคุมการให้ข่าวทางเครื่องขยายเสียง หรือเสียงตามสาย รวบรวมข่าวสาร ข้อคิดเห็น เผยแพร่ข่าว และภาพกิจกรรม ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ต่อสื่อมวลชน ประสานงานกับชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ และสื่อมวลชนเพื่อการประชาสัมพันธ์งานของวิทยาลัย วางแผนร่วมกับฝ่ายกิจกรรม ดำเนินการประชาสัมพันธ์ และแนะแนวการศึกษา รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ลำดับขั้น และปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 27 หัวหน้างานสารสนเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดูแลการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ตลอดจนเสนอข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 28 หัวหน้างานพยาบาล มีหน้าที่และความรับผิดชอบดูแลห้องพยาบาล วัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ การรักษาพยาบาล วางแผนบริการส่งเสริมสุขภาพแก่นักศึกษา ให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วย รวมทั้งให้ความรู้ แนะนำนักศึกษาถึงวิถีปฏิบัติตนให้ปลอดจากโรค การให้ภูมิคุ้มกัน รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 29 หัวหน้างานห้องสมุด มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมดูแลห้องสมุด จัดหาหนังสือเข้าห้องสมุด ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษา ประสานงานกับงานสื่อการเรียนการสอน รวบรวมเอกสารคู่มือการเรียนการสอน ใบงาน หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่วิทยาลัยผลิตขึ้น

วิเคราะห์เลขหมู่หนังสือ และจัดทำเครื่องหมายตัวค้น (ครรพี วารสาร บรรณานุกรม) ให้บริการ
วัสดุสิ่งพิมพ์หรือทางวิชาการเพื่อการค้นคว้า สอนหรือแนะนำการใช้ห้องสมุด กำหนดระเบียบการใช้
ห้องสมุด เก็บรวบรวมสถิติต่าง ๆ รายงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้นและปฏิบัติหน้าที่อื่น
ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 30 หัวหน้างานนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ
ควบคุมดูแล บำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุน
ให้ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา
จัดทำวารสาร จุลสาร เทปโทรทัศน์ เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนทางด้านวิชาการ
และทางนวัตกรรม ให้คำแนะนำ ชี้คิดเห็น และแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์
โสตทัศนศึกษา รายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 31 หัวหน้าภาควิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมดูแลการเรียนการสอนใน
ภาควิชาให้เป็นไปตามหลักสูตร จัดทำตารางสอนและกำหนดอาจารย์ผู้สอนแต่ละวิชาในแต่ละภาค
การให้ศึกษาให้เหมาะสม รวมทั้งพิจารณาโครงการสอนแต่ละวิชาให้ถูกต้องครบถ้วนครบตาม
หลักสูตร บริการทางด้านวิชาการแก่อาจารย์ในภาควิชาชั้น ๆ วินิจฉัยและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
อันเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาการสอน การให้สื่อการ
สร้างตำราและเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 32 หัวหน้างานวัดผลและประเมินผล มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ควบคุมดูแล
เกี่ยวกับการจัดทำข้อสอบ เก็บรักษาข้อสอบ คัดคะแนนเฉลี่ยรายภาค คะแนนเฉลี่ยสะสม ตรวจสอบ
ความถูกต้อง ค่าระดับคะแนน วิเคราะห์ข้อสอบ จัดทำข้อสอบมาตรฐาน สร้างแบบทดสอบ เก็บ
รักษาและทำลายเอกสารเกี่ยวกับการวัดผลตามระเบียบ จัดทำตารางสอน จัดเตรียมอุปกรณ์
ที่จำเป็นเกี่ยวกับการสอบ สรุปการวัดผลและประเมินผลให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการทราบ
ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้ เรื่องการวัดผลให้กับอาจารย์ผู้สอน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชา
มอบหมาย

ข้อ 33 หัวหน้างานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ
ควบคุมดูแลการฝึกงาน ฝึกสอนของนักศึกษา ติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน สถานประกอบการ
สถานศึกษา หน่วยงานของรัฐและเอกชน เพื่อให้ นักศึกษาฝึกงาน หรือฝึกสอนจัดสัมมนาฝึกงาน
หรือฝึกสอน ติดตาม ตรวจสอบนิเทศ ประเมินผลการฝึกงาน รายงานการปฏิบัติงานตามต้นตอน
และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 34 หัวหน้างานวิจัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ วิจัย ประเมินผลสัมฤทธิ์ เพื่อพัฒนาบุคลากร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ การศึกษา บุคลากร และกระบวนการเรียนการสอนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งพัฒนานักศึกษาให้มี คุณธรรมและจริยธรรม ร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานทำการวิจัย รายงานการปฏิบัติงาน ตามขั้นตอน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 35 หัวหน้างานฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมวิเทศฐานะ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการฝึกอบรมครูประจำการ หรือบุคลากรอื่น ทั้งระยะสั้นและระยะยาวตามโครงการ หรือหลักสูตรการฝึกอบรมของกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐและ เอกชน ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดทำโครงการฝึกอบรม รวบรวมข้อมูล หักคิดเงิน ประเมินผล รายงานผลการฝึกอบรม ดำเนินการเกี่ยวกับการออกวุฒิบัตร และปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 36 หัวหน้างานผลิตเอกสารประกอบการเรียนและตำรา มีหน้าที่และความ รับผิดชอบในการแสวงหาเอกสารประกอบการเรียนและตำราของวิทยาลัยพลศึกษา รวมทั้ง การผลิตเอกสารและตำราให้ถูกต้องและครอบคลุมครบตามหลักสูตร ส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนให้ความรู้แก่อาจารย์ในการเขียนตำรา และเอกสารประกอบการเรียน ปฏิบัติงาน ตามขั้นตอน และตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ข้อ 37 หัวหน้างานแนะแนว มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา ผู้ปกครอง และประสานงานกับทุกฝ่ายในการแก้ปัญหาของนักศึกษา จัดประชุมนิเทศ และปัจฉิมนิเทศนักศึกษา ควบคุมดูแลและจัดหาทุนการศึกษาแก่นักศึกษา จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา บุคลิกภาพแก่นักศึกษา จัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา จัดทำทะเบียนประวัตินักศึกษา รายงานผล การปฏิบัติงานตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 38 หัวหน้างานกิจกรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมดูแลการจัดกิจกรรม ของนักศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร จัดกิจกรรม ในวันสำคัญของชาติ ศาสนา จัดกิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงและส่งเสริมวัฒนธรรม ทนบประเพณีและ เอกลักษณ์ของท้องถิ่นของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 39 หัวหน้างานกิจกรรมพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมตามโครงการพิเศษต่าง ๆ เช่น โครงการ อพ. โครงการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ โครงการเสริมสร้างวินัย โครงการส่งเสริมความสะอาด โครงการอาสาสมัคร โครงการป้องกันและปราบปรามสารเสพติด โครงการป้องกันการค้าความไม่สงบในวัยกลางคน โครงการ พท.ศว. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 40 หัวหน้างานปกครอง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลปกครองนักศึกษา หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ในระเบียบวินัยของวิทยาลัย หรือของกรมพลศึกษา หรือของกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการลงโทษ หรือเสนอการลงโทษนักศึกษาผู้กระทำผิด หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดให้มีการฝึกอบรมและส่งเสริมให้นักศึกษามีความประพฤติ มีคุณธรรม และจริยธรรม รวมทั้งให้ความรู้ความเข้าใจในระเบียบเกี่ยวกับความประพฤติของนักศึกษา รายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 41 หัวหน้างานวิชาทหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมวิชาทหาร ติดต่อประสานงานการศึกษาวิชาทหารกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการทดแทนผู้แพ้หรือชกวัน หรือถอนผู้แพ้การคัดเลือกเข้ารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการเข้ารับราชการทหารให้แก่ครู อาจารย์ และนักศึกษา เก็บรักษาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษาวิชาทหาร หรือการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษา รายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 42 หัวหน้างานศึกษาเอกสารที่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมหรือโครงการจัดทัศนศึกษา การดูแลงานเอกสารที่ ควบคุมดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามถูกต้องตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการพาเด็ก เยาวชน นักศึกษา ไปศึกษาเอกสารที่ รายงานการปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 43 หัวหน้างานบริการจัดหางาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพแก่นักศึกษา ติดต่อประสานงานตลาดแรงงาน สถานประกอบการ เพื่อการจัดหางานให้นักศึกษา จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ติดตามผลการศึกษาต่อ ผลการประกอบอาชีพของนักศึกษา ร่วมมือประสานงานในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สาเหตุของผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่มีงานทำ และเสนอแนวทางแก้ไข รายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 44 หัวหน้างานกิจกรรมสหกรณ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบกิจกรรมสหกรณ์
ควบคุมดูแลการดำเนินงานของสหกรณ์ในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ควบคุมการ
จำหน่ายสินค้าในราคาประหยัด จัดหาวัสดุอุปกรณ์มาจำหน่าย จัดทำบัญชีผลของกิจกรรมสหกรณ์
แสดงบัญชีรายรับ รายจ่าย งบดุล กำไรขาดทุน ส่งเสริมให้นักศึกษา ทำรายการ สัมภาษณ์และ
เห็นความสำคัญของกิจกรรมสหกรณ์ รายงานการปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่
ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 45 หัวหน้างานจัดบริการชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรม
และเผยแพร่ให้ความรู้ในด้านสุขภาพอนามัยและนันทนาการแก่ชุมชน ศึกษา ค้นคว้า ดำเนินการ
เกี่ยวกับทดสอบสมรรถภาพทางกาย จัดสวัสดิการ จัดห้องส่งเสริมสุขภาพ สวนสุขภาพ หรือจัด
กิจกรรมอื่นใดที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสุขภาพอนามัยและนันทนาการ ให้ความร่วมมือ
หรือประสานงานเพื่อบริการเกี่ยวกับการส่งเสริมการเล่น หรือการแข่งกันกีฬาชุมชน รายงาน
การปฏิบัติงานในหน้าที่ตามลำดับขั้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 46 หัวหน้างานฝึกอบรมกีฬาและกิจกรรมเยาวชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ
เกี่ยวกับการฝึกกีฬานักเรียน นักศึกษา เยาวชนและประชาชน โดยจัดทำแผนและโครงการฝึกอบรม
หรือดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการของกรมพลศึกษา หรือลงกระทรวงศึกษาธิการ หรือร่วมกับ
หน่วยงานอื่นทำการฝึกอบรม เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมนันทนาการ
กิจกรรมลูกเสือ ลูกเสือสำรอง เนตรนารี หรือกิจกรรมอื่นใดที่เกี่ยวกับการพัฒนาเยาวชน ให้รู้จัก
บำเพ็ญประโยชน์ หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสุขภาพอนามัย คุณธรรม และจริยธรรม ประสานงานกับ
ฝ่ายแผนและพัฒนา เพื่อกำหนดงบประมาณการฝึกอบรม รวบรวมข้อมูล ทักท้วงเห็น ประเมินผล
รายงานผลการอบรมและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 47 ครู อาจารย์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสอนและอบรมให้ความรู้แก่นัก
นักศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร โดยจัดทำแผนการสอนหรือโครงการสอน บันทึกการสอน ปกครอง
ดูแลความประพฤติ การรักษาวินัย สุขภาพ และการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษา ศึกษาค้นคว้า
วิทยาการและประสบการณ์ใหม่ ๆ จัดทำสื่อการเรียนการสอน ใช้นวัตกรรมหาอุปกรณ์การสอน
ให้เป็นไปตามระเบียบ รักษาวินัย และประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี นิเทศ ให้คำแนะนำและ
แนะแนวแก่นักศึกษาหรือผู้ปกครอง วิเคราะห์ วิจัย หรือสร้างตำราเพื่อปรับปรุงการสอนและ
วิทยฐานะของตน ให้ความร่วมมือสนับสนุนและบริการชุมชนและหน่วยงานอื่น และปฏิบัติหน้าที่อื่น
ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 48 อาจารย์ที่ปรึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความเห็นในการลงทะเบียนรายวิชา การขอเปลี่ยน ขอเพิ่ม ขอถอนรายวิชา จัดทำ เก็บรวบรวมประวัติข้อมูลการเรียน และพฤติกรรมของนักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อกำหนด ข้อมูลติดตามช่วยเหลือให้คำปรึกษาการเข้าร่วมกิจกรรม แนะนำ และหาทางป้องกันและติดตาม นักศึกษาที่ขาดการเรียน คัดเลือก ดูแล แก้ไขและปรับปรุงความประพฤติของนักศึกษาที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ ประสานงานกับฝ่ายวิชาการ เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักศึกษาที่อยู่ในความ รับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 49 บุคลากรอื่นที่มีได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ในระเบียบนี้ ให้ปฏิบัติ หน้าที่ตามระเบียบแบบแผนและทบทวนเนื้องานของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย

ข้อ 50 หน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการครู ที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบแบบแผนและทบทวนเนื้องานของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ข้อ 51 ให้ผู้อำนวยการวิทยาลัย พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ตามระเบียบนี้ แล้วรายงานให้กรมพลศึกษาทราบ

ข้อ 52 ให้อธิบดีกรมพลศึกษาเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532

ลงชื่อ ปรียดา รอดโพธิ์ทอง

(นามปรียดา รอดโพธิ์ทอง)

อธิบดีกรมพลศึกษา

ภาคผนวก ก.

เครื่องมืลที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ครุฑ

ที่ ทม.1007/4940

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 พฤศจิกายน 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา.....

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นายสมบุรณ์ ทองยอด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาบริหาร
การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง การพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อาจารย์รุ่งใจ แสงพันธ์ุ ประธาน

รศ.ดร.ไพศาล ธีวณิช กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้ท่านและอาจารย์ในวิทยาลัยพลศึกษาฯ ตอบ
แบบสอบถามในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววิวิฐา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา

แบบสอบถามนี้มุ่งหมายเพื่อศึกษาความดีความชอบของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับ
หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้งหมดมี 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัย
พลศึกษา 4 ด้าน คือ

1. ด้านคุณภาพและปริมาณงาน
2. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ
3. ด้านความสามารถและความสุจริตในการปฏิบัติงาน
4. ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาตอบแต่ละข้อโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องระดับ
ความคิดเห็นของครูหรือผู้บริหารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาและวิธีการพิจารณาความดีความชอบ
ของครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
ระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว และขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อให้
ผลการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงตรงเป็นประโยชน์และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งแท้จริง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านในวิทยาลัยพลศึกษา

- () ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา
- () ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา
- () อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน

2. วุฒิทางการศึกษา

- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท
- () ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ทำงานในกรมพลศึกษา

- () 1 - 5 ปี
- () 6 - 10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี

4. ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมาท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ (2 ชั้น) มาแล้ว

- () ไม่เคย
- () 1 - 2 ครั้ง
- () 3 - 4 ครั้ง
- () 5 ครั้งขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษาด้านคุณภาพและปริมาณของงาน ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสามารถ และความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

คำชี้แจง ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามได้โปรดพิจารณาว่ารายการในแบบสอบถามแต่ละข้อที่ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการวิทยาลัย, ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย) ได้คำนึงถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หมายเหตุแต่ละข้อมีความเหมาะสมของระดับคะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์	/				

จากข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าคุณบริหารได้ใช้หลักเกณฑ์การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบในระดับมากที่สุด จึงใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องหมายเลข 5

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านคุณภาพและปริมาณผลงาน					
1	ปริมาณชั่วโมงที่รับผิดชอบในการสอน					
2	การจัดทำโครงการสอน หัตถ์ึกการสอน และเอกสารประกอบการสอน					
3	การจัดทำ จัดหา และเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน					
4	การเลือกวิธีสอนได้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา เวลา สถานที่ และความพร้อมของนักศึกษา					
5	ความตรงต่อเวลาในการสอน					
6	การมอบหมายงานให้นักศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสม					
7	การวัดผลและการประเมินผลมีความถูกต้อง ละเอียด และเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
8	การผลิต จัดทำ จัดแปล หรือรวบรวมผลงานทางวิชาการ เช่น ตำรา เอกสารประกอบการสอน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสอน					
9	ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดทำโครงการใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ทางวิชาการ					
10	ปริมาณผลงานที่ได้รับมอบหมายทางการบริการทางการศึกษา					
11	ปริมาณผลงานโครงการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย					
12	ปริมาณผลงานบริการชุมชนตามที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ปริมาณของงานส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และ ประเพณีที่ได้รับมอบหมาย					
14	มีความรู้ในวิชาที่ทำการสอนหรือ เรื่องที่สอน มีการทดสอบและติดตามผลงานการสอน					
15	มีความรู้ความสามารถที่จะสอนวิชาต่าง ๆ ได้ หลายวิชา					
ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ						
1	ความตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน					
2	ความตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการศึกษา					
3	ความตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษา					
4	ความตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานด้านการบริการชุมชน					
5	ความตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงานด้านการปกครองนักศึกษา					
6	ความตั้งใจ เอาใจใส่ และมีความรับผิดชอบการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
7	ความตั้งใจ เอาใจใส่ในการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมของนักศึกษา					

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ให้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
9	การดูแลควบคุมชั้นเรียน รวมทั้งให้การศึกษานำแนะแก้ไขข้อบกพร่องของนักศึกษาแต่ละคนได้อย่างทั่วถึง					
10	สามารถสร้างบรรยากาศในด้านการเรียนการสอนเข้าใจให้นักศึกษาสนใจใฝ่หาความรู้					
11	สามารถจัดกิจกรรมพิเศษให้นักศึกษาได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความสนใจ					
12	ความสามารถในการจัดเตรียม จัดหา และการใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ					
13	ความสามารถในการควบคุมการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนงาน					
14	ความสามารถในการสร้างขวัญ กำลังใจ และจูงใจบุคลากรในสายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
15	ความสามารถในการวางแผนงานเพื่อพัฒนาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมพลศึกษา					

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ความสามารถและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดทำ โครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ในด้านการสอน					
2	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดทำ โครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ในงานวิชาการ					
3	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดทำ โครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ในงานส่งเสริมการศึกษา					
4	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดทำ โครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ในกิจการนักศึกษา					
5	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดทำ โครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ในงานบริการชุมชน					
6	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดทำ โครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ในงานโครงการพิเศษ					
7	การเอาใจใส่ และตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณี ให้เจริญ ก้าวหน้า					

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ความละเอียด รอบคอบ ถูกต้องในการปฏิบัติงาน					
9	ความสามารถในการประสานงานในการปฏิบัติงาน					
10	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
11	การตัดสินใจและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
12	ความอดทน และความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					
13	ความกระตือรือร้นและการอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน					
14	ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ					
15	ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโครงการพิเศษได้อย่างเหมาะสม					
16	ความสามารถในการวิเคราะห์แผนงานและโครงการต่าง ๆ ที่แต่ละฝ่ายนำเสนอได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
17	ความสามารถในการคำนึงตามแผนงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
18	ความสามารถในการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม					
19	ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานวิชาการได้อย่างเหมาะสม					
20	ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งเสริมการศึกษาได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21	ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานกิจกรรมนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
22	ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานบริการชุมชนได้อย่างเหมาะสม					
23	ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างฉับไว					
24	ความละเอียด รอบคอบ ประณีต รวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน					
25	ปฏิบัติงานด้วยความมานะพยายาม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ					
	ด้านการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นตำรวจ					
1	การปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับทางราชการ					
2	เสนอรายงานผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงเพื่อทราบเสมอ					
3	คอยช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาระดับสูงในการปฏิบัติหน้าที่เสมอ					
4	รับฟังการวิพากษ์วิจารณ์จากใจกว้าง					

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	รักษาชื่อเสียงของตนเองมิให้กันเสียว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่ว อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติและ ชื่อเสียงของการเป็นครู					
6	มีความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติตนอยู่ในความ เที่ยงธรรม					
7	สุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ศิษย์					
8	รักษาความลับของสถาบันที่ตนสังกัด					
9	รักษาความสัมพันธ์ระหว่างครูและตัวบท เหลือกกันและ กันในการปฏิบัติงาน					
10	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					
11	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
12	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
13	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน					
14	แต่งกายและวางตัวเหมาะสมกับการเป็นครู					
15	ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการอย่าง เคร่งครัด					
16	ไม่เคยขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา					
17	ไม่เคยถูกว่ากล่าวตักเตือนหรือถูกลงโทษทางวินัย เป็นโทษลักษณะอักษร					
18	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	การลาภิจส่วนตัว					
20	การมาทำงานสายเกินกว่าเวลาทางราชการกำหนด					
21	การลาป่วยโดยไม่มีใบรับรองแพทย์ประกอบ					
22	การประสานประโยชน์และการสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน					
23	มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา ด้านการแต่งกาย การพูด และการวางแผนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ					

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดูแลทำนั้น

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา

คำชี้แจง ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามได้โปรดพิจารณาว่ารายการในแบบสอบถามแต่ละข้อ
ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการวิทยาลัย, ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย) ได้คำนึงถึงหลักเกณฑ์
การพิจารณาความดีความชอบในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย /
ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หมายเลขแต่ละข้อมีความหมายของ
ระดับคะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์	/				

จากข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารได้ให้หลักเกณฑ์การเป็นผู้มี
มนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบในระดับมากที่สุด จึงใส่เครื่องหมาย / ลงใน
ช่องหมายเลข 5

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยศึกษา

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ก่อนการพิจารณาความดีความชอบประจำปีได้มีการชี้แจง					
2	การพิจารณาความดีความชอบให้เกณฑ์การประเมินผลงานเป็นหลัก					
3	การพิจารณาความดีความชอบใช้ระบอบหมุนเวียน					
4	การพิจารณาความดีความชอบไม่มีการประเมินผลงาน					
5	การพิจารณาความดีความชอบใช้ความคิดเห็นของผู้บริหารเป็นหลัก					
6	ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดปี					
7	ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นครั้งคราว					
8	ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะช่วงการพิจารณาความดีความชอบ					
9	การพิจารณาความดีความชอบมีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลข					

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความถี่เห็น				
		5	4	3	2	1
10	การพิจารณาความดีความชอบไม่มีการประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลข					
11	การวิ่งเต้นให้ระบบเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น มีมาก					
12	การวิ่งเต้นให้ระบบเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น มีบ้าง					
13	ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ชั้น คือ ผู้ที่ไม่ได้ทำความเสียหายแก่ทางราชการ					
14	ทำงานไม่เสียหาย แม้ไม่ได้ทำความดีความชอบก็ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน					
15	ผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น มักจะปฏิบัติงานดีกว่าเดิม					
16	ผู้ที่ไม่มียผลงานดีเด่นเป็นกรณีพิเศษก็มีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้นเหมือนกัน					
17	ข้าราชการส่วนใหญ่ข่งขันกันทำงานเพื่อให้มีผลงานดีเด่น					
18	มีข้าราชการประจบสอพลอเจ้านายอยู่ในหน่วยงานของตน					

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ข้าราชการประจวบสผลเจ้านาหมักจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้น					
20	การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปโดยเปิดเผย ข้าราชการได้รับทราบหลักเกณฑ์และวิธีการและ เหตุผลในการพิจารณาทุกขั้นตอน					
21	ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นอยู่กับคุณภาพและปริมาณผลงาน					
22	ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ที่ได้ปฏิบัติ					
23	ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นอยู่กับความสามารถและความอดสาหะในการ ปฏิบัติงาน					
24	ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้นอยู่กับการรักษาวินัยและการปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ					
25	ผู้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้น มากกว่าโควต้าจะให้เป็นเกณฑ์การ ตัดสิน					
26	หากมีผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ 2 ขึ้น มากกว่าโควต้าจะให้ความ อาวุโสเป็นเกณฑ์ตัดสิน					

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	หากมีผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น มากกว่าโควต้าจะใช้ระบบหมุนเวียนเป็นเกณฑ์ตัดสิน					
28	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ หัวหน้าภาค ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ					
29	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการและผู้อำนวยการ					
30	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ ผู้อำนวยการ					
31	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ คือ คณะกรรมการที่วิทยาลัยแต่งตั้ง					
32	การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อพิจารณาความดีความชอบระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการตัดสินตามสรุปการประเมิน					
33	การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อพิจารณาความดีความชอบระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการตัดสินตามที่ฝ่ายบริหารเสนอ					
34	การตัดสินครั้งสุดท้ายเพื่อพิจารณาความดีความชอบระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการตัดสินตามมติที่ประชุมกรรมการที่วิทยาลัยแต่งตั้ง					

ข้อ	ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
35	การตัดสินใจครั้งสุดท้ายเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ระดับวิทยาลัย ใช้วิธีการตัดสินโดยผู้กำหนดการ วิทยาลัยเพียงผู้เดียว					

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ นายสมบูรณ์ ยงยอด

เกิดวันที่ 8 สิงหาคม 2486

สถานที่เกิด บ้านหัวขี้ค้อ ตำบลโนนพยอม อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 99/784 หมู่บ้านนักกีฬา ถนนกรุงเทพกรีฑา แขวงประเวศ
เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250

สถานที่ทำงาน กลุ่มฝึกอบรม กองชวกาชาด กรมพลศึกษา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2529 น.บ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ.2539 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

การพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา

บทคัดย่อ

ทศ

สมบูรณ์ กองกวด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ความหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2539

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาการใช้เกณฑ์พิจารณาความดีความชอบตาม
ทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา และ 2) ศึกษาวิธีการ
พิจารณาความดีความชอบครูของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา จำแนกตามเทศ
พื้นที่ตั้งของวิทยาลัยพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา 35 คน และ
ครูผู้สอน 183 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยพลศึกษาได้ปฏิบัติ
ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาได้ใช้วิธีการพิจารณาความดีความชอบครูผู้สอนในวิทยาลัย
พลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

AN ANNUAL MERIT PROMOTION FOR TEACHERS OF PHYSICAL EDUCATION
COLLEGES UNDER DEPARTMENT OF PHYSICAL EDUCATION

AN ABSTRACT
BY
SOMBOON YONGYOD

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 1996

The purposes of this research were :

1. To study the criteria for annual promotion according to the administrators and teachers of the Physical Education Colleges under the Department of Physical Education.

2. To study the methods annual promotion in consideration of the teachers according to the administrators of the Physical Education College under the Department of Physical Education, classified by the college locations. The subjects of the research were 35 administrators and 183 teachers of the Physical Education Colleges. The instrument used in collecting data was the rating-scale questionnaires and the obtained data were analyzed by means of percentage, mean and standard deviation.

The results of the research were as follows :

1. the administrators and teachers of the Physical Education Colleges agreed that the Physical Education Colleges follow, in all aspects, the criteria for annual promotion at a high level. Considering individual aspects, it has similarly been found that the criteria are the same.

2. the administrators of the Physical Education Colleges have highly implemented the methods of annual promotion in consideration of the teachers in the Physical Education Colleges.