

เกณฑ์ประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบ  
ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี

ปริญญานิพนธ์

ของ

ชูศักดิ์ เตชานันท์

ขอเสนอต่อสภา

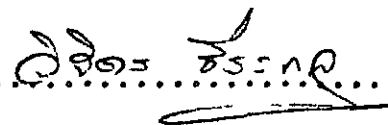
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กรกฎาคม ๒๕๑๘

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

.....  ..... ประธาน

.....  ..... กรรมการ

กรกฎาคม ๒๕๑๔

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ เพราะผู้เขียนได้รับคำแนะนำ แนวคิด และ ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. วิจิตร ชีระกุล และ รองศาสตราจารย์ ดร. สุภรณ์ ศรีพิพล นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ว่าราชการจังหวัด ชลบุรี ศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี และ หัวหน้าส่วนการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี ที่ได้อำนวยความสะดวกเป็นอย่างมากในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เขียนขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประทีป บุญยรัตนสุนทร และ อาจารย์คิดก บุญเรืองรอด ที่สนับสนุนให้มีการวิจัยเรื่องนี้ ขอขอบพระคุณ คุณครูของอำเภอเมืองตราด ที่ได้ช่วยเหลือ ในการยกร่างรายการแบบประเมินทุกคน ขอขอบพระคุณคุณครูในกุ่มตัวอย่างทุกคนที่ได้ ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ คุณบรรเทิง ยันต์โกเศศ คุณขจร พวงพี คุณสารศักดิ์ ถนอมกุล ที่ให้ความช่วยเหลือมาตลอด ขอขอบพระคุณ คุณครูชมภู คิงสรัน คุณกุสุมา ทองอุทัย ที่ได้อุทิศเวลาทำการพิมพ์ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ คว้าดี.

ชูศักดิ์ เตชานันท์

บทที่	สารบัญ	หน้า
๑	บทนำ ... .. ๑	๑
	ภูมิหลัง ... .. ๑	๑
	ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย ... .. ๖	๖
	ความสำคัญในการศึกษาวิจัย ... .. ๖	๖
	ขอบเขตในการศึกษาวิจัย ... .. ๗	๗
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ ... .. ๗	๗
๒	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย ... .. ๑๐	๑๐
	ทฤษฎีหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพิจารณา	
	ความคิดความชอบและการประเมินผล ... .. ๑๐	๑๐
	เกณฑ์พิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ... .. ๑๒	๑๒
	กระบวนการในการประเมินผล ... .. ๑๖	๑๖
	ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลงานบุคคล	
	และปัญหาการพิจารณาความดีความชอบ ... .. ๑๘	๑๘
	การพิจารณาความดีความชอบในรูปคณะกรรมการ ... .. ๒๔	๒๔
๓	วิธีดำเนินการวิจัย ... .. ๒๖	๒๖
	กลุ่มตัวอย่าง ... .. ๒๖	๒๖
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ... .. ๓๑	๓๑
	การสร้างแบบประเมิน ... .. ๓๒	๓๒
	ลักษณะของแบบประเมิน ... .. ๓๓	๓๓
	การวางหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมิน	
	และการนำผลการประเมินมาใช้ ... .. ๓๔	๓๔

บท	หน้า
การรวบรวมข้อมูล . . . . .	๓๕
การจัดกระทำกับข้อมูล . . . . .	๓๖
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล . . . . .	๓๖
๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล . . . . .	๓๘
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล . . . . .	๓๘
การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับการสร้าง แบบประเมิน . . . . .	๓๘
การวิเคราะห์และแปลผลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติในการประเมินผลและการ พิจารณาความดีความชอบ . . . . .	๓๘
๕ บทสรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ . . . . .	๓๘
ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย . . . . .	๓๘
วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย . . . . .	๓๘
การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล . . . . .	๔๐
สรุป และอภิปรายผล . . . . .	๔๐
ขอเสนอแนะ . . . . .	๔๔
บรรณานุกรม . . . . .	๕๒
ภาคผนวก . . . . .	(๑)

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
๑	จำนวนครูที่โคเซ็นเงินเคื่อน ๒ ชั้น แยกตามตำแหน่งครูใหญ่ และครูสอน .....	๒๓
๒	จำนวนครูผู้ให้ความเห็นรายการประเมิน แยกจำนวนตาม แบบประเมิน .....	๒๖
๓	รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนครูของแต่ละโรงเรียน ที่ให้ความเห็นในรายการแบบประเมินต่าง ๆ .....	๒๘
๔	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความเห็นของครูใหญ่ที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ .....	๔๑
๕	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความเห็นของครูหัวหน้าหมวดวิชาที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ.....	๔๓
๖	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความเห็นของครูประจำชั้นที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ.....	๕๐
๗	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความเห็นของครูธุรการที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ .....	๕๔
๘	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความเห็นของครูบรรณารักษ์ที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ .....	๕๘
๙	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความเห็นของครูพยาบาลที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ.....	๖๑
๑๐	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความเห็นของครูโภชนาการที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ .....	๖๔
๑๑	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความเห็นของครูการเงินและพัสดุที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ.....	๖๖

๑๒	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเห็นของครูที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ ที่ใช้สำหรับประเมินผลงานพิเศษต่าง ๆ .....	๖๔
๑๓	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเห็นของครูที่มีต่อรายการประเมินคุณลักษณะ เฉพาะตัวแต่ละข้อ .....	๗๑
๑๔	ผลการสอบถามความเห็นของครูเกี่ยวกับหลักสูตร และวิธีปฏิบัติในการประเมินผล และการพิจารณา ความดีความชอบ .....	๗๔
๑๕	แสดงการจัดแบ่งค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ออกเป็นช่วง ๆ และจำนวนความถี่ของค่าความเบี่ยงเบน ๗ ของ แต่ละช่วงของแบบประเมินผลต่าง ๆ .....	๘๒
(๑)	การเทียบคะแนนการประเมินผลงานครูใหญ่ที่ได้ ให้เป็นคะแนนเต็ม ๑๐๐ .....	(๘๐)
(๒)	การเทียบคะแนนที่ได้จากการประเมินให้เป็นค่าระดับคะแนน (เกรด) .....	(๘๑)

ภูมิหลัง

การบริหารงานบุคคล คือ หัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จนได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคนในหน่วยงาน (ภิญโญ สาธร, ๒๕๑๖ : ๑๗๑) การที่จะได้รับความร่วมมือของคนนั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ คนงานต้องมีขวัญดี มีกำลังใจในการทำงาน การบำรุงขวัญที่สำคัญที่สุดก็คือ การให้ความดีความชอบที่ยุติธรรม เพราะสิ่งนี้จะมีอิทธิพลในการจูงใจคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อรรถพร ชูนเพชร-วรรณ, ๒๕๑๐ : ๑๒๔) สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ข้าราชการทำงานเฉื่อยชา, ทำงานอย่างไม่เต็มความสามารถนั้น เกิดจากการที่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากยูบิงคัมบังชัว (สมาชิก หมายเลข ๖๑๐๐(นามแฝง), ๒๕๑๗ : ๖๔) ดังนั้น ระบบการพิจารณาความดีความชอบจึงไม่เพียงแต่จะมีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความเสื่อมของหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย ( Sam, 1970 : 369 )

การที่จะให้ความดีความชอบที่ยุติธรรมนั้น จำเป็นต้องทำอย่างมีหลักเกณฑ์, มีวิธีการ, มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลงานบุคคลที่มีลักษณะเหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง (คิลก บุญเรืองรอด, ๒๕๑๕ : ๑) เพราะการมีและใช้เครื่องมืออย่างถูกต้อง ย่อมได้ข้อมูลที่ถูกต้องแน่นอน เป็นเครื่องนำไปสู่การพิจารณาและตัดสินใจที่ยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ดังนั้นแบบประเมินผลงานของครูต้องมีสาระสำคัญและรูปแบบที่มีลักษณะเหมาะสมกับงานแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้เพราะความรับผิดชอบงานแต่ละตำแหน่งหน้าที่ไม่เหมือนกัน เช่น ครูใหญ่, ครูหัวหน้าหมวดวิชา, ครูประจำชั้นหรือครูสอนประจำวิชา และครูฝ่ายบริการ เช่น ครูธุรการ, ครูบรรณารักษ์, ครูโภชนาการ ฯลฯ (กรมสามัญศึกษา, ๒๕๑๔ : ๕๒ ) การประเมินผลงานอย่างมีระบบและมีมาตรฐานจะช่วยให้ครู

ที่ทำงานประเภทเดียวกัน มีการเปรียบเทียบการทำงานของคนเองกับคนอื่น และเขาจะพยายามทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อแข่งขันกับคนอื่น นับว่าเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง, ส่งเสริมสมรรถภาพการทำงานของครูให้สูงขึ้นไปในตัว ( Rowland, 1970 : 210 )

ในปัจจุบัน แบบและวิธีการประเมินผลงานของครู ยังมีลักษณะหละหลวม เปิดโอกาสให้ผู้นับคัมบัญชีใจคล้อยพิโนจไคตามใจชอบ โดยไม่มีหลักเกณฑ์, มาตรการ และวิธีการใด ๆ กำหนดไว้ให้ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด (ธนา ชนิศร, ๒๕๑๓ : ๗ ) การที่ไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการประเมินผลเพื่อนำมาพิจารณาความดีความชอบ จึงทำให้ผู้นับคัมบัญชีใจอำนาจหน้าที่ไปในทางสร้างอำนาจบารมีและแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง (ครุฑธร (นามแฝง), ๒๕๑๓ : ๘ ) และมักจะให้คะแนนนิยมแก่ผู้ไปทำงานพิเศษสูงกวางานประจำ คือผู้ที่ถูกใช้ไปในทางส่วนตัว หรือ ผู้ที่ไปทำงานนอกหน้าที่ และคนที่ประจำสอพลอมักจะไคเงินเดือน ๒ ชั้น จึงทำให้คนพากันมุ่งเน้นในงานพิเศษ และสร้างความสัมพันธ์กับผู้นับคัมบัญชีมากกว่าที่จักจะทำงานในหน้าที่ให้ดี (ชัตติยา - กรรณสุต, ๒๕๑๓ : ๓๕ ) เมื่อไม่มีแบบประเมินผลงานบุคคลและวิธีการที่เหมาะสมกับงานแต่ละตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้ขาดความแม่นยำในการวัดและประเมินผล ทำให้คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานไม่ได้รับความยุติธรรม ทำให้ขวัญเสีย (สมพงศ์ เกษมสิน, ๒๕๑๖ : ๒๔๖ ) มีผลกระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพและประสิทธิภาพของหน่วยงานด้วย ดังที่ จารุญญ วิณะคุปต์ ( ๒๕๐๑ : ๑๖ ) กล่าวไว้ "ผู้บริหารงานต้องมีความยุติธรรมในการให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบแก่ทุกคนในหน่วยงาน เพราะการไม่ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้สมควรจะไครับย่อมเป็นการนำลายขวัญของบุคคลนั้นและบุคคลอื่นในหน่วยงาน แต่การให้บำเหน็จรางวัลแก่คนที่ไม่สมควรจะไครับ เป็นการนำลายขวัญและสมรรถภาพของหน่วยงานทั้งหมด"

ฉะนั้น การที่จะพัฒนางานใด ๆ ก็ตาม สิ่งที่ผู้นับคัมบัญชีไม่ควรจะมองข้ามไปก็คือ ต้องไคความสนใจในการให้รางวัลยุติธรรมแก่ทุกคนในหน่วยงาน ก่อนที่ผู้นับคัมบัญชีจะไคความยุติธรรม ผู้นับคัมบัญชีจำเป็นต้องทำอะไรสักอย่าง นั่นก็คือ การวัดและประเมินผลงาน เพราะการวัดและประเมินผลงานนี้จะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะกระตุ้นคนงานให้

มีความรับผิดชอบและพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น ( Dalton and Lawrence, 1972 : 380 ) ดังนั้น ถ้าหน่วยงานใดไม่มีมาตรการในการวัดและประเมินผลงานอย่างมีระบบแล้ว บุคคลในหน่วยงานนั้นก็หวังได้รับความยุติธรรมไม่ได้ แบบประเมินผลนี้ว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของการประเมินผล ซึ่งแบบประเมินผล หรือแบบรายงานความดีความชอบควรเป็นแบบที่สามารถจะตรวจสอบได้ทุกด้าน เช่น ผลการประเมินจะพิจารณาให้ใครได้ ๒ ชั้น ในแบบประเมินนั้นต้องมีสาระที่จะให้คำตอบได้ว่า เขาทำดีหรือมีอะไร คืออย่างไร คือเพียงใด และมีเกณฑ์มาตรการหรือวิธีการอะไรในการพิจารณา ( ทานตะวัน (นามแฝง), ๒๕๑๓ : ๔๓ ) ✓

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้น ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๓๔ หรือ กฎ ก.จ. ฉบับที่ ๓ ในข้อ ๑๓ ก็เป็นการกล่าวไว้กว้าง ๆ ในทางปฏิบัติผู้บังคับบัญชาพอใจจะให้ใครได้ ๒ ชั้น ก็เขียนขอความสนับสนุนให้เขาเกณฑ์ตามกฎ ก.พ. หรือ ก.จ. ข้อใดข้อหนึ่ง ส่วนมากไม่ได้คำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงานที่แท้จริง คือไม่มีมาตรฐานใด ๆ และการที่คนที่ไม่คอยทำงานแต่ครบรอบปีก็ได้ขึ้นเงินเดือนนั้น เขาลักษณะตามคำพังเพยที่ว่า "ทำก็ซำม ไม่ทำก็ซำม" หรือ "ชั่วไม่มี ดีไม่ปรากฏ ลาไม่เกินกำหนดเอาไป ๑ ชั้น" ( บุญสิน ชุนสั้น, ๒๕๑๒ : ๒๗ ) จึงทำให้รัฐการระบบราชการกำลังจะกลายเป็นองค์การสาธารณกุศลไปแล้ว เพราะคนดีหรือไม่ดีก็เลี้ยงไว้เอาบุญ ซึ่งเป็นการบ่อนทำลายประสิทธิภาพของการทำงานระบบราชการอย่างยิ่ง ( ชุม กาญจนประกร, ๒๕๐๘ : ๑๔ )

เนื่องจากประเทศไทยไม่มีกฎหมายหรือระเบียบฉบับใดที่จะบังคับหน่วยงานราชการให้กำหนดแบบประเมินผลงานบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละประเภท หรือ แต่ละตำแหน่งหน้าที่ และไม่บังคับให้เอาผลการประเมินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ ( สมพงศ์ เกษมสิน, ๒๕๑๖ : ๒๑๓ ) ทั้งไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัดกุมไว้ให้ถือปฏิบัติ การให้อำนาจผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจเอง จึงเป็นเหตุให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ลำเอียง และผู้บังคับบัญชาไม่สนใจในการติดตามประเมินผลงาน ( สมพงศ์ เกษมสิน, ๒๕๑๖ : ๒๑๔ ) เป็นเหตุให้คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานไม่ได้รับความเป็นธรรม สุจินต์ เพชรานันท์ (๒๕๑๖



ประเมินอย่างน้อยภาคเรียนละครั้ง มีข้อที่หนึ่งประเมินกันเพียงคนเดียว (เติม แยม-  
เสมอ, ๒๕๑๒ : ๑๘)

๖. ผลการประเมินผลงานบุคคลทุกปี ควรจะได้เก็บไว้เป็นหลักฐาน หรือ  
ทำเป็นสมุดรายงานผลการปฏิบัติงานเก็บไว้เป็นประวัติ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกันได้  
จะใคร่หาการทำงานที่ขึ้นหรือเลวลง (สมาชิกหมายเลข ๖๑๐๐ (นามแฝง), ๒๕๑๗ :  
๗๐) ซึ่งจะใช้ประโยชน์ในการบริหารได้มาก และเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการ  
มุ่งงานพิเศษจนลืมนหน้าที่ และเอาคิด้วยการประจบสอพลอ เช่น คนที่ไปรับใช้เจ้านาย  
เป็นการส่วนตัวแล้วมักจะได้คิ จะโคหมคไป (ประยูร เดลิ่งศรี, ๒๕๑๗ : ๑ - ๒)

ผู้วิจัยเห็นว่า ทฤษฎีหรือข้อคิดเห็นของผู้เขียนข้างต้นที่ได้ยกมาเป็นตัวอย่าง  
และแนวทางปฏิบัติตามที่ได้อ้างมานี้ เป็นเรื่องที่น่าศึกษาวิจัยอย่างยิ่ง แม้การศึกษา  
ครั้งนี้จะทำได้หมคทุกประเด็น แต่ก็จะเป็นการวางรากฐานให้มีการศึกษาวิจัย  
เรื่องเกณฑ์ประเมินผลงานบุคคล เพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบ ในโรงเรียนประ  
ถมศึกษา อย่างสมบูรณ์ในกาลต่อไป สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่การสร้างแบบ-  
ประเมินผลงานของครูให้เหมาะสมกับงานครูแต่ละตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา  
ว่าสาระและรูปแบบที่คินั้น ควรเป็นอย่างไร และการพิจารณาความดีความชอบในทัศนะ  
ของครูเห็นควรจะมีหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ ประการใด อนึ่ง การศึกษาวิจัยเรื่อง  
นี้ในขณะที่เป็นนิสิตอยู่จะเป็นโอกาสเหมาะหลายประการ เช่น

ประการที่หนึ่ง เป็นการทำให้การศึกษาย่อมไม่มีปัญหาในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชา  
จะเห็นควยหรือไม่เห็นควย อันเกิดจากผู้บังคับบัญชาอาจจะไม่เข้าใจและอาจไม่พอใจ  
เพราะมีแนวโน้มนั้นที่คินั้นคิดได้ว่าเป็นการลดอำนาจของเขา

ประการที่สอง ถ้ามีปัญหาในเรื่องวิธีการดำเนินการ ก็จะได้ปรึกษาหารือกับ-  
อาจารย์หรือศิษยาจากหนังสือ เอกสารโคสะควก

หวังว่า การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาและครู  
ช่วยให้เกิดคามยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ทำให้ครูมีขวัญคิ มีกำลังใจในการทำงาน ครอบคลุม  
คोजनाที่ ซึ่งเท่ากับเป็นการกระตุ้นสมรรถภาพการทำงานของครูให้เอาใจใส่และ

ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถและในที่สุดจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะยกระดับมาตรฐานการศึกษาในระดับประถมศึกษาให้สูงขึ้น

### ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อต้องการให้ทางการครุมีระบบการพิจารณาความดีความชอบเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนที่โดย

๑. ให้มีแบบประเมินผลงานบุคคลที่มีลักษณะเหมาะสมกับงานของครูแต่ละตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ไต่รายการประเมิน รูปแบบประเมินที่มีเนื้อหาสาระที่ถี่ วัตถุประสงค์ได้แม่นยำ คือ เชื่อถือได้และเที่ยงตรง

๒. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการใช้แบบประเมิน การนำผลการประเมินมาใช้ในการพิจารณาว่าเห็นสมควรขอได้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม

๓. ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแบบประเมิน หลักเกณฑ์และวิธีการในทางปฏิบัติ อันเป็นการสอดคล้องกับกระบวนการทำงานแบบประชาธิปไตย และเพื่อกระตุ้นให้ครูมีความเอาใจใส่ในการทำงาน ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

### ความสำคัญในการศึกษาวิจัย

๑. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ช่วยให้การวัดและประเมินผลงานบุคคลเป็นไปอย่างถูกต้อง แม่นยำ แลวนำไปใช้ในเรื่อง

๑.๑. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้เป็นไปอย่างรอบคอบ รัดกุม ให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ตลอดจนประกอบการพิจารณาในเรื่องอื่น ๆ เช่น การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การให้ออกจากราชการสำหรับผู้ที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งใดแม่ตำแหน่งเดิม รวมทั้งการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๑.๒. ผลพลอยได้จากการวิจัยนี้ จะทำให้ผู้บริหารมองเห็นสมรรถภาพในการทำงานของครู โดยศึกษาจากรายละเอียดในแบบประเมินดังกล่าว และดำเนินการพัฒนาบุคคล หรือแก้ไขระบบวิธีการทำงานได้อย่างถูกต้อง เป็นการปรับปรุงงานของ

องค์การให้มีสมรรถภาพยิ่งขึ้น

๒. ผลการศึกษาวิจัยนี้ จะช่วยให้ผู้ประเมินและผูถูกประเมินได้เข้าใจถึงการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้เขาเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และเป็นการจูงใจให้มีความรับผิดชอบ กล้าเผชิญความจริง และพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น

๓. เป็นเครื่องเตือนใจให้ผู้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงความสำคัญ สนใจและเอาใจใส่ในเรื่องการประเมินผลงานของครูอย่างมีระบบและถูกต้อง

๔. เพื่อจัดระบบอุปถัมภ์ และส่งเสริมระบบคุณธรรมในวงการครู อันจะเป็นการสร้างเสริมขวัญและสมรรถภาพการทำงานของครู และทำให้ประสิทธิภาพของหน่วยงานสูงขึ้น

### ขอบเขตในการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวางเกณฑ์เกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินผล กำหนดรายการในแบบประเมินผลงานของครูให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ทั้งในด้านผลงานและคุณลักษณะของครู และการวางเกณฑ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผล และการนำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนเงินเดือนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา ๒๕๑๗

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ

๑. การประเมินผลงานบุคคล หมายถึง การประเมินผลในสองประการ คือ
- ๑.๑. การประเมินผลด้านผลงาน ผลงานที่ทำได้สำเร็จทั้งปริมาณ, คุณภาพ และ คุณลักษณะพิเศษของงานนั้น แบ่งเป็นงานหลักและงานพิเศษ
  - ๑.๒. การประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัว อันได้แก่ บุคลิกภาพ คุณสมบัติ ลักษณะนิสัย กิจนิสัย สังคมนิสัย ความประพฤติ พฤติกรรมที่แสดงออก
๒. งานหลัก หมายถึง หน้าที่การงานที่ครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

หรือได้รับมอบหมายให้ทำและรับผิดชอบงานใดงานหนึ่งหรือหลายอย่าง ตามตำแหน่งหน้าที่  
ในข้อ ๗.

๓. งานพิเศษ หมายถึง งานที่นอกเหนือไปจากงานในข้อ ๒. ซึ่งอาจเป็นงาน  
ที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นประจำ หรือเป็นครั้งคราว

๔. คุณลักษณะเฉพาะตัว หมายถึง สิ่งทีกล่าวถึงใน ๑.๒. ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ปรา-  
กฏผลออกมาเป็นผลงานโดยตรง แต่เป็นสิ่งที่จะช่วยให้งานนั้นสำเร็จ และสิ่งนั้น  
สังเกตเห็นได้จากพฤติกรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความรู้ ฯลฯ

๕. มาตรฐานงาน หมายถึง ปริมาณงาน คุณภาพงาน และคุณลักษณะพิเศษของ  
งาน งานที่กำหนดไว้ว่าได้ผลเพียงใดจึงจะเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ผลงานที่ได้เมื่อนำมา  
เปรียบเทียบกับมาตรฐานงานที่กำหนดไว้ จึงปรากฏออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

- ผลงานที่ได้ ใ้มากกว่า มาตรฐานงานที่กำหนดไว้ จัดว่าดีเลิศ
- ผลงานที่ได้ ใ้เท่ากับ มาตรฐานงานที่กำหนดไว้ จัดว่าดี, พอใช้
- ผลงานที่ได้ ใ้น้อยกว่า มาตรฐานงานที่กำหนดไว้ ควรปรับปรุงแก้ไข

๖. ครูโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ครูประจำการทุกคน ที่ปฏิบัติราชการ  
หรือทำการสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาตอนต้น หรือ ตอนปลาย ที่สังกัดกรมสามัญศึก  
ษา และสังกัดกองการบริหาร ส่วนจังหวัด ในจังหวัดชลบุรี

๗. แบบประเมินผลที่เหมาะสมกับลักษณะงานของครูในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ นั้น  
คำว่าตำแหน่งหน้าที่ในที่นี้ หมายถึง ครูใหญ่, ครูประจำชั้นหรือครูสอนประจำวิชา,  
ครูหัวหน้าหมวดวิชา, ครูธุรการ, ครูพยาบาล, ครูบรรณารักษ์, ครูโภชนาการ, ครูการ  
เงินและพัสดุ (กรมสามัญศึกษา, ๒๕๔๔ : ๕๒)

๘. การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การพิจารณาผลงานที่ทำและอื่น ๆ  
ของแต่ละคนว่าดีเพียงใด แล้วว่าเห็นจรางวัลความชอบตามควรแก่ความดีนั้น

๙. การบ้ำเห็นจรางวัลความดีความชอบในเรื่องนี้ หมายถึง การพิจารณาเลื่อน  
ขั้นเงินเดือนประจำปี

๑๐. การวางแผน หมายถึง การกำหนดรายการต่าง ๆ ลงในแบบประเมิน

หรือ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะวัดและประเมินผลไว้ล่วงหน้า ตลอดจนกำหนดเกณฑ์การตัดสินไว้ เช่น กำหนดว่า

ผลการประเมินโคลา ระดับคะแนน ๓.๕๐ - ๔.๐๐ จะได้รับการพิจารณา  
ขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น

ผลการประเมินโคลา ระดับคะแนน ๒.๕๐ - ๓.๔๙ จะได้รับการพิจารณา  
ขึ้นเงินเดือน ๑ ชั้น

ผลการประเมินโคลา ระดับคะแนน ๒.๐๐ - ๒.๔๙ ยังไม่สมควรจะได้รับการ  
ขึ้นเงินเดือน

ผลการประเมินโคลา ระดับคะแนน ๑.๕๙ ลงมา ควรพิจารณาลดตำแหน่ง  
และเงินเดือน

๑๑. สมรรถภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถปรับตัวในการทำงาน  
ให้ประสบความสำเร็จตามความสามารถของตน (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ  
๒๕๑๕ : ๒๑)

๑๒. หน่วยวัดการทำงานของครู หมายถึง จำนวนชั่วโมงการทำงานของครู  
ซึ่งครูทุกคนควรมีหน่วยการทำงานสัปดาห์ละ ๓๐ หน่วยเท่ากัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการ  
เอาคะแนนจากการประเมินที่โคมาหาราคา ระดับคะแนน เพื่อคูณกับหน่วยการทำงานแต่ละ  
อย่าง แล้วบวกกันเพื่อตัดเกรด

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย

เอกสารที่เป็นทฤษฎีหรือข้อคิดเห็น และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการวาง  
เกณฑ์ประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบของครูในโรงเรียนประ  
ถมศึกษา มีดังนี้

ทฤษฎีหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพิจารณาความดีความชอบและการประเมินผล

อาทิศย์ อุไรรัตน์ (๒๕๑๗ : ๘) ได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณา-  
ความดีความชอบ น่าจะได้บัญญัติเป็นหลักการว่า

๑. ความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏ และทำงานไม่ถึงระดับมาตรฐานของหน้าที่  
ความรับผิดชอบทั้งในแง่คุณภาพและปริมาณ ให้พิจารณาลดตำแหน่งและเงินเดือน
๒. ความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏ ทำงานเป็นปกติธรรมดาแบบเช้าชามเย็นชาม  
ตามมาตรฐานราชการปัจจุบัน ให้ได้รับเงินเดือนเท่าที่ได้รับอยู่ในปีก่อน (เท่าเดิม)
๓. ความชั่วไม่มี ความดีปรากฏชัดเจน ทำงานในหน้าที่ได้ผลดีสมความมุ่งหมาย  
ของทางราชการทุกประการ ให้พิจารณาความชอบให้ ๑ ชั้น
๔. ความชั่วไม่มี ความดีชัดเจน และได้อุทิศให้แก่งานจนเกิดผลดีอย่างเต็มที่  
ทั้งในความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม  
ควรบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ ๒ ชั้น

ถ้าทำได้ตามหลักการนี้ก็เท่ากับเป็นการขจัดข้าราชการที่เลว และส่งเสริมข้าราชการที่ดี โดยการให้หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเป็นเครื่องมือ แต่การจะทำได้หรือไม่ใช่ของง่าย เพราะยังไม่มีหลักเกณฑ์, แบบประเมินผล และมาตรการอะไรเป็นเครื่องมือวัดที่เชื่อถือได้ (เพชร บ้านแหลม, ๒๕๑๗ : ๗) ดังนั้นการจะดำเนินการเพื่อให้เกิดความยุติธรรมหรือเป็นธรรมแก่ทุกคนในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผลงานอย่างถูกต้อง คือ ต้องสร้างมาตรฐาน กฎเกณฑ์ทั้งในด้าน

ที่เกี่ยวข้องกับตัวคนและงาน (ยูสตี สัตย์มานะ, ๒๕๑๗ : ๑๓๓) ชรูดินและเชอร์แมน (Chruden and Sherman, 1968 : 247) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการพิจารณาผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และในการประเมินผลงานบุคคลนั้น นอกจากจะประเมินผลค่านปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำสำเร็จแล้ว ยังจะต้องพิจารณาประเมินค่านคุณลักษณะเฉพาะตัวหรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่ม ฯลฯ ด้วย เพราะคุณลักษณะเฉพาะตัว เหล่านี้แม้จะไม่ปรากฏเป็นผลงานโดยตรง แต่ก็เป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ช่วยให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ (สุทธิพิศ คิงส์ตัน, ๒๕๑๖ : ๓) ซึ่งการพิจารณาทั้งค่านผลงานและคุณลักษณะเฉพาะตัวเช่นนี้ ก็เพื่อให้การประเมินผลมีความแม่นยำ คือ เชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง การประเมินผลที่เชื่อถือได้ คือ การประเมินหลาย ๆ ครั้งก็ได้ผลเท่าเทียม เมื่อผลงานนั้นมิได้เปลี่ยนแปลงไป (French, 1964 : 197) และต้องทำการประเมินทุกระยะ งานที่ต้องใช้เวลาระยะสั้น อาจประเมินเมื่องานเสร็จ ถ้าเป็นงานที่ใช้เวลายาวนาน หรือ งานที่กระทำต่อเนื่องกันไป แบบวัฏจักรของทำการประเมินเป็นระยะ ๆ (Whisler and Harper, 1962 : 71) ส่วนแบบประเมินที่เที่ยงตรงนั้น สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี (๒๕๑๗ : ๑๐๗) กล่าวว่า คือแบบประเมินที่มีเนื้อหาสาระสำคัญของการประเมินต้องตรงกับสาระสำคัญของสิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ในการประเมิน การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัดบุคคลต้องอาศัยการวิเคราะห์เหตุผลของประเด็นที่จะวัดเป็นหลักในการพิจารณา แต่โดยหลักการที่แท้จริง การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด ไม่ใช่เป็นการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด แต่เป็นการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงที่จะได้รับจากการใช้เครื่องมือวัดให้เป็นประโยชน์ เช่น แบบประเมินที่ตีความเที่ยงตรงในการสอบคัดเลือกประจำแผนก จะไม่เที่ยงตรงในการสอบคัดเลือกนักวิชาการตรี ฉะนั้น การมีแบบประเมินผลงานแต่ละประเภทจึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งในการประเมินผลงานบุคคล เคลย์และวอลเลย์ (Clay and Walley, 1965 : 25) ให้เหตุผลสำคัญที่ต้องมีการวัดและประเมินผลงานบุคคล ก็เพราะว่า ถ้าไม่มีการวัดและประเมินผลงานแล้ว งานในหน้าที่บางอย่าง เช่น

การวางแผนงาน การดำเนินงานตามแผน การควบคุมงาน และเกณฑ์ในการตรวจสอบงานจะถูกละเลยและไม่มีความหมาย ดังนั้น การวัดและประเมินผลงาน จึงมีอิทธิพลที่จะชักนำให้บุคคลปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกกับนิคชอบในหน้าที่ ประสิทธิภาพของข้าราชการขึ้นอยู่กับการทำงานที่ข้าราชการมีความสำนึกว่าตนจะต้องรับผิดชอบหน้าที่อะไร อย่างไร และปฏิบัติไคผลเพียงใด จะทราบใดต่อเมื่อมีการประเมินผล (สมพงศ์ เกษมสิน, ๒๕๑๖ : ๒๒) การประเมินผลงานอย่างมีระบบนั้นมีประโยชน์ช่วยให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวในหน่วยงานและเอกัตบุคคล จะทำให้ทราบความบกพร่องต่าง ๆ ว่ามาจากเครื่องมือระบบงาน วิธีการ วัตถุประสงค์ หรืออื่น ๆ จะได้อป้องกันแก้ไขได้ถูกต้อง ถ้าความบกพร่องเกิดจากตัวบุคคล ก็จะได้จัดอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของเขาให้ดีขึ้น (Whisler and Harper, 1962 : 71) และการประเมินผลจะทำให้รู้ปัญหาและอุปสรรคของผูรร่วมงานในขณะทำงาน จะได้อแก้ไขทันที เป็นวิธีการติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน เป็นบรรทัดฐานในการวินิจฉัยสั่งงาน ใจเป็นแนวในการพิจารณาให้ความคิดความชอบต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและหลักฐาน (ไพรัตน์ เดชะรินทร์, ๒๕๑๑ : ๒๖๑) การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม จึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีการประเมินผลอย่างมีระบบเป็นสำคัญ (สมัย สมแสน, ๒๕๑๑ : ๑๒)

### เกณฑ์พิจารณาในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

เกณฑ์พิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น มีผู้ให้ทัศนะต่างกัน เช่น วิสเลอร์และฮาร์เปอร์ (Whisler and Harper, 1962 : I - 2) ให้ทัศนะว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของคนงานแต่ละคนในหน่วยงานนั้น ได้แก่ การประเมินในเรื่องกระบวนการทำงาน หรือ วิธีการทำงาน ลักษณะหรือพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนว่าเป็นคนมีความรู้ ความสามารถ ความอดทน ฯลฯ ในการทำงานนั้นอย่างไร และประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานว่า ได้ปริมาณและคุณภาพมากหรือน้อย ตลอดจนจนในการทำงานของแต่ละคนได้ช่วยให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรที่ต้องแก้ไขบ้าง

แพเตอร์สัน ( Paterson, 1972 : 41 - 42 ) ได้แบ่งวิธีการหรือเกณฑ์  
การประเมินผลออกเป็น ๓ ประการ คือ

๑. ประเมินเฉพาะคุณภาพด้านเดียว ได้แก่วิธีการจัดชั้นของงานเปรียบเทียบ  
งานของคนหนึ่งกับคนอื่น และจัดค่าของงานตามความยากง่าย หรือ ได้แก่วิธีการจำแนก  
งานขึ้นอยู่กับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการทักษะ

๒. ประเมินจากปริมาณและคุณภาพของงานทั้งหมด ว่าเป็นลักษณะงานชนิดใด  
องค์ประกอบของการทำงานต้องใช้ทักษะ ความมานะอดทน ความรับผิดชอบ ฯลฯ และ  
เงื่อนไขอะไร โดยจัดเป็นค่าระดับคะแนน เปอร์เซ็นต์ หรือ งานที่ได้อยู่ในขั้นดี เลว  
เพียงใด และดูจากการ เปรียบเทียบการใช้ของประกอบในการทำงานแต่ละอย่าง เช่น  
จำนวนแรงงาน เครื่องมือที่ใช้ คู่มือการทำงาน

๓. โดยเปรียบเทียบดูจากการตัดสินใจที่แตกต่างกัน เช่น ใช้เวลานานเพียงใด  
ชอบช่ายของวิธีการถูกต้องหรือไม่ มีเวลาในการเตรียมการแก้ปัญหาากน้อยเพียงใด

Moore and Neal. ( Walker and others, 1973 : 245 - 246 )  
กล่าวว่า การประเมินผลงานของครู เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อน จุดหนึ่งของความยุ่งยาก  
คือไม่สามารถจะเปรียบเทียบการกระทำของแต่ละคน และวางมาตรฐานการปฏิบัติงานให้  
เป็นการตายตัวได้ทั้งหมด แต่เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายในการประเมินผล  
จึงได้นำเกณฑ์สำหรับพิจารณาประเมินผลงานของครู โดยแบ่งเป็น ๓ ข้อ คือ

๑. เกณฑ์ผลงาน ( Product criteria ) ได้แก่ผลการสอนการอบรม  
ของครู ทำให้นักเรียนมีการ เปลี่ยนแปลงหรือเกิดการ เรียนรู้อะไรบาง

๒. เกณฑ์กระบวนการ หรือวิธีการ ( Process criteria ) เพราะเชื่อ  
ว่ากระบวนการ หรือวิธีการที่ดีนั้น จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของงานได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ

๓. เกณฑ์พยากรณ์หรือทำนายผลที่ได้ ( Presage criteria ) เป็นการ  
ประเมินในข้อที่ไม่ใช่ทั้งกระบวนการและผลงานที่ได้รับในทันที แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ -  
ความตั้งใจ อุปนิสัยใจคอของครู เสียง การแต่งกาย เชวราณ์ัญญา กิริยาท่าทาง

ความขยันหมั่นเพียร ความรู้ ฯลฯ

จากเกณฑ์พิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กล่าวมานี้เป็นการพิจารณาประเด็นที่จะประเมินว่า จะประเมินในด้านใดบ้าง ส่วนหลักเกณฑ์การวัดและประเมินผล  
 / คุนทซ์ ( Koontz, 1971 : 12 - 15 ) ได้กล่าวถึงระบบการวัดและประเมินผลงานบุคคลที่ดีว่า ควรมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. - สิ่งต่าง ๆ ที่จะวัดนั้น ต้องวัดอย่างถูกต้อง วัดได้ตรงตามเป้าหมายและวัดได้หมดตามขอบข่ายของงาน เช่น การวัดความสามารถของผู้เชี่ยวชาญก็ต้องวัดด้านทักษะและความรู้ของเขา

๒. รายการที่จะวัดต้องอยู่ในลักษณะที่จะดำเนินการได้ หรือวัดได้จริง เช่น วัดบุคลิกลักษณะโดยการสังเกตได้ วัดความสามารถโดยดูจากวิธีการทำงาน, การแก้ปัญหา และจำนวนผลงาน

๓. ต้องมีวัตถุประสงค์ในการวัดและการกำหนดรายการที่จะวัดต้องอยู่ในขอบข่ายของวัตถุประสงค์ เช่น การวัดปริมาณ คุณภาพ ของผลงานของแต่ละคน เพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน การวัดทักษะ ความรู้ในการทำงาน เพื่อประกอบการพิจารณาจัดเข้าฝึกอบรม เป็นต้น

๔. รายการและวิธีการที่วัดต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายผู้ประเมิน เพราะการยอมรับในรายการประเมินและเข้าใจวิธีการวัดจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โปรแกรมการวัดและประเมินผลงานบุคคลมีความหมายและประสบความสำเร็จ

๕. รายการต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นหรือกำหนดไว้ในแบบประเมินต้องกระชับรัดกุม เข้าใจง่าย มีส่วนที่จะช่วยให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่จะปรับปรุงการทำงานของเขาให้ดีขึ้น นั่น คือ การวัดและประเมินต้องสามารถจับจุดบกพร่องใหญ่ถูกประเมินทราบ เพื่อเขาจะได้แก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น ฉะนั้น ผลการประเมินต้องไม่ปกปิดไว้เป็นความลับ

สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๑๖ : ๒๒๔) เห็นว่าการประเมินผลงานบุคคลเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนมาก การประเมินอย่างถูกต้องและแม่นยำนั้นเป็นสิ่งจำเป็นต้องมีเทคนิคการประเมินผลโดยใช้วิธีการหลาย ๆ วิธี เช่น

ก. การประเมินผลโดยหัวหน้างาน จะทำได้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกในเรื่องความประพฤติ พฤติกรรม

ข. การประเมินผลโดยการตรวจสอบคุณภาพปฏิบัติงาน จะทราบวิธีการทำงาน และผลงาน

ค. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง วิธีนี้จำเป็นต้องกำหนดแบบประเมิน และทำคู่มือให้ การประเมินโดยลักษณะนี้ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุงสมรรถภาพ การปฏิบัติงานของตนได้อย่างดี

สำหรับวิธีการประเมินผลงานบุคคลที่นิยมใช้กันแพร่หลายได้แก่ การสังเกต การจดบันทึก (Jucius, 1963 : 247) เพราะการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการสังเกต เป็นการวัดในระยะเวลายาวไม่จำกัด วัดสภาพการณ์และลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลได้ และบุคคลที่ถูกวัดไม่รู้สึกรู้ว่าตนกำลังถูกวัด (สวัสตี สุคนขรังษี, ๒๕๑๓ : ๑๕) และ สวัสตี สุคนขรังษี (๒๕๑๓ : ๔๑ - ๔๒) ได้ให้หลักการสังเกตที่จะช่วยให้สามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยหรือการประเมินผลว่ามีลักษณะ ๕ ประการ คือ

๑. การสังเกตต้องมีความมุ่งหมายที่แน่นอนและชัดเจนว่าประสงค์จะทราบสิ่งใด หรือเรื่องใด
๒. การสังเกตต้องมีการกำหนดระยะเวลาที่จะสังเกต เวลาที่กำหนดนั้นจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมสอดคล้องกับองค์ประกอบหรือปัจจัยของสิ่งหรือปรากฏการณ์ที่จะสังเกต
๓. การสังเกตจะต้องทำให้สามารถทราบความสัมพันธ์ของปริมาณสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสิ่งหรือปรากฏการณ์ที่สังเกต
๔. การสังเกตต้องมีการบันทึก จะต้องดำเนินการบันทึกรายละเอียดข้อเท็จจริงในทันทีในระหว่างที่สังเกตหรือโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้
๕. การสังเกตต้องมีการทดสอบความเชื่อถือได้ ผู้สังเกตต้องมีความชำนาญหรือได้รับการฝึกอบรมในการสังเกต จึงจะสามารถสังเกตข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้ ผลของการสังเกตต้องสามารถทดสอบซ้ำได้อีก

## กระบวนการในการประเมินผล

สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๑๔ : ๔๕๕) และสมัย ฮมแสน (๒๕๑๑ : ๒๖) ต่างก็ได้กล่าวถึงกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ๕ ขั้นตอน มีความตรงกัน ดังนี้

๑. การกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน
๒. การกำหนดแบบฟอร์มสำหรับประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงานและสิ่งที่จะประเมิน
๓. กำหนดตัวผู้ประเมินและฝึกอบรมผู้ทำหน้าที่ประเมินให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการและเทคนิคในการประเมินตามแบบฟอร์มและลักษณะงานที่กำหนดมาตรฐานไว้ ตามปกติผู้ประเมินมักจะได้แก่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดหรือเหตุการณ์เป็นผู้ประเมิน

๔. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เช่น ประเมินโดยใช้วิธีให้คะแนนเป็นปรนัย

๕. ทำการวิเคราะห์และนำเอาผลการประเมินไปใช้ เช่น การนำเอาคะแนนที่ได้มาหาการระดับคะแนนแล้วคูณกับหน่วยการทำงานแต่ละอย่างแล้วบวกกันเพื่อตัดเกรด

จากกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กล่าวมานี้ พอจะนำข้อคิดของท่านต่อไปนี้มาสนับสนุนหรือขยายความในแต่ละข้อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นได้ดังนี้

บีช ( Beach, 1965:3II) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ ๖ ประการ คือ

๑. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานมีส่วนช่วยส่งเสริมและรักษาระดับคุณภาพของการทำงานของบุคคลากรให้อยู่ในสภาพที่น่าพอใจตลอดเวลา และโคทราบผลงานเป็นระยะ ๆ

๒. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคคลากร การประเมินผลทำให้บุคคลากรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

๓. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน การประเมินผลบ่อย ๆ ช่วยให้อาจารย์นิเทศงานทราบพฤติกรรมของบุคคลากรทุกระยะ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูง

โคทรามรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลากรจากฝ่ายนี้เทศงาน และพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องใดที่เห็นทางที่ และเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้บริหารงานระดับสูงกับผูปฏิบัติงาน

๔. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคคลากร การประเมินผลงานช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ถูกต้องแม่นยำ ในการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย ให้งานออก เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น การประเมินทุกระยะและเก็บไว้เป็นหลักฐาน ขอมช่วยใ้การตัดสินใจมีเหตุผลถูกต้อง และยุติธรรม

๕. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือน (ขอมแม่จะเหมาะกั้บวงการธุรกิจ แต่แนวโน้มในอนาคต เมื่อใช้ระบบการจำแนกตำแหน่ง วัตถุประสงค์ขอนี้จะช่วยให้มาก)

๖. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีระเบียบแบบแผนจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า ควรจะคัดเลือกบุคคลอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับงานในอนาคต หรือ ควรจะมีการฝึกอบรมอย่างไร

ถนอม มากะจันทร์ (๒๕๑๔ : ๗๑) กับ ธนู แสงศักดิ์ ได้ร่วมกันสร้างเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำเอาผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ โดยกำหนดรายการประเมินไว้ ๑๐ ประการ คือ

๑. การเตรียมงานและโครงการสอน
๒. ความสามารถในการเสนอบทเรียนและให้ความรู้แก่นักเรียน
๓. การกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนทำงาน
๔. ความรอบรู้แม่นยำในวิชาที่สอน
๕. ทักษะและเทคนิคในการสอน
๖. วินัยและการควบคุมชั้น
๗. การสร้างบรรยากาศและสถานการณ์ในชั้นเรียน
๘. บุคลิกภาพ
๙. ความสัมพันธ์ต่อคณะครูและผูปกครอง
๑๐. ทัศนคติและคุณภาพของการสอน

ในแต่ละข้อใดแบ่งเป็นข้อย่อย ๆ ต่อไปอีก และได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละรายการเป็น ๔ ระดับ คือ ๑, ๒, ๓ และ ๔ แต่ฝ่ายบริหารก็ไม่ได้นำมาใช้แต่อย่างใด และแบบประเมินนี้เหมาะสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประจำชั้นหรือ ครูสอนประจำวิชา เท่านั้น

วอเนอร์ (Warner, 1965:1) เห็นว่าผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลนั้นควรเป็นบุคคลที่รู้และเข้าใจงานที่จะประเมินเป็นอย่างดี และควรเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์เป็นผู้ประเมิน นั่นคือ ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลจะต้องทำความเข้าใจกับข้อกข้อไปนี้ก่อน

๑. ต้องมีความคุ้นเคยกับรายการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในแบบประเมินนั้น โดยวิเคราะห์ขอบข่ายกว้าง ๆ และส่วนประกอบรายละเอียดให้เข้าใจ
๒. เข้าใจหน้าที่และความปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นในตำแหน่งที่จะวัดและประเมิน
๓. ใ้ช้กระบวนการที่จะทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ต้องไม่ปักใจยึดมั่นว่ารายการหนึ่งดีเกินแล้ว รายการอื่น ๆ จะต้องดีเกินไปด้วย เช่น คุณภาพผู้มีการศึกษาก็ไม่ใช่ว่าจะทำงานก็ด้วยเสมอไป คือ ต้องมีการสังเกตและวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ในแต่ละข้อ
๕. การประเมินผลงานบุคคลต้องกระทำต่อเนื่องกันไปทุกระยะของการทำงานแล้วบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
๖. จำนวนรายการที่จะประเมิน พิจารณาตามขอบข่ายหน้าที่งานและตามระดับตำแหน่ง เช่น ผู้ทำงานระดับต่ำ งานที่รับผิดชอบมีจำนวนน้อย หรือ ผู้ทำงานเฉพาะอย่าง จำนวนรายการประเมินหรือจำนวนข้อก็ไม่ตองมาก

ในการประเมินผลงานบุคคลที่นิยมใช้กันมาก คือ วิธีการสังเกตจากพฤติกรรมในการทำงาน, วิธีการทำงานหรือตรวจสอบดูจากผลงานและวิธีการประเมินผลงานที่นิยมใช้กันมากอีกอย่างหนึ่งก็คือ ระบบคะแนน (Point System) ผลดีของระบบนี้ก็คือได้แยกปัจจัยสำหรับการพิจารณาออกเป็นแต่ละรายการทำให้สะดวกในการเปรียบเทียบและเห็นความแตกต่างของงานแต่ละงานได้เด่นชัด นอกจากนี้รายการต่าง ๆ ของงานยังถูกบันทึก

ทีกไว้เป็นหลักฐาน สะดวกแก่การศึกษาพิจารณาเปรียบเทียบทั้งในปัจจุบันและในอนาคต (สมพงษ์ เกษมสิน, ๒๕๑๖ : ๑๔๓ - ๑๔๕) ส่วน อุตัย หิรัญโต (๒๕๑๓ : ๔๘ - ๑๐๑) เห็นว่าวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานควรรใช้ คือแบบคะแนน เป็นแบบประเมินที่เรียกว่า เกณฑ์ตราส่วน (Rating Scale) แบบจัดอันดับ และแบบตรวจรายการ หรือ Check list ซึ่งจะใช้แบบไหนขึ้นอยู่กับเงื่อนไขต่อไปนี้ คือ ชนิดของงานที่คนงานปฏิบัติ จำนวนเวลาที่ใช้ในการประเมิน จำนวนคนงานทั้งหมดที่จะรับการประเมิน และจุดหมายที่จะใช้ประโยชน์จากผลการประเมินนั้น และ ภิญโญ สาทร (๒๕๑๖ : ๒๐๒ - ๒๐๓) เห็นว่าเพื่อความถูกต้องอย่างหนึ่งในการประเมินผลก็คือ การกำหนดคะแนนประจำงานหรือกำหนดค่านำหนักการทำงานของคนแต่ละคนโดยวิธีการ

๑. กำหนดรายการหรือปริมาณของงานที่ต้องทำพร้อมด้วยคะแนนกำกับ หมายถึง กำหนดหน่วยการทำงาน

๒. กำหนดคุณภาพของงานที่ต้องการ ตามข้อ ๑. ถ้ามีคุณภาพสูงสุด มีคะแนนสูงสุด คุณภาพปานกลางมีคะแนนระดับปานกลาง คุณภาพต่ำมีคะแนนระดับต่ำ คือการกำหนดการระดับคะแนนตามเกณฑ์

๓. เอาหน่วยการทำงาน ในข้อ ๑. คูณด้วยการระดับคะแนนในข้อ ๒. ได้ผลลัพธ์เป็นคะแนนจากการทำงาน เมื่อมีหน่วยการทำงานหลายอย่างก็เอาคะแนนที่ได้รวมเอาด้วยกันทั้งหมด

๔. จัดลำดับคะแนนรวมแล้วพิจารณาความชอบตามคะแนนที่ได้ หรือเอาคะแนนรวมมาคิดเป็นเกรด แล้วพิจารณาความชอบตามเกรดที่ได้ต่อไป

จากการดำเนินการตามข้อทั้ง ๔ นี้ เท่ากับเป็นกระบวนการในการประเมินผล ในขั้นที่ ๔ และ ๕ คือ วิธีการประเมินผลและการวิเคราะห์ผลกับการนำไปใช้

ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลงานบุคคล และปัญหาการพิจารณาความดีความชอบ

ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลงานบุคคล และปัญหาการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนเงินเดือน มีผู้กล่าวถึงปัญหาในเรื่องนี้ในทัศนะต่าง ๆ กัน อาทิเช่น ภิญโญ สาทร (๒๕๑๓ : ๔๔๐ - ๔๔๑) ให้ทัศนะว่า ปัญหาในการประเมินผลงาน

พร้อมทั้งได้เสนอแนะวิธีแก้ปัญหาไว้ดังต่อไปนี้

๑. อคติพลรังสี คือการที่ผู้ประเมินมีความลำเอียงเพราะคิดว่า ถ้าใครมีชื่อเสียงอย่างหนึ่งก็ต้องดีไปหมดทุกอย่าง เช่น การประเมินในชมรมมีการศึกษาสูงพอถึงขอการทำงานก็เลยให้คะแนนสูงไปควย ในเรื่องนี้ควรแก้โดยให้ผู้ประเมินทำการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานแต่ละขอไปจนหมดทุกคน

๒. การปล่อยหรือกกดคะแนน คือผู้ประเมินบางคนมีนิสัยปล่อยคะแนนให้คะแนนแก่ทุกคนง่าย บางคนกกดคะแนนให้คะแนนแก่ทุกคนต่ำไปหมด เหมือนผลงานของคนเดียวกัน ถ้าให้ผู้ประเมินสองคนประเมินพร้อมกันจะได้คะแนนไม่เท่ากัน แก้โดยจัดทำคู่มือในแต่ละรายการไว้เป็นบรรทัดฐาน และประชุมชี้แจงแก่ผู้ประเมินให้เข้าใจ มีความคิดเห็นในระดับเดียวกันก่อนที่จะลงมือประเมิน

๓. แนวโน้มเข้าหาศูนย์กลาง คือผู้ประเมินไม่ต้องการให้บุคคลากรใดคะแนนต่ำหรือสูงเกินไป เพราะไม่แน่ใจ ไม่ได้ดูแลบุคคลากรอย่างใกล้ชิด จึงใช้วิธีปล่อยค้ำไว้ก่อน คือให้คะแนนทุกคนในระดับปานกลางเหมือนกันหมด แก้โดยให้ผู้ประเมินตั้งเกณฑ์มาตรฐานไว้และพยายามสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ทุกระยะ

๔. ลำเอียงเพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การให้คะแนนแก่คนที่ตนชอบมากกว่าคนที่ตนไม่ชอบ แก้โดยการใช้แบบประเมินชนิดปรนัย ซึ่งกำหนดรายละเอียดไว้ชัดเจน และไม่เปิดผลการประเมินไว้เป็นความลับ

๕. อคติพลของหน่วยงาน หัวหน้าหน่วยงานบางคนต้องการให้หน่วยของตนเกินกว่าหน่วยงานอื่น จึงให้คะแนนบุคคลากรทุกคนสูง เพื่อแสดงว่าตนเองมีความสามารถในการบริหารมากกว่าหน่วยงานอื่น และจากระบบการขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น มีโควตา หัวหน้าหน่วยงานต้องการให้ลูกน้องตนได้ ๒ ชั้น ก็ให้คะแนนสูง ๆ ไว้ แก้โดยกำหนดให้ผู้ประเมินแสดงเหตุผลและหลักฐานทุกขอที่ได้ให้คะแนนสูง ผู้ประเมินอาจจะระมัดระวังเพราะไม่อาจจะหาเหตุผลและหลักฐานมารับรองคนทุกคนได้ ในเมื่อไม่เป็นจริง

ปัญหาในการประเมิน ในทัศนะของเพ็ญศรี วายวานนท์ (๒๕๑๔ : ๒๒๕ - ๒๒๗) เห็นว่า เป็นการยากที่จะทำการประเมินผลได้แม่นยำถูกต้องและเป็นที่ยุติใจแก่ทุกฝ่าย

ทั้งนี้เพราะ การประเมินผลงานบุคคลมีปัญหาทั้งจากผู้นประเมิน ผู้ถูกประเมิน และระบบวิธีการประเมิน ในเรื่องปัญหาเกี่ยวกับผู้นประเมินนั้น มีสาเหตุจากการไขว้วิจารณ์ของผู้นประเมินแต่ละคนจะอยู่ในมาตรฐานเท่าเทียมกันทุกคนทำโดยยาก ความเป็นมนุษย์บุคลิกลักษณะของผู้นประเมิน เช่น การประเมินให้ทุกคนอยู่ในเกณฑ์หมด หรือความประทับใจจากข้อหนึ่ง พลอยทำให้ข้ออื่นดีไปด้วย หรือไม่พอใจข้อใดก็พลอยกดคะแนนข้ออื่นด้วย หรือการประเมินให้คะแนนแก่คนที่รู้จักชอบพอกันก็สูงกว่าคนที่ไม่คุ้นเคย ผู้นประเมินไม่เข้าใจในหลักการ, วิธีการ และไม่มีความรู้ในเรื่องที่จะประเมิน ปัญหาเกี่ยวกับผู้ถูกประเมิน เช่น ปัญหาเรื่องนิสัยดั้งเดิมของผู้ถูกประเมินบางคนชอบต่อต้าน ไม่ร่วมมือเพราะการประเมินอย่างมีระบบที่ถูกคอง แม่นยำ ยุติธรรม ไม่เป็นประโยชน์แก่พวกที่ชอบการประจบสอพลอ และพวกที่เกียจคร้านไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงาน และอาจเกิดจากความไม่เข้าใจในหลักการ และวิธีการของผู้ถูกประเมิน ปัญหาเกี่ยวกับระบบวิธีการประเมิน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินไว้หลายประการเกินไป ทำให้บรรลุสาระสำคัญลงในแบบฟอร์มไม่ไต่หมัด และยุ่งยากในการประเมิน ผู้สร้างแบบประเมินยังไม่รอบรู้และไม่มีควมสันตติจิตเจตนาในเรื่องจิตวิทยา การสร้างแบบฟอร์มจึงไม่รัดกุม วิธีการประเมินบางแบบ ประเมินคุณลักษณะ (Traits) มากกว่าพฤติกรรมในการทำงาน, ผลงานและปัญหาความไม่ชัดเจนของคำอธิบายงาน ยากที่จะกำหนดมาตรฐานของงานเพื่อเป็นเกณฑ์การประเมิน

วิสเซอและฮาร์เปอร์ (Whisler and Harper, 1962 : 20 - 23)

ให้ความเห็นว่า การประเมินผลงานบางอย่างเป็นเรื่องการพิจารณาตีความเดียวกับคุณค่าหรือคุณธรรม จึงมีความยุ่งยากและมีปัญหามากมาย เพราะโดยปกติแล้วเป็นการพิจารณาตีความในสิ่งที่มีขอบเขตไม่แน่นอน และขึ้นอยู่กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับควย เช่น การพิจารณาคนกลุ่มเล็กทำได้ง่ายกว่าคนกลุ่มใหญ่ คนกลุ่มน้อยและคุ้นเคยกับการจำแนกจะทำไต่ชัดเจนกว่าคนกลุ่มใหญ่ งานที่แตกต่างกันและมีขอบเขตกว้างขวาง การพิจารณาเปรียบเทียบกันจะยากขึ้น งานที่ใช้เวลานาน ๆ การประเมินผลมักจะไปเน้นเฉพาะการกระทำและผลงานในตอนหลัง ๆ ผลงานและการกระทำในตอนต้น ๆ จะถูกละเลย

จึงควรแก้ไขโดยการประเมินผลทุกระยะ ปัญหาอีกข้อหนึ่งก็คือเกณฑ์การประเมินที่ใช้ไม่อาจบอกเรื่องราวทั้งหมดได้ นั่นคือ ความสามารถในการทำงานที่ดี อุปสรรคที่มาเกี่ยวข้องกับงานที่ทำของแต่ละคนก็ดี การรายงานและการตรวจสอบผลงานก็ดี ฯลฯ บ่อยมีความแตกต่างกัน ฉะนั้น เกณฑ์ตั้งขึ้นหรืออัตราส่วนที่กำหนดขึ้น ไม่สามารถจะคลุมรายละเอียดหรือบอกเรื่องราวได้ทั้งหมด เพราะเป็นการยากที่จะสร้างเครื่องมือใด ๆ มาวัด-สอบได้ครบถ้วน และนอกจากนี้ยังมีปัญหาในด้านปริมาณของการปฏิบัติงาน คืองานบางอย่างทำกันหลายคนหรือต้องเกี่ยวของกัน จึงไม่ค่อยจะรู้ว่าใครทำมากทำน้อย ยากที่ฝ่ายประเมินผลจะทำการวัดและตีค่าการทำงานของแต่ละคนได้ ดังนั้น จึงต้องสังเกตจากพฤติกรรมในการทำงานประกอบการศึกษา

ส่วนปัญหาการพิจารณาความดีความชอบการขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ในระบบโควตา ผลดีมีก็จะตกอยู่กับข้าราชการระดับหัวหน้างานเป็นส่วนใหญ่ และผู้ที่มีโอกาสได้เงินเดือน ๒ ชั้น อีกพวกหนึ่งได้แก่ผู้ที่รับจ้างงานส่วนตัว หรือ กึ่งราชการของศูนย์บังคับบัญชา (ผู้สละสิทธิ์มานานะ, ๒๕๑๓ : ๓๕๓) ในปีงบประมาณ ๒๕๑๖ และ ๒๕๑๗ ปรากฏว่าจำนวนครูที่ได้ขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แยกตามตำแหน่งครูใหญ่ ครูน้อย มีดังนี้

ตาราง ๑ จำนวนครูที่ไ้ชั้นเงินเดือน ๒ ชั้น แยกตามตำแหน่งครูใหญ่และ  
ครูน้อย

ปีงบประมาณ	ชั้นข้าราชการ	จำนวนครู อยู่ในเกณฑ์ ไ้ชั้นเงินเดือน (๑กรกฎาคม)	จำนวนครูใหญ่			จำนวนครูน้อย		
			ทั้ง หมด	ไ้ ๒ ชั้น	คิดเป็น ร้อยละ	ทั้ง หมด	ไ้ ๒ ชั้น	คิดเป็น ร้อยละ
๒๕๑๖	จัตวา-ตรี	๑,๗๕๙	๒๑๙	๔๗	๒๑.๕๖	๑,๕๔๐	๑๒๖	๘.๑๘
๒๕๑๗	จัตวา-ตรี	๑,๖๒๑	๒๐๕	๓๙	๑๙.๐๒	๑,๔๑๖	๑๒๐	๘.๔๘
๒๕๑๖	โท	๑๗๗	๗๕	๘	๑๐.๖๗	๑๐๒	๓	๒.๙๓
๒๕๑๗	โท	๓๐๘	๘๙	๑๕	๑๖.๘๕	๒๑๕	๓	๑.๔๐

หมายเหตุ จาก จ.๑๘ และบัญชีต่อท้ายคำสั่งเลื่อนเงินเดือน จังหวัดชลบุรี

จากตารางที่ ๑ จะเห็นได้ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๑๖ จำนวนครูใหญ่ที่ไ้เงินเดือนชั้น ๒ ชั้น จะมีจำนวนร้อยละสูงกว่า จำนวนครูน้อยที่ไ้เงินเดือนชั้น ๒ ชั้น คือ ในอัตราส่วน ๒๑.๕๖ : ๘.๑๘ ในระดับชั้นจัตวา-ตรี และ ๑๐.๖๗ : ๒.๙๓ ในระดับชั้นโท ในทำนองเดียวกัน ในปีงบประมาณ ๒๕๑๗ ในอัตราส่วน ๑๙.๐๒ : ๘.๔๘ ในระดับชั้นจัตวา-ตรี และ ๑๖.๘๕ : ๑.๔๐ ในระดับชั้นโท ซึ่งเป็นการสนับสนุน - ทฤษฎีข้างต้น เรื่องนี้จึงสมควรจะได้มีการปรับปรุงแก้ไข วางมาตรการ เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ครูน้อยมากขึ้น

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (๒๕๑๖ : ๑๐) ไ้กล่าวถึงปัญหาเรื่องนี้เน่เดียวกัน กล่าวคือ การกำหนดโควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๒ ชั้น เป็นการพิจารณา

จากจำนวนข้าราชการ ไม่ได้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน จึงผิดหลักความจริง ทั้งนี้ เพราะบางหน่วยงานในปีนี้มีข้าราชการทำงานดีเกินมีจำนวนโควตาแล้ว ก็จะทำให้บางคนพลาดโอกาสไป ทำให้ผู้บังคับบัญชาหนักใจ และไปขอให้ ๒ ชั้น ในปีก่อนปี ทั้งๆ ที่ในปีต่อมาผู้นั้นไม่มีผลงานดีเกินอะไร จริงอยู่ว่าผลงานดีทำไว้ไม่หายสูญ แต่เป็นการให้ที่ผิดกาลเทศะ และบางหน่วยงานข้าราชการแต่ละคนไม่มีผลงานดีถึงขนาด แต่ผู้บังคับบัญชาก็ขอให้ ๒ ชั้น มาเติมตามโควตา ข้าราชการบางคนนำไปใช้ว่า เห็นความชอบในแบบแผนเวียนกัน ซึ่งไม่ส่งเสริมการทำงานข้าราชการเท่าที่ควร และนอกจากนี้ยังยืนยันว่า การเลื่อนเงินเดือนในแบบความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏให้ ๑ ชั้น หรือแบบทำก็ชามไม่ทั่วก็ชามนั้น ไม่เป็นการ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการบริหารราชการ เท่าใดนัก การที่ใครทำดีไม่ดีก็ได้ผลตอบแทนเท่ากัน เป็นการ ชักจูงหลักปรัชญาของการบำเพ็ญ - ความชอบ ดังนั้นในทางปฏิบัติจึงสมควรต้องมีเครื่องมือและวิธีการที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีให้ได้อย่างจริงจัง โดยเฉพาะการพิจารณาความดีความชอบในกรณีพิเศษ ควรจะได้มีการ กำหนดมาตรฐานการพิจารณาให้รัดกุมจริง ๆ เพราะหากขาดความเป็นธรรมก็จะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของข้าราชการมากกว่าที่จะเป็นผลดี

อย่างไรก็ตาม ปัญหาเหล่านี้สามารถแก้ไขได้ ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมใต้น้อยที่สุดผู้บังคับบัญชา จะต้องเป็นผู้ที่ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ความเสียสละ ความรอบคอบ และความรอบรูว่าผู้ร่วมงานคนใดเป็นอย่างไร ซึ่งต้องหมั่นตรวจตราและกระทำตนให้ใกล้ชิด การสร้างเกณฑ์และเครื่องมือในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การพิจารณาความดีความชอบถูกต้อง และถ้าพิจารณาด้วยความบริสุทธิ์ใจแล้ว ก็ย่อมเป็นที่หวังของทุกคนในหน่วยงานใดว่า ตนจะได้รับความยุติธรรม (สมพงศ์ - เกษมสิน, ๒๕๑๖ : ๒๔๓)

การพิจารณาความดีความชอบในรูปคณะกรรมการ

เพื่อช่วยให้การประเมินผลงานบุคคล เพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบของ

ครูในโรงเรียนประถมศึกษาได้เป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรมยิ่งขึ้น เจริญ เหลืองอ่อน (๒๕๐๑ : ๑๗-๑๘) ได้เสนอข้อคิดเห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด โดยฝ่ายผู้บังคับบัญชาเท่านั้นจะไปยุติธรรมได้ง่าย เพราะคนเรามีนิสัยเลือกที่รักมักที่ชัง ทางผู้บังคับบัญชาจะหาความชอบโดยทางลับ ด้วยการประจบสอพลอ ทิดสินบนในกาย ทั้งไม่รอบคอบดีพอ เพราะผู้บังคับบัญชาคนเดียวไม่สามารถจะรู้งานของทุกคนได้ครบถ้วน ดังนั้น การพิจารณาความดีความชอบ จึงควรตั้งกรรมการชั้นสูงคนหนึ่ง ซึ่งจะให้ความยุติธรรมได้มากกว่าให้คน ๆ เดียว พิจารณา เพราะว่า

๑. คณะกรรมการจะไม่ยุติธรรมทั้งชุดนั้น จะเป็นไปได้
๒. การพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วางไว้จะทำได้ดีขึ้น เพราะมีการควบคุมซึ่งกันและกัน

๓. การรายงานเท็จทำได้ยาก เพราะผลงานหรือการปฏิบัติงานและการปฏิบัติหน้าที่รายงานมานั้น จะต้องมีการตรวจสอบว่าจริงหรือไม่จริง ถ้าไม่จริงจะมีผู้คัดค้าน ทำให้มีการพิจารณาอย่างกว้างขวางและถูกต้อง ผู้ประเมินจะให้คะแนนสูงมากหรือให้คะแนนกตัญญูความจริงไปก็ไม่ค่อยกล้า เพราะจะต้องชี้แจงได้เมื่อมีการซักถามหรือไปตรวจสอบผลงาน ดูหลักฐานต่าง ๆ ประกอบ

๔. การประจบสอพลอ การให้อามิสสินจ้าง ทิดสินบน หรือการไถ้ระบบอุปถัมภ์ จะทำได้ยาก

๕. เป็นการกระตุ้นครุให้เอาดีด้วยงาน

สำหรับโรงเรียนใหญ่ที่มีครูจำนวนมาก พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๑๓ : ๘๑)

ก็ให้ความเห็นว่า จำเป็นต้องมีคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ คือกรณีขอขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ด้วยเช่นเดียวกัน

จากทฤษฎีหรือข้อคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการ, วิธีการ, ความจำเป็นและประโยชน์, เกณฑ์การพิจารณา, หลักเกณฑ์, กระบวนการ ตลอดจนปัญหาและอื่น ๆ ในเรื่องการประเมินผลและการนำเอาผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ดังรายละเอียดที่ได้กล่าวมานี้ สมควรจะได้นำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อวงการครูต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในปีการศึกษา ๒๕๑๗ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ทั้งที่สังกัดกรมสามัญศึกษา และที่สังกัดกองการบริหารส่วนจังหวัด ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามจำนวนดังนี้

ก. จำนวนโรงเรียน ๕๐ โรงเรียน (จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น ๒๕๕ โรงเรียน)

ข. จำนวนครู ๖๕๐ คน (จำนวนครูทั้งสิ้น ๒๑๗๕ คน)

ตาราง ๒ จำนวนครูผู้ให้ความเห็นรายการประเมิน แยกจำนวนตามแบบประเมิน

แบบประเมิน	จำนวนผู้ให้ความเห็น	หมายเหตุ
ครูใหญ่	๕๐	
ครูหัวหน้าหมวดวิชา	๕๐	
ครูประจำชั้น หรือครูสอนประจำวิชา	๒๐๐	
ครูธุรการ	๓๐	
ครูบรรณารักษ์	๓๐	
ครูพยาบาล	๓๐	
ครูโภชนาการ	๓๐	
ครูการเงินและพัสดุ	๓๐	
งานพิเศษ	๑๐๐	ใช้ประเมินงานพิเศษต่าง ๆ
คุณลักษณะ เฉพาะตัว	๑๐๐	ใช้ประเมินครูทุกคน

การเลือกโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๕๐ โรงเรียนนี้ เลือกโดยวิธี "การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้น" (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็นขนาดต่าง ๆ ตามจำนวนคน และเลือกโรงเรียนตัวอย่างจากกลุ่มดังกล่าว โดยเขียนชื่อโรงเรียนแต่ละกลุ่มลงในบัตร บัตรละชื่อ แล้วจับฉลากเอาตามจำนวน ดังนี้

โรงเรียนที่มีครู ๑๖ คนขึ้นไป สุ่มเอาจำนวน ๒๐ โรงเรียน จากโรงเรียนทั้งสิ้น ๓๕ โรงเรียน

โรงเรียน ๗ - ๑๕ คน สุ่มเอาจำนวน ๑๕ โรงเรียน จากโรงเรียนทั้งสิ้น ๔๐ โรงเรียน

โรงเรียนที่มีครู ๖ คนลงมา สุ่มเอาจำนวน ๑๕ โรงเรียน จากโรงเรียนทั้งสิ้น ๑๔๔ โรงเรียน

เหตุผลที่ต้องสุ่มตัวอย่างโดยวิธีทั้งสองแบบนี้ และต้องการโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะว่าการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสร้างแบบประเมินผลงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาให้เหมาะสมกับงานแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งบางตำแหน่งหน้าที่มีเฉพาะในโรงเรียนขนาดใหญ่ เช่น โรงเรียนใดจะมีตำแหน่งครูหัวหน้าหมวดวิชาได้ โรงเรียนนั้นต้องมีห้องเรียนไม่น้อยกว่า ๑๖ ห้องเรียน หรือจะมีตำแหน่งครูฝ่ายบริการ เช่น ครูธุรการ ครูบรรณารักษ์ ฯลฯ โรงเรียนนั้นต้องมีห้องเรียนดังนี้ โรงเรียนประถมศึกษาตอนต้นต้องมี ๑๕ ห้องเรียนขึ้นไป หรือโรงเรียนประถมศึกษาตอนปลายต้องมี ๕ ห้องเรียนขึ้นไป ทั้งนี้ เพื่อให้ครูผู้ใดรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ หรือครูที่ใคร่รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามแบบประเมินผลแต่ละอย่างนั้น เป็นผู้ให้ความเห็นในรายการประเมิน และมีจำนวนเพียงพอตามหลักวิชาสถิติ

ส่วนการสุ่มตัวอย่างจำนวนครูจากโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างให้เป็นผู้ตอบนั้น เฉพาะแบบประเมินผลงานครูใหญ่ ครูธุรการ ครูบรรณารักษ์ ครูพยาบาล ครูโภชนาการ ครูการเงินและพัสดุ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นอยู่เป็นผู้ตอบ สำหรับแบบประเมินผลงานครูหัวหน้าหมวดวิชาใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย โดยการเขียนรายชื่อครูที่ทำ





ตารางที่ ๓ (ต่อ)

โรงเรียน	ศรีใหญ่	ครูหัวหน้าหมวดวิชา	ครูประจำชั้น ๆ	ครูธุรการ	ครูบรรณารักษ์	ครูพยาบาล	ครูโภชนาการ	ครูการเงิน - พัสดุ	งานพิเศษ	คุณลักษณะเฉพาะตัว
บ้านโรงโป๊ะ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
บ้านแหลมแทน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดหนองรี	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
พานทอง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
ท่าหนักมหาราช	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดสุวรรณวิทยาคาร	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดเช็กสำราญ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดโลกเพลาะ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดโลกหาเจริญ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดพานทอง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดบ้านไร่	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
บ้านหนองซาก	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดนาจอมเทียน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
บ้านทุ่งกราด	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
บ้านนาเกลือ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
บ้านบางละมุง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดบ้านนา	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

ตารางที่ ๓ (ต่อ)

โรงเรียน	ครูใหญ่	ครูหัวหน้าหมวดวิชา	ครูประจำชั้น ๕	ครูธุรการ	ครูบรรณารักษ์	ครูพยาบาล	ครูโภชนาการ	ครูการเงิน - พัสดุ	งานพิเศษ	คุณลักษณะเฉพาะตัว
วัดศาลาล้อม	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดหนองใหญ่	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
บ้านหินวง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดหนองแซงแวน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดบางนาง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
บ้านเนินถาวร	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดหนองกระทุ่ม	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
วัดเสม็ด	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
บ้านหนองซำซาก	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
รวม	๕๐	๕๐	๒๐๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๑๐๐	๑๐๐

ครูที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจะเป็นผู้ให้ความเห็นในแบบประเมินชุดเดียวกัน ทั้งครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒

๗ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นเรื่องการวางแผนพัฒนาโรงเรียน ผลงานบุคคล เพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนประถมศึกษา จึงเป็นการสร้าง

แบบประเมิน หรือการกำหนดรายการลงในแบบประเมินผลงานของครูให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละตำแหน่งหน้าที่ และหาวิธีการในการวัดผลและประเมินผล เพื่อให้เหมาะสมกับการนำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบเกี่ยวกับกำรเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงแบ่งเป็น ๒ ขั้นตอน คือ

ก. ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินผลงานของครู ตามรายชื่อแบบประเมินในตาราง ๒ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ข. ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการวางหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการใช้แบบประเมิน และการนำเอาผลจากการประเมินมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม

### การสร้างแบบประเมิน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบประเมิน โดยร่วมกับครูในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ในจังหวัดตราด เพื่อสร้างแบบประเมินให้เป็นไปตามหลักที่ว่า ให้ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการกำหนดรายการประเมิน เพื่อให้แบบประเมินมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และในแต่ละแบบจะมีจำนวนรายการขอที่จะประเมินมากขอหรือน้อยขอ ย่อมขึ้นอยู่กับขอบข่ายหน้าที่ของงาน ซึ่งมีแบบประเมินแต่ละแบบมีจำนวนรายการที่จะประเมิน ดังนี้

แบบประเมินผลงานครูใหญ่	จำนวนรายการประเมิน ๓๐ ข้อ
แบบประเมินผลงานครูหัวหน้าหมวดวิชา	จำนวนรายการประเมิน ๒๐ ข้อ
แบบประเมินผลงานครูประจำชั้น	จำนวนรายการประเมิน ๒๐ ข้อ
แบบประเมินผลงานครูธุรการ	จำนวนรายการประเมิน ๒๐ ข้อ
แบบประเมินผลงานครูบรรณารักษ์	จำนวนรายการประเมิน ๒๐ ข้อ
แบบประเมินผลงานครูพยาบาล	จำนวนรายการประเมิน ๑๐ ข้อ
แบบประเมินผลงานครูโภชนาการ	จำนวนรายการประเมิน ๑๐ ข้อ
แบบประเมินผลงานครูการเงินและพัสดุ	จำนวนรายการประเมิน ๑๐ ข้อ
แบบประเมินผลงานพิเศษ	จำนวนรายการประเมิน ๑๐ ข้อ
แบบประเมินคุณลักษณะ เฉพาะตัว	จำนวนรายการประเมิน ๒๐ ข้อ

รวมจำนวนรายการประเมินทั้งสิ้น ๑๙๐ ข้อ

นำแบบประเมินที่สร้างแล้วไปให้ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่อำเภอเมือง  
ตราด จำนวน ๒๐ คน ช่วยพิจารณาคุณแต่ละรายการ ในแต่ละแบบประเมิน ว่าเหมาะสมที่จะ  
นำไปใช้เพียงใด และช่วยกันแก้ไขให้ดีขึ้น แล้วนำไปให้อาจารย์ตรวจแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นอีกครั้ง  
หลังจากที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ก็ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสอบถามความเห็น  
ของครู ทั้งการทดสอบครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ การที่ทดสอบ ๒ ครั้ง ก็เพื่อหาความเชื่อ  
มั่นของแบบประเมินแต่ละอย่างนั้น

### ลักษณะของแบบประเมิน

เป็นการสร้างแบบประเมินให้เหมาะสมกับงานแต่ละตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะ  
งานของครู คือ ประเมินผลงานครูใหญ่ ครูหัวหน้าหมวดวิชา ครูประจำชั้นหรือครูสอนประ  
จำวิชา ครูธุรการ ครูบรรณารักษ์ ครูพยาบาล ครูโภชนาการ ครูการเงินและพัสดุ  
งานพิเศษ และคุณลักษณะเฉพาะตัว แต่ละแบบประเมินได้บรรจุรายการสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง  
พันโดยตรงกับงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น และในการสอบถามนั้น เป็นการขอทราบความเห็น  
จากครู - ในกลุ่มตัวอย่าง ว่ารายการที่กำหนดนั้นเหมาะสมเพียงใด ดังคำชี้แจง ตัวอย่าง  
แบบประเมินผลงานครูใหญ่ ดังนี้

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบประเมินผลข้างล่างนี้ ว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้สำหรับประเมินผลงานในตำแหน่งหน้าที่ครูใหญ่มากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย  
ลงในช่องที่ท่านเลือก ตามลำดับดังนี้

- |       |         |                  |
|-------|---------|------------------|
| ของ ๕ | หมายถึง | เห็นควยอย่างยิ่ง |
| ของ ๔ | หมายถึง | เห็นควยมาก       |
| ของ ๓ | หมายถึง | เห็นควยปานกลาง   |
| ของ ๒ | หมายถึง | เห็นควยน้อย      |
| ของ ๑ | หมายถึง | ไม่เห็นควย       |

หากรายการใดที่ท่านไม่เห็นควย กรุณาเพิ่มข้อความที่ท่านเห็นสมควรแทน พร้อม  
ใ้หน้าหน้กคะแนนในรายการที่เพิ่มนั้นควย

ร.ร.	รายการประเมินครูใหญ่	๕	๔	๓	๒	๑
๑	ความเอาใจใส่ดูแลบำรุงรักษา ซ่อมแซมอาคาร และทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยอยู่ครบไม่สูญหาย					
๒	ความเอาใจใส่ในการปรับปรุงตกแต่งอาคาร สถานที่ และบริเวณโรงเรียนให้เรียบร้อยสะอาด สวยงาม					
๓	จัดทำหรือควบคุมการจัดทำทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ หรือทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ถูกต้อง เรียบร้อยเป็นปัจจุบันเสมอ ฯ ล ฯ					

(ความรายละเอียดแบบประเมินต่าง ๆ พิมพ์ไว้ที่ภาคผนวก)

### การวางหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินและการนำผลการประเมินมาใช้

การวางหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการใช้แบบประเมิน และการนำเอาผลการประเมินมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย ว่าควรจะมีหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างไร โดย

๑. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการจากตำรา เอกสารต่าง ๆ และ
๒. สอบถามหรือสัมภาษณ์ครูในกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาใช้วางหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติต่อไป

### การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ออกไปแจกแบบทดสอบและรับคืนที่โรงเรียน ตามกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ทั้งการทดสอบครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ และในการไปแจกแบบทดสอบนี้ ได้แจกแบบสอบถามขอทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาความดีความชอบจากครูใหญ่และครูน้อย เพื่อนำมาประกอบการวางหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบที่

การทดสอบครั้งที่ ๑ ได้ดำเนินการแจกและรวบรวมข้อมูลเมื่อวันที่ ๒ - ๑๕ มกราคม ๒๕๑๔ เว้นเสาร์อาทิตย์ และวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๑๔ รวม ๘ วัน

การทดสอบครั้งที่ ๒ ได้ดำเนินการแจกและรวบรวมข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๗ - ๒๔ มกราคม ๒๕๑๔ เว้นเสาร์อาทิตย์ รวม ๘ วัน

### การจัดกระทำกับข้อมูล

ก. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมิน

การจัดกระทำกับข้อมูลการทดสอบครั้งที่ ๑ เมื่อรวบรวมข้อมูลมาแล้ว

๑. หาความถี่ของคะแนนในแต่ละรายการ

๒. เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละรายการ ดังนี้

ของ ๕ หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ ๕ คะแนน
ของ ๔ หมายถึง	เห็นด้วยมาก	ให้ ๔ คะแนน
ของ ๓ หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง	ให้ ๓ คะแนน
ของ ๒ หมายถึง	เห็นด้วยน้อย	ให้ ๒ คะแนน
ของ ๑ หมายถึง	ไม่เห็นด้วย	ให้ ๑ คะแนน

๓. เอาความถี่คูณคะแนนในแต่ละช่อง และหาคะแนนรวมของแต่ละรายการ แล้วคำนวณหาค่าต่าง ๆ ทางสถิติ เช่น ค่าเฉลี่ย ( Mean ) ค่าความแปรปรวน ( Variance ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard deviation )

การจักรกระทำกับข้อมูลการทดสอบครั้งที่ ๒ กระทำเช่นเดียวกันกับ  
ครั้งที่ ๑

๔. นำผลการทดสอบครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ของแต่ละแบบประเมิน  
มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ( Reliability )

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการประเมินผล และการนำ  
ผลประเมินมาพิจารณาความดีความชอบนั้น ก็ควรยึดตามจำนวนที่เห็นด้วย และไม่เหิน  
ควย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. คำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนความเห็นของครู ที่มีต่อการประเมิน  
แต่ละข้อ ไซสุตร (Guldford, 1950 : 44)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $N$  แทน จำนวนครูในกลุ่ม

๒. คำนวณค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเห็นของครู ที่มีต่อการ  
การประเมินแต่ละข้อ ไซสุตร ( Ferguson, 1966 : 67 )

$$S = \sqrt{\frac{N(\sum X^2) - (\sum X)^2}{N(N - 1)}}$$

เมื่อ  $S$  แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $N$  แทน จำนวนครูในกลุ่ม

๓. คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินแต่ละอย่าง ใช้สูตร

$$r_{tt} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ	X	แทน	คะแนนการทดสอบครั้งที่ ๑
	Y	แทน	คะแนนการทดสอบครั้งที่ ๒
	N	แทน	จำนวนข้อของแต่ละแบบประเมิน
	$r_{tt}$	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	$N \sum XY$	แทน	คะแนนของแต่ละข้อในการทดสอบครั้งที่ ๑ คูณกับคะแนนในข้อเดียวกันนั้นในการทดสอบครั้งที่ ๒ แล้วเอาผลคูณของแต่ละข้อ รวมกันและคูณด้วยจำนวนข้ออีกครั้ง
	$\sum X \sum Y$	แทน	ผลบวกของคะแนนแต่ละข้อในการทดสอบ ครั้งที่ ๑ คูณกับผลบวกของคะแนนแต่ละข้อ ในการทดสอบครั้งที่ ๒
	$N \sum X^2$	แทน	คะแนนของแต่ละข้อในการทดสอบครั้งที่ ๑ ยกกำลังสอง แล้วบวกกันและคูณด้วยจำนวน ข้อ
	$N \sum Y^2$	แทน	คะแนนของแต่ละข้อในการทดสอบครั้งที่ ๒ ยกกำลังสอง แล้วบวกกันและคูณด้วยจำนวน ข้อ
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลบวกของคะแนนแต่ละข้อในการทดสอบ ครั้งที่ ๑ แล้วยกกำลังสอง
	$(\sum Y)^2$	แทน	ผลบวกของคะแนนแต่ละข้อในการทดสอบ ครั้งที่ ๒ แล้วยกกำลังสอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ได้แบ่งเป็น ๒ ส่วนใหญ่ ๆ คือ

ก. เป็นการวิเคราะห์และแปลผลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความเห็นของครูที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ ตามแบบประเมินผลงานครูใหญ่ ครูหัวหน้าหมวดวิชา ครูประจำชั้นหรือครูสอนประจำวิชา ครูธุรการ ครูบรรณารักษ์ ครูพยาบาล ครูโภชนาการ ครูการเงินและพัสดุ งานพิเศษและแบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัว พร้อมทั้งหาค่าความเชื่อมั่น แบบประเมินแต่ละอย่างและในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลนี้ จะได้กระทำกันไปทีละแบบประเมิน

ข. เป็นการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการประเมินผล และการพิจารณาความดีความชอบ คือ นำผลการสอบถามความเห็นจากครูมาคิดเป็นร้อยละ ตามจำนวนที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อประกอบการวางหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติอย่างมีหลักการ และสอดคล้องกับความต้องการของครู

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของแต่ละรายการประเมินหรือแต่ละรายข้อ
s	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการประเมินหรือแต่ละรายข้อ
$r_{tt}$	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละแบบประเมิน
%	แทน	จำนวนร้อยละ
๑.	แทน	การทดสอบครั้งที่ ๑
๒.	แทน	การทดสอบครั้งที่ ๒

## การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างแบบประเมิน

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินนี้ มีค่าที่  
ต้องการทราบ คือ

๑. ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละรายการประเมินจะบอกให้  
เราทราบถึงความเห็นของครูที่มีต่อรายการประเมินนั้น ๆ รายการประเมินข้อใดมีค่า  
คะแนนเฉลี่ยสูง แสดงว่ารายการนั้น ครูมีความเห็นควยที่จะนำไปใช้มากน้อยตามค่า  
คะแนนเฉลี่ย และถ้ารายการประเมินข้อใดมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำ แสดงว่ารายการนั้นครูไม่  
เห็นควยที่จะนำไปใช้ รายการประเมินข้อใด ควรใช้หรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้น  
เพื่อให้สอดคล้องกับคำชี้แจงในแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์ไว้ดังนี้

๑.๑ รายการประเมินข้อใดใดค่าคะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐  
ถือว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า รายการนั้นไม่ควรจะนำไปใช้

๑.๒ รายการประเมินข้อใดใดค่าคะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐  
ถือว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นควยน้อยในการที่จะนำรายการนั้นไปใช้ หรือรายการนั้น  
ยังไม่สมควรจะนำไปใช้

๑.๓ รายการประเมินข้อใดใดค่าคะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐  
ถือว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นควยปานกลางในการที่จะนำรายการนั้นไปใช้

๑.๔ รายการประเมินข้อใดใดค่าคะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑ - ๔.๕๐  
ถือว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นควยมากในการที่จะนำรายการนั้นไปใช้ เป็นรายการประ  
เมินผลต่อไป

๑.๕ รายการประเมินข้อใดใดค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐  
ถือว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นควยอย่างยิ่งในการที่จะนำรายการนี้ไปใช้ เป็นรายการ  
ประเมินผลต่อไป

๒. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการประเมิน จะบอกให้เรา  
ทราบถึงการกระจายของความเห็นของครูในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อรายการประเมิน  
แต่ละข้อนั้น

๒.๑ ถ้ารายการประเมินข้อใดมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง แสดงว่าความเห็นของครุมีการกระจายหรือความแตกต่างกันมาก

๒.๒ ถ้ารายการประเมินข้อใดมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงว่าความเห็นของครูส่วนใหญ่ใกล้เคียงกัน

ถ้าสมมุติว่าแต่ละรายการ มีการกระจายความเห็นโดยเฉลี่ยเท่ากันทุกข้อแล้ว ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจะใกล้เคียงประมาณ ๒.๐๔ - ๒.๐๗

ดังนั้นค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานยิ่งน้อยเท่าไร ค่าคะแนนเฉลี่ยความเห็นของครูในรายการข้อนั้นจะไม่แตกต่างกันทำให้เชื่อมั่นได้ยิ่งขึ้น

๓. ค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้พิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- ๓.๑  $r_{tt}$  .๘๐ และมากกว่า หมายถึงมีความเชื่อมั่นได้สูงมาก
- ๓.๒  $r_{tt}$  .๕๐ - .๗๙ หมายถึงมีความเชื่อมั่นสูงพอควร
- ๓.๓  $r_{tt}$  .๓๐ - .๔๙ หมายถึงมีความเชื่อมั่นระดับปานกลาง
- ๓.๔  $r_{tt}$  .๒๐ - .๒๙ หมายถึงมีความเชื่อมั่นได้น้อย

ในการวิเคราะห์และแปลผลในแต่ละรายการประเมิน และแต่ละแบบประเมินนั้น เพื่อให้เข้าใจตรงกัน จึงขอทำความเข้าใจไว้ดังนี้

ก. การหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการประเมิน และการหาความเชื่อมั่นของแบบประเมิน จะเรียกว่าการวิเคราะห์ผล

ข. เมื่อได้วิเคราะห์ตามข้อ ๑ แล้ว ในขั้นต่อไปจะเป็นการแปลผลหรืออธิบายผล

ค่าคะแนนเฉลี่ย จะบอกให้เราทราบว่า รายการประเมินในแต่ละข้อนั้น จะนำไปใช้เป็นรายการประเมินผลได้หรือไม่ โดยจะพิจารณาตามเกณฑ์ได้ดังนี้

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะบอกให้เราทราบว่า รายการประเมินข้อใด ครูมีความเห็นแตกต่างกันมากหรือน้อย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานนี้ไม่ได้ตั้งเกณฑ์บอกไว้แน่ชัดว่า ใดค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่าใด แล้วจะหมายถึงมีการกระจายเป็นเท่าไร แต่ในการแปลผลนี้คงยึดหลักเกณฑ์กว้าง ๆ ว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง ก็หมายถึงความเห็นมีการกระจายมาก ถ้าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ ก็หมายถึง

มีความเห็นใกล้เคียง หรือสอดคล้องกัน ดังได้กล่าวไว้แล้วในข้อ ๒ ซึ่งในการอธิบาย  
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละแบบประเมิน จะเพียงชี้ให้เห็นว่า ค่าความเบี่ยง  
เบนมาตรฐานสูงสุดและต่ำสุดเป็นค่าเท่าไร เท่านั้น

ค่าความเชื่อมั่น คือคำนวณได้เท่าไร จะพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์  
ที่ตั้งไว้

ต่อไปนี้จะเป็นการวิเคราะห์และแปลผลแบบประเมิน

### แบบประเมินผลงานครูใหญ่

ตารางที่ ๔ แสดง ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเห็น  
ของครูใหญ่ที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑	ความเอาใจใส่ดูแลบำรุงรักษา ซ่อมแซม อาคารและทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย อยู่ครบไม่สูญหาย	๔.๖๔	๔.๖๖	.๕๗	.๕๘
๒	ความเอาใจใส่ในการปรับปรุงตกแต่งอา าคารสถานที่และบริเวณโรงเรียนให้เรียบ ร้อย สะอาด สวยงาม	๔.๗๖	๔.๕๐	.๕๓	.๕๑
๓	จัดทำหรือควบคุมการจัดทำทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ หรือทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียน ใหญ่ถูกต้อง เรียบร้อย เป็นปัจจุบันเสมอ	๔.๘๔	๔.๗๘	.๕๓	.๕๖

ตารางที่ ๔ (ต่อ)

ร.น.	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๔	การเงิน จัดทำหรือควบคุมการจัดทำหลักฐาน เอกสาร (เช่น บัญชีต่าง ๆ เอกสารการรับจ่ายเงิน ฯลฯ) ทำให้ถูกต้องเรียบร้อย	๔.๘๘	๔.๘๗	.๓๓	.๔๔
๕	มีความสามารถในการติดต่อหาเงินจากผู้บริจาคหรือมูลนิธิ ฯลฯ มาเพื่อกิจการอันเป็นประโยชน์ของโรงเรียน	๓.๘๖	๔.๑๘	๑.๐๑	.๘๓
๖	การบันทึกเอกสารต่าง ๆ (เช่น สมุดหมายเหตุรายวัน ฯลฯ) เรียบร้อยเป็นปัจจุบัน	๔.๙๔	๔.๘๐	.๕๕	.๔๕
๗	งานคานชุกรการ (เช่น งานสารบรรณ การลงงานต่าง ๆ) ได้จัดทำหรือควบคุมการจัดทำให้เป็นที่เรียบร้อย	๔.๙๒	๔.๖๐	.๔๕	.๕๗
๘	มีการรวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่าง ๆ ของโรงเรียน	๔.๕๒	๔.๔๔	.๙๐	.๗๖
๙	มีการวางแผน โครงการ ของโรงเรียนอย่างชัดเจน และควบคุมการดำเนินงานตามแผนนั้น ๆ	๔.๔๖	๔.๖๔	.๗๓	.๕๖
๑๐	จัดแบ่งงาน มอบหมายหน้าที่การงานให้บุคลากรตามความถนัด ความรู้ และ ความสนใจของแต่ละคน	๔.๕๒	๔.๔๘	.๖๕	.๕๓

## ตารางที่ ๔ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑๑	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อคณะกรรมการจะได้อนุมัตินโยบายและระบบ ระเบียบการทำงาน	๔.๒๐	๔.๒๔	๑.๐๑	.๔๔
๑๒	กระจายอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการมีอำนาจ ในการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่การงาน และ มีความคล่องตัวในการทำงาน	๔.๔๔	๔.๕๒	.๖๔	.๖๔
๑๓	ตัดสินใจสั่งการใดถูกต้อง และเมื่อสั่งการ ใด ๆ แล้ว มีการติดตามผลงานเสมอ	๔.๖๒	๔.๖๓	.๖๐	.๕๓
๑๔	การบริหารงานโดยวิธีทางแบบประชาธิปไตย เช่น ขอมรับความคิดเห็นของผู้ ร่วมงาน สนับสนุนความคิดเห็นที่ดีให้เป็น ประโยชน์ต่องาน	๔.๔๖	๔.๓๗	.๓๕	.๖๑
๑๕	มีความสามารถในการประสานงานทั้งใน โรงเรียน และกับหน่วยงานอื่น หรือ บุคคลภายนอก	๔.๕๔	๔.๓๒	.๖๔	.๖๑
๑๖	มีความสามารถในการพูดหรือติดต่อสื่อสาร กับบุคคลอื่น พูดให้คนอื่นเข้าใจง่าย	๔.๕๒	๔.๕๐	.๖๑	.๖๒
๑๗	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกฝ่าย	๔.๖๐	๔.๕๖	.๕๗	.๖๒

## ตารางที่ ๔. (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	I		S	
		๑	๒	๑	๒
๑๘	สามารถสร้างสามัคคีและความร่วมมืออันดีในหมู่คณะ และมีความสามารถในการจูงใจคณะครูให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๔.๖๔	๔.๕๘	.๕๗	.๕๘
๑๙	ใช้วิธีการฉายในการแก้ปัญหาใ้ถูกต้อง	๔.๕๒	๔.๔๘	.๖๔	.๕๘
๒๐	มีความอดทน ออกทน และสามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้	๔.๓๒	๔.๔๐	.๘๗	.๗๐
๒๑	มีความรอบรู้ในวิชาการ สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น	๔.๕๒	๔.๔๐	.๗๐	.๖๗
๒๒	ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน	๔.๓๖	๔.๔๐	.๗๒	.๖๐
๒๓	เอาใจใส่ดูแลการสอนของครู และจัดดำเนินการ วัสดุการเรียน ให้ถูกต้องตามระเบียบและหลักวิชา	๔.๖๘	๔.๕๘	.๕๕	.๖๗
๒๔	เอาใจใส่ดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของครูสม่ำเสมอ	๔.๕๒	๔.๔๘	.๖๕	.๖๒
๒๕	ปกครองครูและนักเรียนให้ปฏิบัติตามวินัยและศีลธรรมอันดี	๔.๖๘	๔.๕๖	.๔๗	.๕๘
๒๖	จัดให้มีการประเมินผลงานทั้งของหน่วยงานและบุคคลเป็นระยะ ๆ	๔.๒๔	๔.๓๐	.๘๐	.๗๕

ตารางที่ ๔ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๒๗	การพิจารณาความดีความชอบควยความ เป็นธรรมและยุติธรรม	๔.๘๐	๔.๗๗	.๕๑	.๕๕
๒๘	จัดบริการต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อชุมชน และเข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชน	๔.๓๐	๔.๓๘	.๗๕	.๗๗
๒๙	พยายามจัดสวัสดิการครูและนักเรียนให้ ดีที่สุด	๔.๕๒	๔.๕๖	.๖๘	.๕๘
๓๐	บริหารโรงเรียนเต็มความสามารถ ทำ ให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและมีมาตรฐานที่ ขึ้น	๔.๖๒	๔.๖๘	.๕๗	.๕๕

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่น  $r_{tt} = .๕๑$

จากตารางที่ ๔ อธิบายได้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยของรายการประเมินแต่ละข้อแสดงว่า ความเห็นของครู  
ในกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นควยมาก และเห็นควยอย่างยิ่ง ที่จะนำรายการประเมินทั้ง  
หมคนี่ไปใช้เป็นรายการประเมินผลงานของครูใหญ่ได้ ทั้งนี้เพราะค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด  
คือ ๓.๘๖ เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในข้อ ๑.๔ แล้ว ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ก็ยิ่งสูงกว่า  
เกณฑ์ที่ตั้งไว้

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบครั้งแรกได้ค่าความเบี่ยงเบน  
มาตรฐานสูงสุดคือ ๑.๐๑ และต่ำสุดคือ .๓๓ การทดสอบครั้งหลังได้ค่าความเบี่ยง

เบนมาตรฐานสูงสุดคือ .๘๕ และต่ำสุดคือ .๔๑ จากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดกับต่ำสุดที่ได้นี้ จะเห็นว่ามีความต่างกันมาก และค่าความเบี่ยงเบนของข้ออื่น ๆ ก็จะมีค่าต่างกันตามทีปรากฏในตาราง จึงแสดงให้เห็นว่า ความเห็นของครูในกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการประเมินแต่ละข้อนั้น จะกระจายมากและน้อยอย่างเห็นความแตกต่างได้ชัด การที่เป็นเช่นนี้พอจะยกตัวอย่างข้อ ๑๑ จัดทำคู่มือการทดสอบครั้งแรกพบว่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ ๑.๐๑ ซึ่งเป็นค่าที่มากกว่าข้ออื่น ๆ อาจเป็นเพราะว่าครูใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความเห็นนี้ มีทั้งครูใหญ่โรงเรียนขนาดใหญ่ไปจนถึงขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดเล็กอาจจะไม่จำเป็นหรือไม่มีเวลาพอที่จะจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของโรงเรียน เหมือนโรงเรียนขนาดใหญ่ จากการสังเกตคำตอบ ครูใหญ่โรงเรียนขนาดใหญ่ มักจะเห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่ครูใหญ่โรงเรียนเล็กมักจะเห็นด้วยปานกลางและเห็นด้วยน้อยหรือในทางกลับกัน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ .๓๓ ในข้อ ๔ การเงิน การจัดทำ หรือควบคุมการจัดทำหลักสูตร เอกสาร แสดงว่าความเห็นของครูใกล้เคียงกันมากหรือสอดคล้องกัน เพราะครูใหญ่ทุกโรงเรียน ไม่ว่าจะ เป็นโรงเรียนเล็กหรือใหญ่ ต่างก็ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องการเงินด้วยกันทั้งนั้น ดังนั้น ปริมาณงาน ชอบขายความรับผิดชอบ และความจำเป็นของทำ และอื่น ๆ ขอมมีอิทธิพลต่อความเห็นของครู

สำหรับค่าความเชื่อมั่น คำนวณค่า  $r_{tt}$  ได้ .๘๑ แสดงว่า ความเห็นของครูใหญ่ในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการประเมินในครั้งแรกและครั้งหลัง มีความคงที่แน่นอนสูงมาก ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้นี้ เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ค่าเกณฑ์ในข้อ ๓.๑ มีความเชื่อมั่นสูงมาก

แบบประเมินผลงานครูหัวหน้าหมวดวิชา

ตารางที่ ๕ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน  
ความเห็นของครูหัวหน้าหมวดวิชาที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑	จัดทำหรือจัดใหม่โครงการสอนวิชาต่าง ๆ ในหมวดวิชาของตน	๔.๖๐	๔.๖๔	.๖๗	.๖๒
๒	จัดทำหรือจัดหาหนังสือประมวลการสอน คู่มือการสอนวิชาต่าง ๆ ในหมวดวิชาของ ตน	๔.๖๐	๔.๖๔	.๕๘	.๕๗
๓	ควบคุมดูแลการเรียนการสอนในหมวดวิชา ที่ตนรับผิดชอบให้เป็นไปตามโครงการสอน	๔.๓๕	๔.๕๖	.๗๑	.๖๑
๔	มีการประเมินผลการทำงานของครูใน หมวด ๖ เป็นระยะ ๆ	๔.๐๑	๔.๑๗	.๗๔	.๗๑
๕	ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษากัน วิชาการ และเหตุการณ์ทั่วไป แล้วจัดปรับ ปรุงเนื้อหาและวิธีสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	๔.๕๐	๔.๓๕	.๗๖	.๘๗
๖	จัดให้มีการศึกษาวิจัยปัญหาเพื่อการปรับ ปรุงการเรียนการสอน	๔.๒๕	๔.๓๑	.๗๒	.๖๗
๗	มีความสามารถและรอบรู้ในวิชาการพอที่ จะให้คำปรึกษาแก่ครูใด	๔.๕๔	๔.๕๔	.๕๗	.๖๑
๘	มีความสามารถในการเขียนหนังสือ หรือ ทำเอกสารเผยแพร่ เป็นประโยชน์แก่การ เรียนการสอน	๓.๘๘	๔.๑๑	.๘๒	.๗๕

## ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ลำดับที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๙	ติดต่อประสานงานกับครูและครูหัวหน้า หมวดวิชาอื่น เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริม วิชาการ	๔.๒๘	๔.๓๔	.๓๕	.๖๙
๑๐	จัดหาและควบคุม อำนวยความสะดวก เกี่ยวกับ เครื่องอุปกรณ์การสอนและอื่น ๆ พร้อมทั้งจัดดำเนินการซ่อมแซมอุปกรณ์ ที่ชำรุด	๔.๒๐	๔.๒๙	.๖๘	.๓๓
๑๑	สามารถทำงานภายใต้ความกดดันจาก สถานการณ์ต่าง ๆ ได้	๓.๘๐	๔.๐๒	.๖๓	.๘๒
๑๒	มีการพบปะกันกับครูในกลุ่ม วิชา และ ร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงวิชาการให้ดีขึ้น	๔.๒๔	๔.๒๓	.๖๘	.๓๑
๑๓	เป็นผู้มีเทคนิคในการสอน สามารถ จัดดำเนินการสอน และปรับปรุงงาน ในหมวดวิชาของตนได้ก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ	๔.๔๒	๔.๕๔	.๖๙	.๖๔
๑๔	มีการพิจารณาผลงานของครูในหมวด ด้วยความเป็นธรรม และเสนอผลงาน ของครูใหญ่บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ ๆ	๔.๓๒	๔.๓๕	.๓๘	.๓๓
๑๕	สนใจการอบรม ศึกษาหาความรู้ และ สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม	๔.๓๘	๔.๔๑	.๓๒	.๖๓

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑๖	จัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เป็น ครั้งคราว และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความ รู้ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	๔.๑๗	๔.๑๘	.๗๕	.๗๓
๑๗	มีความสามารถในการจัดการการสอนโดยไม่ ยุ่งยาก สับสน	๓.๘๒	๔.๐๘	.๘๒	.๘๑
๑๘	สามารถในการจัดแม้งานครูและมอบหมาย หน้าที่ใดอย่างเหมาะสม	๔.๓๘	๔.๔๖	.๗๖	.๖๔
๑๙	มีความตั้งใจจริงในการทำงานเป็นแบบ อย่างใด	๔.๔๖	๔.๔๖	.๕๗	.๕๖
๒๐	รอบรู้ในเรื่องการวัดผล การจัดทำข้อสอบ และการทำสถิติ เพื่อปรับปรุงการเรียน การสอนให้ดีขึ้น	๔.๔๑	๔.๔๐	.๖๑	.๖๐

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่น  $r_{tt} = .๘๘$

จากตารางที่ ๕ อธิบายได้ว่า

ค่าคะแนนเฉลี่ยของรายการประเมินแต่ละข้อแสดงว่า ความเห็นของครู  
ในกลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นควมมาก และเห็นควมอย่างยิ่งที่จะนำรายการประเมินทั้ง  
หกข้อ ไม่ใช่เป็นรายการประเมินผลงานของครูหัวหน้าหมวดวิชาได้ ทั้งนี้ เพราะค่า

คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ๓.๘๐ เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ต่ำสุดที่ตั้งไว้ในข้อ ๑.๔ คือ ๓.๕๑ แล้ว ค่าคะแนนที่เฉลี่ยได้นี้ ยังสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบครั้งแรกได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด .๘๒ และต่ำสุด .๕๗ การทดสอบครั้งหลังได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด .๘๗ และต่ำสุด .๕๖ จะเห็นว่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดกับต่ำสุดนั้น ไม่ต่างกันมากนัก แสดงว่าแต่ละรายการประเมินนั้น ครูมีความเห็นในลักษณะการกระจายความเห็นไม่ผิดแตกต่างกันมากนัก ในเมื่อเปรียบเทียบกันแต่ละข้อ

สำหรับค่าความเชื่อมั่น  $r_{tt}$  ได้ .๘๘ แสดงว่าความเห็นของครูในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการรายการประเมินในครั้งแรกและครั้งหลัง มีความคงที่แน่นอนค่อนข้างสูง ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้ เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้วเข้าเกณฑ์ในข้อ ๓.๑ มีความเชื่อมั่นสูงมาก

แบบประเมินผลงานครูประจำชั้นหรือครูสอนประจำวิชา  
 ตารางที่ ๖ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน  
 ความเห็นของครูประจำชั้น ๓ ที่มีต่อการรายการประเมินแต่ละข้อ

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑	จัดทำสมุดประจำชั้น บัญชีเรียกชื่อ สมุด รายงาน และอื่น ๆ ถูกต้อง สะอาด เรียบร้อย เป็นปัจจุบันเสมอ	๔.๗๕	๔.๗๕	.๕๒	.๕๒
๒	มีการเตรียมการสอนอย่างดี	๔.๕๑	๔.๕๒	.๗๕	.๗๗

ตารางที่ ๖ (ต่อ)

ร.พ.	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑	มีความสามารถในการผลิตอุปกรณ์เอกสารประกอบการสอนการเรียน และใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเก็บรักษา	๔.๐๑	๔.๐๔	.๓๓	.๓๕
๔	มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี เข้าใจโครงสร้างหลักสูตร ความมุ่งหมาย เนื้อหา และกระบวนการในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี	๔.๔๔	๔.๔๓	.๖๓	.๓๕
๕	มีวิธีการสอนและการถ่ายทอดที่ดี เปลี่ยนวิธีการเสมอ เพื่อให้เด็กไม่เบื่อ	๔.๖๖	๔.๕๘	.๕๕	.๖๒
๖	สามารถนำหลักจิตวิทยาและความรู้เรื่องพัฒนาการของเด็ก มาใช้ในการสอน	๔.๔๓	๔.๔๐	.๖๓	.๖๕
๗	ศึกษาหาความรู้รอบตัวและวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนเสมอ	๔.๕๕	๔.๔๖	.๕๕	.๖๔
๘	ให้เด็กทำงานเสมอ และตรวจสอบผลงานทุกครั้ง	๔.๕๓	๔.๕๘	.๕๘	.๖๐
๙	ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้าหรือมีปัญหาทางการเรียนเป็นการส่วนตัว เช่น การสอนซ่อมเสริมให้	๔.๑๙	๔.๒๖	.๓๒	.๓๑

## ตารางที่ ๖ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑๐	ร่วมมือกับครูหัวหน้าหมวด และครูอื่น ๆ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของ นักเรียน และร่วมมือในกิจกรรมอื่น ๆ	๔.๑๒	๔.๒๗	.๖๙	.๖๙
๑๑	ความเอาใจใส่ต่อนักเรียน มีการกระตุ้น ส่งเสริมให้เด็กทำดี รักการเรียนรู้ สนใจ ในความรู้รอบตัว และอ่านหนังสืออย่าง กว้างขวาง	๔.๖๐	๔.๕๖	.๕๒	.๖๒
๑๒	ใช้ภาษาสุภาพ กระตือรือร้น เข้าใจง่าย เมื่ออธิบายบทเรียน และกำรเขียนหนังสือ สื่อใ้ถูกต้อง	๔.๕๙	๔.๕๖	.๕๖	.๕๘
๑๓	เข้าใจนโยบาย ความต้องการและความ หวังของโรงเรียน และดำเนินการสอน ให้สอดคล้อง	๔.๓๑	๔.๓๒	.๗๓	.๗๐
๑๔	มีการวัดผลอยู่เสมอ และมีความรู้เรื่อง การวัดผล การออกข้อสอบเป็นอย่างดี	๔.๓๗	๔.๓๘	.๖๗	.๗๐
๑๕	จัดห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	๔.๕๗	๔.๕๓	.๕๗	.๕๙
๑๖	สร้างบรรยากาศในการสอนและในห้อง เรียนให้มีชีวิตชีวา	๔.๕๒	๔.๕๑	.๖๒	.๖๑

ตารางที่ ๖ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑๓	ปกครองดูแลนักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติ อยู่ในระเบียบวินัย และเอาใจใส่ดูแล ทุกข์สุขของนักเรียนสม่ำเสมอ	๔.๕๖	๔.๕๕	.๕๓	.๖๔
๑๔	ติดต่อผู้ปกครองนักเรียนที่มีปัญหา เพื่อ ขอความร่วมมือช่วยกันแก้ปัญหา ที่มีปริมาณมากเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	๔.๓๕	๔.๒๙	.๖๖	.๖๙
๑๕	เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานอื่น ๆ ที่ได้ รับมอบหมายเป็นอย่างดี	๔.๐๖	๔.๐๘	.๗๕	.๗๕
๒๐		๔.๕๐	๔.๔๖	.๖๓	.๘๓

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่น  $r_{tt} = .๘๓$

จากตารางที่ ๖ อธิบายได้ว่า

ค่าคะแนนเฉลี่ยของรายการประเมินแต่ละข้อทั้งหมด ของการทดสอบครั้งแรก และครั้งหลัง แสดงว่า ความเห็นของครูในกลุ่มตัวอย่างเห็นควมมาก และเห็นควมอย่าง ยิ่งที่จะนำรายการประเมินทั้งหมดนี้ ไปใช้เป็นรายการประเมินผลงานของครูประจำชั้น หรือครูสอนประจำวิชาได้ ทั้งนี้ เพราะค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ๔.๐๑ เมื่อเปรียบเทียบ กับเกณฑ์ค่าสุดที่ตั้งไว้ในข้อ ๑.๔ คือ ๓.๕๑ แล้ว ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ ยังสูงกว่า เกณฑ์ที่ตั้งไว้

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบครั้งแรก โคค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด .๓๕ และต่ำสุด .๕๒ การทดสอบครั้งหลังโคค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด .๔๓ และต่ำสุด .๕๒ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดกับต่ำสุดแล้ว และพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนแต่ละข้อประกอบ จะเห็นว่าค่าความเบี่ยงเบนแต่ละข้อเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นจะไม่แตกต่างกันมาก แสดงว่าแต่ละรายการประเมินครุมีความเห็นที่แตกต่างพอ ๆ กัน

สำหรับค่าความเชื่อมั่น คำนวณค่า  $r_{tt}$  ได้ .๘๗ แสดงว่า ความเห็นของครุในกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรายการประเมินในครั้งแรกและครั้งหลัง มีความคงที่แน่นอนค่อนข้างสูง ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้นี้เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในข้อ ๓.๑ มีความเชื่อมั่นสูงมาก

### แบบประเมินผลงานของครุธุรการ

ตารางที่ ๗ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเห็นของครุธุรการที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑	งานคานสารบรรณ (เช่น การรับหนังสือ การโต้ตอบ การเก็บเรื่องราว ฯลฯ ) ทำได้ถูกต้อง รวดเร็ว เรียบร้อย	๔.๕๗	๔.๖๗	.๖๔	.๕๔
๒	การพิมพ์หนังสือหรือเขียนหนังสือราชการ ใช้แบบฟอร์มถูกต้อง และใช้ภาษาถูกต้อง ขอความกระชับ รัดกุม	๔.๗๒	๔.๖๗	.๕๒	.๔๔

ตารางที่ ๗ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๓	งานด้านสวัสดิการ เช่น ดูแลการจัด น้ำดื่ม ความคุมดูแลการทำความสะดวก อาคาร สถานที่ เป็นไปโดยเรียบร้อย	๔.๐๓	๔.๕๓	๑.๐๐	.๕๗
๔	งานด้านทะเบียน หลักฐาน เอกสาร ต่าง ๆ ทำได้ถูกต้องเรียบร้อยเป็นปัจ จุบัน และเก็บรักษาเป็นระบบ ไม่สูญ หายหรือสับสน	๔.๕๓	๔.๖๓	.๖๔	.๖๑
๕	จัดบริการด้านเอกสาร มีการจัดพิมพ์ แบบฟอร์มต่าง ๆ ไว้อำนวยความสะดวก แก่ครูผู้นอ	๔.๓๓	๔.๕๐	.๗๑	.๖๔
๖	รวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูล จัดทำสถิติ ต่าง ๆ ไว้เพื่อการวางแผน โครงการฯ	๔.๓๐	๔.๕๐	.๗๐	.๖๒
๗	เตรียมเรื่องเข้าประชุม บันทึกรายงาน การประชุม ส่งสำเนาบันทึกการประชุม ใหญ่ที่เกี่ยวข้องทราบ	๔.๓๐	๔.๕๓	.๕๕	.๖๓
๘	เอาใจใส่ในการติดตามงานต่าง ๆ ที่มีกำหนด มีให้กำลังใจ	๔.๖๓	๔.๖๐	.๖๑	.๕๐
๘	ทำรายงานต่าง ๆ ให้ถูกต้องเรียบร้อย	๔.๕๐	๔.๔๗	.๖๓	.๖๔
๑๐	รอบรู้แม่นยำในระเบียบ ขอบบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องของสำนักงานโรงเรียน	๔.๔๓	๔.๕๐	.๖๔	.๖๓

ตารางที่ ๗ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑๑	มีการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	๔.๓๗	๔.๕๐	.๗๖	.๖๗
๑๒	ให้ความร่วมมือแก่ทุกคนในโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง	๔.๖๐	๔.๖๗	.๖๒	.๖๑
๑๓	มีความสามารถในการชี้แจง อธิบาย เรื่องราวใหญ่ที่เกี่ยวข้องทราบ	๔.๕๐	๔.๖๐	.๖๓	.๕๐
๑๔	มีการติดต่อประสานงานกับชุมชน หน่วยงาน และบุคคลภายนอก	๔.๓๓	๔.๕๐	.๕๒	.๕๗
๑๕	รับนิคมชอบและปฏิบัติตามให้เป็นไปตาม เป้าหมายของโรงเรียน	๔.๑๐	๔.๕๐	๑.๑๐	.๖๒
๑๖	มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี เช่น จัดเผยแพร่ ผลงานของโรงเรียน	๔.๐๗	๔.๓๐	.๕๑	.๗๕
๑๗	ติดตามและรายงานความเคลื่อนไหว ทางการศึกษาและในวงการบริหาร อยู่เสมอ	๔.๑๓	๔.๓๗	.๕๕	.๖๗
๑๘	ต้อนรับผู้มาติดต่อและอำนวยความสะดวก สะดวก คว้ยไม่ตรีอันค้ำงาม	๔.๖๐	๔.๕๕	.๖๒	.๖๓
๑๙	สามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ	๓.๘๐	๔.๐๐	.๕๓	.๘๗
๒๐	การปฏิบัติงานตามที่ครูใหญ่มอบหมาย ด้วยความตั้งใจและโดยดี	๔.๕๗	๔.๖๗	.๖๓	.๕๕

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่น  $r_{tt} = .๘๖$

จากตารางที่ ๗ อธิบายได้ว่า

ค่าคะแนนเฉลี่ยของรายการประเมินแต่ละข้อ ทั้งการทดสอบครั้งแรกและครั้ง  
หลัง แสดงว่า ความเห็นของครูในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก และเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะ  
นำรายการประเมินทั้งหมดนี้ ไปใช้เป็นรายการประเมินผลงานของครูประจำชั้นหรือ  
ประจำวิชาได้ ทั้งนี้ เพราะค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ๓.๘๐ เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์  
ต่ำสุดที่ตั้งไว้ในข้อ ๑.๔ คือ ๓.๕๑ แล้ว ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ยังสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการทดสอบครั้งแรก ได้ค่าความเบี่ยงเบน  
มาตรฐานสูงสุด ๑.๑๐ และต่ำสุด .๕๒ การทดสอบครั้งหลัง ได้ค่าความเบี่ยงเบน  
สูงสุด .๘๗ และต่ำสุด .๔๘ จะเห็นได้ว่า ผลต่างระหว่างค่าความเบี่ยงเบนมาตร  
ฐานสูงสุดกับต่ำสุดนั้นต่างกันมาก แสดงว่ารายการประเมินในแบบประเมินนี้ มีทั้งราย  
การที่ครูมีความเห็นแตกต่างกันมาก และมีทั้งรายการที่ครูมีความเห็นที่ใกล้เคียงกัน

สำหรับค่าความเชื่อมั่น คำนวณค่า  $r_{tt}$  ได้ .๘๖ แสดงว่าความเห็นของครู  
ในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อรายการประเมินในครั้งแรกและครั้งหลังมีความคงที่แน่นอนค่อนข้าง  
สูง ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เกณฑ์ในข้อ ๓.๑ คือ  
มีความเชื่อมั่นได้สูงมาก



ตารางที่ ๔ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๗	จัดบริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ห้องสมุด (เช่น จัดทำคู่มือการใช้ห้องสมุด จัดทำคัตสันเรื่องจากวารสารต่าง ๆ ที่มีในห้องสมุด ฯลฯ)	๔.๒๓	๔.๒๖	.๗๒	.๗๕
๘	ทำทะเบียนหนังสือและทรัพย์สินแยกตามหมวดหมู่ จัดทำบัตรรายการหนังสือไว้ถูกต้องเรียบร้อย	๔.๒๐	๔.๓๗	.๕๐	.๗๗
๙	การทำสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับห้องสมุด (เช่น สถิติจำนวนผู้ใช้ห้องสมุด ฯลฯ)	๓.๗๐	๓.๙๗	.๕๒	.๘๕
๑๐	การซ่อมแซมหนังสือที่ชำรุดให้มีสภาพเรียบร้อยใช้การได้ การรวมวารสารทำกตกร เย็บเล่ม	๔.๕๐	๔.๓๓	.๖๘	.๗๑
๑๑	จัดวางระบบการยืมหนังสืออย่างง่าย ๆ แตรักกุม	๔.๓๐	๔.๓๗	.๕๗	.๗๗
๑๒	ความเอาใจใส่ในการควบคุมดูแลการทำความสะดวกห้องสมุดให้สะอาดอยู่เสมอ	๔.๔๓	๔.๔๓	.๖๘	.๖๓
๑๓	ความสนใจเข้ารับการอบรม หรือศึกษาคำความรู้อยู่เสมอ	๔.๓๗	๔.๒๗	.๗๒	.๖๕
๑๔	มีความซื่อสัตย์ในการใช้เงินและสิ่งของให้เป็นประโยชน์มากที่สุด	๔.๔๗	๔.๕๐	.๖๗	.๗๓

ตารางที่ ๘ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑๕	มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตกแต่งห้องสมุดให้สวยงามน่าดู มีบรรยากาศคืออยู่เสมอ	๔.๓๓	๔.๓๓	.๖๖	.๓๒
๑๖	การให้คำแนะนำปรึกษา แก่ผู้ใช้ห้องสมุด	๔.๐๓	๔.๐๓	.๓๒	.๔๓
๑๗	จัดให้มีการสำรวจตรวจสอบหนังสือและทรัพย์สินห้องสมุดทุกเดือน	๓.๙๐	๓.๖๓	.๘๙	๑.๐๑
๑๘	มีการปรับปรุงกิจการห้องสมุดให้เจริญก้าวหน้า	๔.๒๓	๔.๒๓	.๓๒	.๓๔
๑๙	จัดทำบันทึกเรื่องราว เหตุการณ์สำคัญของโรงเรียน หมอบาน คำบาล อ่าเภอจังหวัด ฯลฯ ไว้เพื่อการศึกษาอ้างอิง	๓.๕๐	๓.๕๐	.๕๐	.๕๕
๒๐	จัดห้องสมุดโรงเรียนให้เป็นศูนย์ทางวิชาการบริการชุมชน	๔.๐๐	๔.๐๓	.๕๕	.๕๓

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่น  $r_{\alpha} = .๕๕$

จากตารางที่ ๘ อธิบายได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยของรายการประเมินแต่ละข้อ จากการทดสอบในครั้งที่ ๑ แสดงว่าความเห็นของครูในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ที่จะนำรายการประเมินไปใช้ได้ มี ๑๙ ข้อ คือ ข้อ ๑ - ๑๘ และข้อ ๒๐ สำหรับข้อ ๑๙ นั้น ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐ ซึ่งเข้าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในข้อ ๑.๓ คือ เห็นด้วยปานกลาง ในการที่จะนำไปใช้ แต่การทดสอบ

สอบในครั้งที่ ๒ ทุกข้อ ได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ๓.๕๑ ขึ้นไป ซึ่งเข้าเกณฑ์ตั้งไว้ในข้อ ๑.๔ คือ เห็นควมมากในการที่จะนำเอารายการประเมินเหล่านี้ ไปใช้เป็นรายการประเมินผลงานของครูบรรณารักษ์ได้

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดและต่ำสุด การทดสอบครั้งแรกได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด ๑.๐๐ และต่ำสุด .๕๗ การทดสอบครั้งที่สองได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด ๑.๐๑ และต่ำสุด .๖๓

สำหรับค่าความเชื่อมั่น คำนวณค่า  $r_{tt}$  ได้ .๘๕ แสดงว่าความเห็นของครูในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อรายการประเมินในครั้งแรกและครั้งหลังมีความคงที่ค่อนข้างสูง ซึ่งค่าที่ได้นี้เมื่อเทียบกับเกณฑ์ตั้งไว้ เข้าเกณฑ์ในข้อ ๓.๑ คือ มีความเชื่อมั่นได้สูงมาก

แบบประเมินผลงานครูพยาบาล

ตารางที่ ๕ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเห็นของครูพยาบาลที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑	จัดให้มีอาสาสมัครประจำบ้าน หรือยาที่จำเป็นไว้ใช้อย่างเพียงพอ	๔.๓๐	๔.๖๓	.๖๐	.๖๒
๒	จัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฐมพยาบาลพร้อมและจัดให้มีเครื่องชั่งน้ำหนัก เครื่องวัดสวนสูง	๔.๓๗	๔.๔๗	.๗๗	.๖๘
๓	จัดทำทะเบียนประวัติสุขภาพนักเรียนแต่ละคน และการให้คำแนะนำแก่ัก	๔.๑๐	๔.๑๗	.๘๕	.๘๗

ตารางที่ ๔ (ต่อ)

ร.น.	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๔	การแจ้งอาการผิดปกติ หรือโรคประจำตัวของนักเรียนที่แพทย์ตรวจพบ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	๔.๑๓	๔.๑๗	.๗๘	.๗๕
๕	การทำ การปฐมพยาบาลนักเรียนที่ประสบอุบัติเหตุ หรือการให้การรักษาแก่นักเรียนที่เจ็บป่วยเล็กน้อย	๔.๓๐	๔.๖๐	.๗๐	.๘๘
๖	การติดต่อประสานงานกับแพทย์หรืออนามัยอำเภอ อนามัยจังหวัด ให้มาตรวจสุขภาพนักเรียน หรือปลูกฝี ฉีดวัคซีน ฯลฯ	๔.๕๐	๔.๕๐	.๗๕	.๖๘
๗	จัดทำปฏิทินตรวจสุขภาพอนามัยนักเรียน (เช่น จันทร์ ตรวจเครื่องแต่งกาย ฯลฯ) และดำเนินการตรวจร่วมกับครูประจำชั้น	๓.๗๗	๓.๘๓	.๘๖	.๘๑
๘	จัดทำสถิติเกี่ยวกับนักเรียนที่ป่วย การให้บริการแก่เด็ก และจัดทำหลักฐานต่าง ๆ (เช่น หลักฐานการรับจ่ายยา)	๓.๘๗	๓.๘๗	.๘๓	.๘๕
๙	ความเอาใจใส่ดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องเวชภัณฑ์ และการจัดห้องพยาบาลให้สะอาด เรียบร้อย	๔.๕๓	๔.๕๗	.๗๓	.๖๓

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑๐	การปรับปรุงกิจการห้องพยาบาลให้ สะอาดมาตรฐาน และจัดเป็นศูนย์ กลางให้ความรู้ทางคานสุขภาพอนามัย แก่ชุมชนโดยผ่านทางนักเรียน	๓.๘๓	๔.๐๓	.๘๘	.๘๓

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่น  $r_{tt} = .๘๓$

จากตารางที่ ๕ อธิบายได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยของรายการประเมินแต่ละข้อ ทั้งการทดสอบครั้งแรกและครั้ง  
หลังที่ได้นี้ แสดงว่า ความเห็นของครูในกลุ่มตัวอย่างเห็นควมมาก และเห็นควมเป็น  
อย่างยิ่งที่จะนำรายการประเมินทั้งหมดนี้ ไปใช้เป็นการประเมินผลงานของครูพยา  
บาลได้ ทั้งนี้ เพราะค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ๓.๘๓ เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้  
ในข้อ ๑.๘ ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ยังสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดในครั้งแรก คือ .๘๘ และในครั้งหลัง คือ  
.๘๑ และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุดในครั้งแรก คือ .๖๐ และในครั้งหลัง คือ  
.๖๒ ซึ่งข้อที่มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง แสดงว่าความเห็นของครูต่อรายการนั้นแตก  
ต่างกันมาก ข้อใดค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงว่าความเห็นของครูต่อรายการ  
นั้นใกล้เคียงกัน

สำหรับค่าความเชื่อมั่น คำนวณค่า  $r_{tt}$  ได้ .๘๓ แสดงว่าความเห็นของครูใน  
กลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรายการประเมิน ในครั้งแรกและครั้งหลังมีความคงที่แน่นอนสูงมาก  
ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้ เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้เข้าเกณฑ์ในข้อ ๓.๑ คือ มีความเชื่อ  
มั่นได้สูงมาก

แบบประเมินผลงานของครูโภชนาการ  
 ตารางที่ ๑๐ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ  
 คะแนนความเห็นของครูโภชนาการที่มีต่อรายการประเมิน  
 แต่ละข้อ

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑	จัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณค่าทางกาย การปรุงอาหารถูกหลักโภชนาการ สะอาดน่ารับประทาน	๔.๓๗	๔.๔๓	๐.๘๗	๐.๘๒
๒	จัดระบบควบคุมการจำหน่ายวัตถุดิบ เงินไม่รั่วไหล	๔.๒๓	๔.๒๐	๐.๘๓	๐.๘๗
๓	เด็กเล็กให้มีมารยาทในการจำหน่าย อาหาร และการรับประทานอาหาร	๔.๒๐	๔.๓๐	๐.๘๕	๐.๙๕
๔	เอาใจใส่ในการควบคุมดูแลรักษาสถานที่ เครื่องภาชนะต่าง ๆ ให้สะอาดและ เรียบร้อยอยู่เสมอ	๔.๑๐	๔.๑๗	๐.๘๖	๐.๘๗
๕	จัดนิทรรศการเกี่ยวกับการรู้จักเลือกบริ โภคอาหารที่เป็นคนประโยชน์ต่อร่างกาย เพื่อส่งเสริมเด็กใหญ่รู้จักเลือกซื้ออาหาร และมีนิสัยการกินที่ดี	๓.๘๓	๓.๙๐	๐.๘๘	๐.๘๑
๖	จัดทำหลักฐานต่าง ๆ ให้เป็นที่ถูกต้อง เรียบร้อย ( เช่น บัญชีรายวันรับจ่าย )	๔.๑๐	๔.๒๐	๐.๘๕	๐.๘๕

ตารางที่ ๑๐ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๓	มีความสามารถในการจัดอาหารกลางวัน ในโรงเรียน	๓.๘๗	๓.๘๐	.๘๒	.๘๕
๔	จัดบริการอาหารกลางวันโดยไม่หวังผล กำไรเกินควร	๔.๑๐	๔.๒๓	.๘๕	.๘๖
๕	ฝึกเด็กให้มีความรู้และทักษะในการประ กอบอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย และรู้จักเก็บรักษาอาหารเป็น	๓.๘๗	๔.๑๐	.๘๕	.๘๐
๑๐	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และมี การปรับปรุงวิธีดำเนินงานให้ดีขึ้น	๓.๘๓	๔.๐๗	.๘๓	.๘๓

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่น  $r_{tt} = .๘๕$

จากตารางที่ ๑๐ อธิบายได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยของรายการประเมินแต่ละข้อ ทั้งการทดสอบครั้งแรกและครั้ง  
หลัง แสดงว่า ความเห็นของครูในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ในการที่จะเอารายการ  
ประเมินทั้ง ๑๐ ข้อนี้ ไปใช้เป็นรายการประเมินผลงานของครูโภชนาการได้ ทั้งนี้  
เพราะทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓.๕๑ และไม่สูงกว่า ๔.๕๐ ซึ่งเข้าเกณฑ์ที่ตั้ง  
ไว้ในข้อ ๑.๔

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบครั้งแรกให้ค่าความเบี่ยงเบนมาตร  
ฐานสูงสุด .๘๘ และต่ำสุด .๘๒ การทดสอบครั้งหลังได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
สูงสุด .๘๗ และต่ำสุด .๘๕ มีข้อน่าสังเกตค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบประเมิน

นี้ทุกข้อ ไม่ว่าจะเป็นการทดสอบครั้งแรกและครั้งหลัง ต่างก็มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันมาก แสดงว่าแต่ละข้อครุมีความเห็นกระจายพอ ๆ กัน

สำหรับค่าความเชื่อมั่น ค่าจำนวนค่า  $r_{tt}$  ใ้ ๔๕ แสดงว่าความเห็นของครุในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อรายการประเมินในครั้งแรกและครั้งหลัง มีความคงที่แน่นอนสูงมาก ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ใ้เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เข้าเกณฑ์ในข้อ ๓.๑ คือมีความเชื่อมั่นใ้สูงมาก

แบบประเมินผลงานครูการเงินและพัสดุ

ตารางที่ ๑๑ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเห็นของครูการเงินและพัสดุที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ

ที่	รายการประเมิน	X̄		S	
		๑	๒	๑	๒
๑	จัดทำหลักฐานการเงิน (เช่น การทำบัญชีต่าง ๆ เอกสาร (ฎีกา)เบิกเงินรับเงิน จ่ายเงิน ฯลฯ) ถูกต้องเรียบร้อย เป็นปัจจุบันเสมอ	๔.๘๗	๔.๘๓	.๔๑	.๓๘
๒	จัดทำหลักฐานและทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์ทรัพย์สินต่าง ๆ (เช่น หลักฐานการรับจ่าย ฯลฯ) ถูกต้อง เรียบร้อย เป็นปัจจุบันเสมอ	๔.๘๐	๔.๘๓	.๔๓	.๓๘
๓	มีความรับผิดชอบในการรับจ่ายเงินด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย	๔.๗๐	๔.๖๙	.๕๔	.๕๔

ตารางที่ ๑๑ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๔	มีความเอาใจใส่ในการตรวจดูแลรักษา สิ่งของมีให้สูญหาย และสำรวจสุขภาพ เครื่องมือเครื่องใช้ ครุภัณฑ์ และอาคาร จัดซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่คิอยู่เสมอ	๔.๒๗	๔.๓๐	.๖๔	.๖๔
๕	เป็นผู้มีความรอบรู้ เข้าใจงานสวนต่างๆ ของโรงเรียน สามารถเสนอจัดสรรเงิน ซื้อสิ่งของใดอย่างเหมาะสม และจัดซื้อ สิ่งของให้โรงเรียนตามความต้องการ ของฝ่ายผู้ใช้	๔.๒๗	๔.๒๓	.๗๔	.๗๓
๖	ปฏิบัติการตามระเบียบการจ้างและระ เบียบพัสดุ และจัดทำรายงานการเงิน และพัสดุใดถูกต้อง	๔.๓๐	๔.๒๓	.๗๔	.๗๗
๗	มีความแม่นยำในระเบียบเกี่ยวกับการ เงินและพัสดุ สามารถให้คำปรึกษา ชี้แจงผู้อื่นใดถูกต้อง	๔.๒๐	๔.๒๗	.๗๖	.๖๔
๘	มีความสามารถในการติดต่อประสาน งานกับทุกฝ่าย	๔.๐๗	๔.๐๗	.๘๑	.๗๕
๙	ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ ผู้ร่วมงาน (เช่น การเบิกจ่ายเงิน สวัสดิการต่าง ๆ การเบิกจ่ายสิ่งของ) ด้วยความรวดเร็ว	๔.๓๓	๔.๓๗	.๗๖	.๗๒

ตารางที่ ๑๑ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑๐	รู้จักปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ประสิทธิภาพสูงขึ้น	๔.๒๐	๔.๐๓	.๙๖	๑.๐๐

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่น  $r_{tt} = .๙๓$

จากตารางที่ ๑๑ อธิบายได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยของรายการประเมินแต่ละข้อ ทั้งการทดสอบครั้งแรกและครั้งหลังที่ได้นี้ แสดงว่า ความเห็นของครูในกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ที่จะนำรายการประเมินทั้ง ๑๐ ข้อนี้ ไปใช้เป็นรายการประเมินผลงานของครู การเงินและพัสดุได้ ทั้งนี้ เพราะค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ๔.๐๓ เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในข้อ ๑.๘ ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ก็ยิ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบครั้งแรกได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ .๘๑ และต่ำสุด คือ .๔๑ การทดสอบครั้งหลังได้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ ๑.๐๐ ต่ำสุด คือ .๓๘ เมื่อพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สูงสุดและต่ำสุดในแบบประเมินนี้แล้ว จะเห็นว่าจำนวนช่วงต่างกันมาก แสดงว่าแต่ละรายการประเมิน แบบประเมินมีทั้งข้อที่ครูมีความเห็นแตกต่างกันมาก และข้อที่ครูมีความเห็นใกล้เคียงกันมากด้วย

สำหรับค่าความเชื่อมั่น คำนวณค่า  $r_{tt}$  ได้ .๙๓ แสดงว่าความเห็นของครูในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อรายการประเมินในครั้งแรกและครั้งหลัง มีความคงที่แน่นอนสูงมาก ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จะเข้าเกณฑ์ในข้อ ๓.๑ คือ มีความเชื่อมั่นได้สูงมาก

## แบบประเมินผลงานพิเศษ

ตารางที่ ๑๒ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ  
คะแนนความเห็นของครูที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อที่ใช้  
สำหรับประเมินผลงานพิเศษต่าง ๆ

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑	รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็น อย่างดี	๔.๒๘	๔.๑๗	.๘๔	.๙๒
๒	ทำงานไฉไลเสร็จในเวลาอันรวดเร็ว	๔.๐๕	๓.๙๗	.๘๕	.๘๘
๓	ตั้งใจทำงานไฉไลถูกต้อง เรียบร้อย	๔.๓๑	๔.๒๑	.๘๐	.๘๒
๔	สามารถทำงานที่ยาก ลำบาก มีปัญหา และอุปสรรค ให้สำเร็จได้	๓.๕๔	๓.๗๒	.๙๙	.๙๗
๕	ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ โดยเฉพาะ	๓.๘๖	๓.๙๔	๑.๐๑	.๙๔
๖	เต็มใจรับงานด้วยความกระตือรือร้น และพยายามทำงานเต็มความสามารถ	๔.๐๕	๔.๑๐	.๙๙	.๘๙
๗	สามารถประสานงานและร่วมมือกับผู้อื่น เป็นอย่างดี	๔.๒๕	๔.๒๐	.๗๗	.๗๕
๘	อุทิศเวลาในการทำงาน หรือการเสีย สละประโยชน์ส่วนตน เพื่องาน	๔.๑๘	๔.๐๑	.๙๙	.๘๑
๙	มีงานในความรับผิดชอบมากกว่าบุคคล อื่น	๓.๕๕	๓.๖๗	๑.๐๒	.๙๗
๑๐	งานที่รับผิดชอบเป็นประโยชน์โดยตรง ต่อส่วนรวม และต่อความเจริญก้าวหน้า ของโรงเรียน	๔.๐๗	๔.๑๒	.๙๓	.๙๙

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่น  $r_{tt} = .๘๗$

จากตารางที่ ๑๒ อธิบายไต่ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยของรายการประเมินแต่ละข้อ ทั้งการทดสอบครั้งแรกและครั้ง  
หลังที่ไต่นี้ แสดงว่า ความเห็นของครูในกลุ่มตัวอย่างเห็นควมมาก และเห็นควมอย่าง  
ยิ่งที่จะนำรายการประเมินทั้ง ๑๐ ข้อนี้ ไปใช้เป็นรายการประเมินผลงานพิเศษต่าง ๆ  
ของครูได้ ทั้งนี้ เพราะค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ๓.๕๔ เมื่อเทียบกับเกณฑ์ตั้งไว้ใน  
ข้อ ๑.๔ ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ไต่ก็ยิ่งสูงกว่าเกณฑ์ตั้งไว้

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบครั้งแรกไต่ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ฐานสูงสุด ๑.๐๒ และต่ำสุด .๗๗ การทดสอบครั้งหลังไต่ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
สูงสุด .๘๘ และต่ำสุด .๗๕ จะเห็นได้ว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละข้อในแบบ  
ประเมินนี้ มีค่าค่อนข้างสูง แสดงว่าแต่ละรายการความเห็นของครูมีการกระจายมาก

สำหรับค่าความเชื่อมั่น คำนวณค่า  $r_{tt}$  ไต่ .๘๗ แสดงว่าความเห็นของครู  
ในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการประเมินในครั้งแรกและครั้งหลัง มีความคงที่แน่นอนค่อนข้าง  
สูง ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ไต่เมื่อเทียบกับเกณฑ์ตั้งไว้ จะเข้าเกณฑ์ในข้อ ๓.๑ คือ  
มีความเชื่อมั่นไต่สูงมาก

แบบประเมินคุณลักษณะ เฉพาะตัวครู  
 ตารางที่ ๑๓ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ  
 คะแนนความเห็นของครูที่มีต่อรายการประเมินคุณลักษณะ  
 เฉพาะตัวแต่ละข้อ

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$		S	
		๑	๒	๑	๒
๑	ประพฤติดี สุภาพเรียบร้อย กิริยามารยาท เป็นตัวอย่างได้	๔.๕๗	๔.๕๒	.๖๔	.๖๖
๒	ซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ ต่อบุคคล และต่อ หมู่คณะ	๔.๕๘	๔.๕๖	.๖๕	.๖๖
๓	เป็นคนตรงต่อเวลา และหน้าที่	๔.๔๔	๔.๔๐	.๗๒	.๗๔
๔	วางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	๔.๒๗	๔.๓๐	.๗๘	.๗๔
๕	มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์เกี่ยวกับ งานในหน้าที่	๔.๑๐	๔.๒๘	.๘๒	.๗๒
๖	มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและหมู่ คณะ หรือหน่วยงาน	๔.๔๑	๔.๓๔	.๗๓	.๗๓
๗	มีความเชื่อมั่นในตนเอง แสดงออกโดย การชี้แจงอธิบาย มีหลักการและเหตุผล	๔.๑๔	๔.๒๑	.๗๕	.๗๘
๘	มีไหวพริบในการตัดสินใจแก้ปัญหาไคถูก ทอง	๔.๑๔	๔.๑๒	.๗๕	.๗๗
๙	มีความรู้ในหน้าที่การงานและวิชาการ เป็นอย่างดี	๔.๓๑	๔.๒๖	.๖๖	.๖๔
๑๐	มีความอดุสาหะขยันขันแข็งในการทำงาน	๔.๓๑	๔.๓๐	.๗๕	.๗๒

ตารางที่ ๑๒ (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	X̄		S	
		๑	๒	๑	๒
๑๑	เป็นคนมีคุณธรรม และความยุติธรรม	๔.๓๐	๔.๓๑	.๗๔	.๗๕
๑๒	เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง	๔.๔๑	๔.๓๕	.๖๘	.๖๖
๑๓	แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ	๔.๑๘	๔.๒๙	.๘๒	.๗๓
๑๔	มีความเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม	๔.๒๒	๔.๒๘	.๘๑	.๗๕
๑๕	มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	๔.๐๗	๔.๑๒	.๘๘	.๘๑
๑๖	เป็นคนคล่องแคล่วว่องไว และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	๔.๒๖	๔.๓๑	.๗๙	.๗๓
๑๗	มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้	๔.๓๑	๔.๒๑	.๘๐	.๘๒
๑๘	เป็นคนมีอารมณ์มั่นคง และสามารถอดกลั้นและอดทนได้ดี	๔.๑๑	๔.๑๐	.๘๓	.๘๑
๑๙	เป็นคนโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเด็กนักเรียนและครูรวมงาน	๔.๓๐	๔.๒๙	.๗๔	.๗๖
๒๐	ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน	๔.๒๑	๔.๑๔	.๗๒	.๗๔

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่น  $r_{tt} = .๘๘$

จากตารางที่ ๑๓ อธิบายได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยของรายการประเมินแต่ละข้อ ทั้งการทดสอบครั้งแรกและครั้ง  
หลังที่ได้นี้ แสดงว่า ความเห็นของครูในกลุ่มตัวอย่างเห็นควยอย่างบ่ง ๒ ข้อ คือ ข้อ ๑  
และ ๒ ส่วนข้อ ๓ - ๒๐ นั้น เห็นควยมากในการที่จะนำรายการประเมินเหล่านี้  
ไปใช้เป็นรายการประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัวครูได้ ทั้งนี้เพราะไม่มีข้อใดใดค่าคะแนน  
เฉลี่ยต่ำกว่า ๓.๕๑ ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ใดต่ำสุด ๔.๐๗ เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ใน  
ข้อ ๑.๔ ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ใดยังสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบครั้งแรกใดค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ฐานสูงสุด .๔๔ และต่ำสุด .๖๔ การทดสอบครั้งหลังใดค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
สูงสุด .๔๒ และต่ำสุด .๖๖ จะเห็นว่าค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดกับต่ำสุดนั้น  
ไม่ต่างกันมากนัก แสดงว่าแต่ละรายการประเมิน ครูมีความเห็นที่แตกต่าง คล้ายคลึงกัน

สำหรับค่าความเชื่อมั่น จำนวนค่า  $r_{tt}$  ใด .๔๔ แสดงว่าความเห็นของครู  
ในกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรายการประเมินในครั้งแรกและครั้งหลัง มีความคงที่แน่นอนค่อนข้าง  
สูง ซึ่งค่าความเชื่อมั่นเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จะเข้าเกณฑ์ในข้อ ๓.๑ คือมีความ  
เชื่อมั่นได้สูงมาก

การวิเคราะห์และแปลผลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการประเมินผลและการพิจารณาความดีความชอบ

ตารางที่ ๑๔ ผลการสอบถามความเห็นของครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการประเมินผลและการพิจารณาความดีความชอบ

ที่	รายการสอบถาม	เห็นด้วย %	ไม่เห็นด้วย %
๑	ในการประเมินผลงานของครูเพื่อให้มีความแม่นยำ จำเป็นต้องมีแบบประเมินที่เหมาะสมกับงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ เช่น ครูใหญ่ ต้องใช้แบบประเมินที่สร้างขึ้นเฉพาะสำหรับครูใหญ่	๘๖.๐๐	๑๔.๐๐
๒	การมีแบบประเมินผลงานเฉพาะอย่าง และมีการประเมินอย่างจริงจัง จะช่วยกระตุ้นสมรรถภาพและความตั้งใจในการทำงานของครูให้สูงขึ้น	๘๕.๐๐	๑๖.๐๐
๓	การประเมินผลควรจะทำต่อเนื่องกันสำหรับงานครูควรประเมินกันภาคเรียนละครั้ง	๘๒.๐๐	๑๘.๐๐
๔	การประเมินผลทุกครั้ง ควรจะเก็บรักษาไว้เป็นหลักฐาน	๘๖.๐๐	๑๔.๐๐
๕	ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดเกณฑ์การตัดสินไว้ ผลการประเมินได้เกรด ๓.๕๐ - ๔.๐๐ ควรพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้ ๒ ขั้น		

ที่	รายการสอบถาม	เห็นควย %	ไม่เห็นควย %
	ผลการประเมินโคเกรค ๒.๕๐ - ๓.๕๕ ควรพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้ ๑ ชั้น ผลการประเมินโคเกรค ๒.๐๐ - ๒.๕๕ ยังไม่ควรขึ้นเงินเดือนให้		
๖	ผลการประเมินผู้ที่โคเกรคอยู่ในเกณฑ์ ควรจะโคขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ควรจะมี คณะกรรมการพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง	๓๕.๐๐	๒๖.๐๐
๗	ควรมีกฎหมายเกี่ยวกับการประเมินผลงาน ของข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาถือปฏิบัติ โดยเคร่งครัด	๓๕.๐๐	๓๖.๐๐
๘	การพิจารณาความดีความชอบในวงการครู จะไม่ยุติธรรม ถ้าไม่มีระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	๓๕.๐๐	๒๖.๐๐
๙	มีผู้เสนอว่า ควรจะกำหนดเกณฑ์การหัก คะแนนวันลา เพื่อประกอบการพิจารณา ความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือน	๓๕.๐๐	๓๖.๐๐
๑๐	มีผู้ให้ทัศนะว่า การพิจารณาความดีความ ชอบโดยการปกปิดเป็นความลับนั้น เป็นเหตุ ให้ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจต่อการประเมินผล งานของผู้บังคับบัญชา		

## ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

ร.ร.	รายการสอบถาม	เห็นควย %	ไม่เห็นควย %
	และเป็นการให้อำนาจแก่ผู้บังคับบัญชาอย่าง ไม่มีขอบเขต ผู้บังคับบัญชาอาจใช้อำนาจไป ในทางไม่เป็นธรรมไคงาย	๘๖.๐๐	๘.๐๐
๑๑	ระบบความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือน "แบบชั่วไม่มีดีไม่ปรากฏ ถ้าไม่เกินกำหนด ให้ ๑ ชั้น" คือต้นเหตุย่วยให้ข้าราชการ เกียจคร้าน ไม่เอาใจใส่ตอหน้าที่การงาน	๘๘.๐๐	๑๒.๐๐
๑๒	โควตาการขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ควรจัดสรร ให้ครูใหญ่และครูน้อยในอัตราเดียวกันกับ โควตาของชั้นข้าราชการ เช่น ครูใหญ่โท ๕๐ คน ควรขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ๖ คน ครูน้อยชั้นโท ๒๐๐ คน ควรโคขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ๒๔ คน	๗๒.๐๐	๒๘.๐๐
๑๓	ควรขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ให้แก่ครูที่ทำการ สอน ๒ ชั้น โดยไม่ต้องพิจารณาถึงคุณภาพ งาน	๑๖.๐๐	๘๔.๐๐
๑๔	ควรขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ให้แก่ครูที่ไปอยู่ ในท้องถิ่นกันดาร โดยไม่ต้องคำนึงถึงผล งาน	๒๔.๐๐	๗๖.๐๐

## ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

ที่	รายการสอบถาม	เห็นด้วย %	ไม่เห็นด้วย %
๑๕	เพื่อความเป็นธรรมและเป็นจริง ควรกำหนดให้ครูแต่ละคนมีหน่วยการทำงานสัปดาห์ละ ๓๐ หน่วย (ชั่วโมง) เท่ากัน เช่น นาย ก. ทำการสอน ๒๔ ชั่วโมง (๒๔ หน่วย) ก็ต้องทำงานอื่นอีก ๖ หน่วย	๖๖.๐๐	๓๔.๐๐
๑๖	มีผู้กล่าวว่า การประเมินผลงานครูเพื่อนำมาพิจารณาความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือนนั้น ต้องประเมินทั้งด้านผลงาน และคุณลักษณะเฉพาะตัวด้วย	๗๐.๐๐	๓๐.๐๐
๑๗	ในการสร้างแบบประเมินผลงานใด ควรให้ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นมีส่วนร่วมในการกำหนดรายการประเมิน	๘๐.๐๐	๑๐.๐๐
๑๘	มีผู้เสนอว่า ระบบความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือน ควรมีทั้ง ๔ อย่าง คือ ทำงานไม่ถึงระดับมาตรฐานของงานให้ลดเงินเดือน ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม งดการขึ้นเงินเดือนให้ ทำงานใดก็ให้ ๑ ชั้น และทำงานดีผลงานดีเด่น ชัยชนะ แข็งเสมอมาให้ ๒ ชั้น	๖๒.๐๐	๓๘.๐๐

จากตารางที่ ๑๔ แปลผลได้ว่า มีรายการที่ ๑๓ และ ๑๔ เท่านั้น ที่ไม่เห็น  
ควยคิดเป็นร้อยละสูงกว่าเห็นควย ส่วนรายการนอกนั้นครูส่วนใหญ่เห็นควยสูงกว่าไม่เห็น  
ควย โดยเฉพาะ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๓ ครูเห็นควยถึงร้อยละ ๘๖ และ ๘๐ ตามลำดับ  
ส่วนข้อ ๑, ๒, ๓, ๔, ๑๑ เห็นควยร้อยละ ๔๐ ขึ้นไป จากตารางนี้ก็พอจะกล่าวได้ว่า  
หลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้จากผลการสอบถาม จากการศึกษาคนควย จากเอกสารต่าง ๆ  
สามารถประยุกต์ใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการประเมินผล และการนำเอาผล  
การประเมินมาใช้พิจารณาความดีความชอบของครูได้อย่างยุติธรรมมากขึ้น

## บทที่ ๕

### บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อต้องการให้ครูมีระบบการพิจารณาความดีความชอบเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนที่ดี โดย

๑. ให้มีแบบประเมินผลงานบุคคลที่มีลักษณะเหมาะสมกับงานของครูแต่ละตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ไ้กรำทำการประเมิน รูปแบบประเมินที่มีเนื้อหาสาระที่ควักไ้แม่นยำ คือ เชื้อถือไ้และเพียงตรง

๒. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ ในการใช้แบบประเมินและการนำผลการประเมิน มาใช้ในการพิจารณาว่าเห็นความชอบไ้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม

๓. ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแบบประเมิน ฯ หลักเกณฑ์และวิธีการในทางปฏิบัติ อันเป็นการสอดคล้องกับกระบวนการทำงานแบบประชาธิปไตย และเพื่อกระตุ้นให้ครูมีความเอาใจใส่ในการทำงาน ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

#### วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ไ้สอบถามความเห็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำนวน ๖๔๐ คน ทั้งการทดสอบครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ครูจำนวน ๖๔๐ คน ไ้แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างย่อย เพื่อตอบแบบสอบถามไ้ความเห็นในแต่ละแบบประเมิน ซึ่งรวมทั้งสิ้นมี ๑๐ แบบ และสอบถามเพื่อขอทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการใช้แบบประเมินผล และการนำผลการประเมินเอาใจพิจารณาความดีความชอบ

เครื่องมือที่ไ้รวบรวมข้อมูล ไ้แก่ แบบประเมินที่ไ้ร่วมกับครูในแต่ละตำแหน่งหน้าที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้ว นำไปสอบถามความเห็นจากครูในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง การสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งสอบถามครูเกี่ยวกับความเห็นที่มีต่อ

รายการประเมินแต่ละข้อ ในแต่ละแบบประเมินนั้นว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้สำหรับประเมินผลงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ มากน้อยเพียงใด และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ ในการใช้แบบประเมินและการนำผลการประเมินมาใช้พิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความเห็น ว่า เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วย

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกและรับคืนที่โรงเรียนตามกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ทั้งครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ได้กระทำแล้วเสร็จเมื่อเดือนมกราคม ๒๕๑๘

### การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ก. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมิน การจัดกระทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ผลการทดสอบครั้งที่ ๑ เมื่อรวบรวมข้อมูลมาแล้ว หาความถี่ของคะแนนในรายการแล้วคูณด้วยคะแนนแต่ละช่อง ตามเกณฑ์การให้คะแนน และหาคะแนนรวมของแต่ละรายการแล้วคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $s$ ) ของแต่ละรายการประเมินนั้น การจัดกระทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ผลการทดสอบครั้งที่ ๒ กระทำเช่นเดียวกันกับครั้งที่ ๑ และนำผลการทดสอบครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ของแต่ละแบบประเมิน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ( $r_{tt}$ )

ข. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสอบถามความเห็นในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการใช้แบบประเมิน และนำผลการประเมินมาใช้พิจารณาความดีความชอบ โดยนำความเห็นของครูในแต่ละข้อมาวิเคราะห์ตามคำตอบ "เห็นด้วย" และ "ไม่เห็นด้วย" ข้อใดคำตอบ "เห็นด้วย" สูง ก็ให้นำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติต่อไป

### สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พอจะสรุปผลและอภิปรายผล ได้ดังต่อไปนี้

๑. ผลการสอบถามเกี่ยวกับแบบประเมินต่าง ๆ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล

## ปรากฏผลว่า

๑.๑ ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ทุกรายการประเมิน ของแต่ละแบบประเมิน รวม ๑๓๐ รายการ ไคค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ๓.๕๑ คือ มีจำนวน ๑๓๑ รายการ ที่ไคค่าคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง ๓.๕๑ - ๔.๕๐ ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จะอยู่ในเกณฑ์ "เห็นควมมาก" ที่จะนำไปใช้เป็นการประเมินผลได้ และมีจำนวน ๓๘ รายการ ที่ไคค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งจากการทดสอบครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ไคค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๔.๕๑ - ๕.๐๐ ซึ่งเข้าเกณฑ์ "เห็นควมอย่างยิ่ง" ที่จะนำไปใช้เป็นการประเมินผลต่อไป จึงสรุปได้ว่า ทุกรายการในความเห็นของครู เห็นว่าใช้เป็นการประเมินผลได้

การที่ทุกรายการประเมินของแบบประเมินต่าง ๆ ทั้ง ๑๐ แบบ ไคค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ๓.๕๑ คงเนื่องมาจากการสร้างแต่ละรายการของแบบประเมินต่าง ๆ ใดรวมกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ อยู่ร่วมกันสร้าง ย่อมจะเลือกเฟ้นเอาแต่รายการที่มีสาระสำคัญตรงประเด็นที่ควรประเมิน ฉะนั้น เมื่อนำมาสอบถามความเห็นจากครูที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่ หรือ ปฏิบัติหน้าที่งานนั้นอยู่ จึงได้รับการยอมรับและไคคะแนนเห็นควมในระดับสูง

๑.๒ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละรายการประเมินของแบบประเมินต่าง ๆ สูงสุด ๑.๐๒ และต่ำสุด .๓๓ ดังนั้น ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายการทั้งหมด จะมีค่าอยู่ระหว่าง .๓๓ - ๑.๐๒ จากการคำนวณค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สมมุติให้แต่ละรายการ มีการกระจายควมเห็นโดยเฉลี่ยเท่ากันทุกของแล้ว จะไคค่าประมาณ ๒.๐๔ - ๒.๐๗ จึงแสดงให้เห็นว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ในรายการที่ความเห็นของครู มีความแตกต่างกันมากที่สุด ก็จะมีค่าต่ำกว่าค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยเฉลี่ย จึงเป็นการยืนยันได้ว่า ทุกรายการนั้นครูมีความเห็นที่ใกล้เคียงกันพอสมควร แสดงว่าแต่ละรายการเป็นที่เชื่อถือได้ เพื่อให้เห็นค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการวิเคราะห์ কেনซ์ติงชัน จึงไคจิกค่าของความเบี่ยงเบนออกเป็นช่วง ๆ และจำนวนควมถึของค่า

ความเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละช่วง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑๕ แสดงการจัดแบ่งค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานออกเป็นช่วง ๆ และจำนวนความถี่ของค่าความเบี่ยงเบน ๆ ของแต่ละช่วง ของแบบประเมินต่าง ๆ

แบบประเมิน	ช่วงการระดับคะแนน							
	.๓๓-.๕๐		.๕๑-.๗๐		.๗๑-.๙๐		.๙๑-๑.๐๒	
	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
ครูใหญ่	๗	๖	๑๗	๑๙	๕	๕	๒	-
ครูหัวหน้าหมวดวิชา	-	-	๙	๑๑	๑๑	๙	-	-
ครูประจำชั้นหรือสอนประจำวิชา	-	-	๑๕	๑๖	๕	๙	-	-
ครูธุรการ	-	๑	๑๐	๑๕	๓	๒	๗	-
ครูบรรณารักษ์	-	-	๕	๑	๑๑	๑๕	๕	๑
ครูพยาบาล	-	-	๑	๙	๗	๕	๒	๑
ครูโภชนาการ	-	-	-	-	๙	๑๐	๒	-
ครูการเงินและพัสดุ	๒	๒	๒	๑	๖	๙	-	๑
งานพิเศษ	-	-	-	-	๕	๕	๕	๕
คุณลักษณะเฉพาะตัว	-	-	๕	๕	๑๖	๑๖	-	-

หมายเหตุ : ๑ หมายถึงการทดสอบครั้งที่ ๑  
๒ หมายถึงการทดสอบครั้งที่ ๒

จากตารางที่ ๑๕ อธิบายได้ว่า แบบประเมินผลงานครูใหญ่ แบบประเมินผลงานครูธุรการ แบบประเมินผลงานครูการเงินและพัสดุ มีค่า  $r$  อยู่ระหว่าง .๓๓ - ๑.๐๒ แสดงว่า มีทั้งรายการที่ครูมีความเห็นใกล้เคียงกันที่สุด ไปจนถึง มีความเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด แบบประเมินผลงานครูหัวหน้าหมวดวิชา แบบประเมินผลงานครูประจำชั้น แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัว ครูมีความเห็นต่อรายละเอียดในแบบประเมินที่แตกต่างกันปานกลาง ส่วนแบบประเมินผลงานครูบรรณารักษ์ แบบประเมินผลงานครูพยาบาล ครูมีความเห็นแตกต่างกันปานกลาง ไปจนถึงมีความเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด ส่วนแบบประเมินผลงานครูโภชนาการ และแบบประเมินผลงานพิเศษ ครูมีความเห็นแตกต่างกันมาก ไปจนถึงแตกต่างกันมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดรายการในแบบประเมินสองแบบดังนี้ ยังไม่มีรายการใดที่ตรงประเด็นกับสิ่งที่จะประเมิน หรืออาจจะเป็นเพราะอิทธิพลของปริมาณงานและลักษณะการจัดแบ่งงานของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน เฉพาะแบบประเมินผลงานพิเศษ ถ้าจะให้ตรงประเด็นจริง ๆ แลว ต้องบ่งให้แน่ชัดลงไปว่าเป็นงานอะไร แล้วจึงสร้างรายการประเมินให้เหมาะกับงาน อนึ่ง การที่กล่าวมาแตกต่างกันมากที่สุด แยกต่างปานกลาง และมีความเห็นใกล้เคียงกันมากที่สุด ในที่นี้ นั้น หมายถึง เฉพาะการ เปรียบเทียบค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ได้จากการวิเคราะห์ผลจากการศึกษาครั้งนี้ เท่านั้น

จากการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า รายการประเมินข้อใดมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูง แต่ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงว่าข้อนั้นคือ คือ ครูมีความเห็น " เห็นควยอย่าง ยิง" ที่จะนำไปใช้เป็นรายการประเมินได้ และมีความเห็นใกล้เคียงกันมากเป็นที่เชื่อถือได้

๑.๓ ค่าความเชื่อมั่น ( $r_{tt}$ ) ผลการทดสอบครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแต่ละแบบประเมินแล้ว พอสรุปย่อได้ดังนี้

แบบประเมินผลงานครูใหญ่	โคค่าความเชื่อมั่น	.๘๑
แบบประเมินผลงานครูหัวหน้าหมวดวิชา	โคค่าความเชื่อมั่น	.๘๘

แบบประเมินผลงานครูประจำชั้น ฯ	โคคาความเชื่อมั่น	๘๗
แบบประเมินผลงานครูธุรการ	โคคาความเชื่อมั่น	๘๖
แบบประเมินผลงานครูบรรณารักษ์	โคคาความเชื่อมั่น	๘๕
แบบประเมินผลงานครูพยาบาล	โคคาความเชื่อมั่น	๘๓
แบบประเมินผลงานครูโภชนาการ	โคคาความเชื่อมั่น	๘๕
แบบประเมินผลงานครูการเงินและพัสดุ	โคคาความเชื่อมั่น	๘๗
แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัว	โคคาความเชื่อมั่น	๘๘

เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นที่โคคาของแต่ละแบบประเมินเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (หน้า ๘๐) จะเข้าเกณฑ์ในข้อ ๓.๑ คือ มีความเชื่อมั่นโคสูงมาก แสดงว่าการให้ความเห็นของครูในกลุ่มตัวอย่างทั้งสองครั้ง มีความคงที่อยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัยเกี่ยวกับแบบประเมินครั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแต่ละรายการประเมิน และจากค่าความเชื่อมั่นของแต่ละแบบประเมินแล้ว พอจะสรุปผลได้ว่า แบบประเมินผลที่สร้างขึ้นในครั้งนี้เป็นที่ยอมรับของครูและเชื่อมั่นโคสูง สมควรที่จะนำแบบประเมินเหล่านี้ไปใช้สำหรับประเมินผลงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาได้

๒. ผลการสอบถามความเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ ในการใช้แบบประเมินและนำผลการประเมินมาใช้พิจารณาความดีความชอบ นั้น มีรายการที่ครูไม่เห็นด้วยคิดเป็นร้อยละสูง มีเพียงสองรายการเท่านั้น คือ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้แก่ครูที่ไปอยู่ในท้องถิ่นกันการได้เงินเดือนขึ้น ๒ ชั้น โดยไม่ต้องคำนึงถึงผลงาน และการให้เงินเดือนขึ้น ๒ ชั้นแก่ครูที่ทำการสอน ๒ ชั้น หรือมากกว่า โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของงาน จากผลการวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นว่า นโยบายทั้ง ๒ ข้อนี้ของฝ่ายบริหารครูส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย ส่วนรายการอื่น ๆ ครู "เห็นด้วย" คิดเป็นร้อยละสูง จึงได้นำมาประยุกต์ใช้วางหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ ตามลำดับดังนี้

๑. การประเมินผลงานในตำแหน่งหน้าที่โค ต้องมีและใช้แบบประเมินผลที่เหมาะสมกับงานนั้น จึงจะวัดโคแม่นยำ คือวัดโคตรงประเด็นและเชื่อถือโค

๒. ในการใช้แบบประเมิน ต้องจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้และเข้าใจ หรือจัดทำคำชี้แจงการใช้แบบประเมินผลแต่ละแบบไว้เป็นแนวบรรทัดฐาน เพื่อให้การประเมินโคมาตรฐานเดียวกัน และเพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติหรือข้อปัญหาต่าง ๆ อันอาจจะมี

๓. การประเมินผลของกระทำต่อเนื่องกันไป สำหรับงานของครูควรจะประเมินผลกันภาคเรียนละครั้ง และเก็บไว้เป็นหลักฐาน

๔. วิธีการในการประเมินที่จำเป็น คือ การสังเกต และตรวจผลงาน การสังเกตนั้นใช้ได้กับการประเมินคุณลักษณะ เฉพาะตัวของครู สังเกตดูวิธีการทำงานของครู และอื่น ๆ การประเมินโดยสังเกตในเรื่องดังกล่าวนี้ ต้องให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมิน เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดครูเห็นเหตุการณ์ สำหรับการตรวจสอบผลงานให้พิจารณาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ และในการประเมินนั้นต้องพิจารณาให้คะแนนไปที่ละรายการว่า เขาเกณฑ์ตั้งไว้อย่างไร

๕. หน่วยวัดการทำงานของครู เนื่องจากตามหลักสูตรประถมต้นกำหนดให้สอนสัปดาห์ละ ๒๕ ชั่วโมง หลักสูตรประถมปลายกำหนดให้สอนสัปดาห์ละ ๓๐ ชั่วโมง เพื่อมิให้ได้เปรียบเสียเปรียบกัน จึงกำหนดให้ครูทุกคนต้องทำงานสัปดาห์ละ ๓๐ หน่วย เท่ากัน และกำหนดให้คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคนเพิ่มอีก ๕ หน่วย ดังนั้นทุกคนจะมีหน่วยวัด คนละ ๓๕ หน่วย ครูคนที่ทำงานหลายหน้าที่ก็ต้องใช้แบบประเมินหลายแบบ

สมมุติว่า ครู ก. ทำหน้าที่เป็นครูสอนประจำชั้นประถมปีที่ ๓ ครู ก. จะมีหน่วยการทำงานที่จะวัด ดังนี้

งานหลัก คือทำหน้าที่สอนประจำชั้น	๒๕ หน่วย
งานพิเศษ	๕ หน่วย
คุณลักษณะเฉพาะตัว	๕ หน่วย
รวม	๓๕ หน่วย

ครู ข. ทำหน้าที่สอน ๑๔ หน่วย (ชั่วโมง) ทำงานธุรการ ๕ หน่วย  
จึงต้องทำงานพิเศษอื่นอีก ๑๑ หน่วย ฉะนั้น ครู ข. จะมีหน่วยการทำงานที่จะวัด ดังนี้

งานหลัก ทำหน้าที่สอน	๑๔ หน่วย
งานธุรการ	๕ หน่วย
งานพิเศษ	๑๑ หน่วย
คุณลักษณะเฉพาะตัว	๕ หน่วย
รวม	๓๕ หน่วย

ในเรื่องการกำหนดหน่วยการทำงานสำหรับเป็นหน่วยวัดนั้น ถ้าเป็นงานสอน  
คิดเป็นหน่วยวัดตามจำนวนชั่วโมงที่ต้องทำการสอนจริง ๆ ส่วนงานอื่น ๆ เช่น งานธุร  
การ การเงินและพัสดุ โภชนาการ ฯลฯ ครูใหญ่จะต้องเป็นผู้รอบรู้ หรือมีการสัง  
เกต วางงานชนิดนั้นมีปริมาณแค่ไหน ๑ ชั่วโมงจะทำได้เพียงใด สัปดาห์หนึ่งต้องทำงาน  
นั้นกี่ชั่วโมง ซึ่งครูใหญ่อาจต้องใช้วิธีการทางสถิติเข้าช่วย

การที่กำหนดให้ครูทุกคนมีหน่วยการทำงานสัปดาห์ละ ๓๐ หน่วย เท่ากัน  
เพราะว่าครูที่ทำการสอนประจำชั้น ๒ ชั้น ก็ไม่ได้หมายความว่า ใน ๑ สัปดาห์เขาจะ  
ต้องทำการสอนถึง ๖๐ ชั่วโมง หรือทำงานได้ถึง ๖๐ หน่วย

๖. ทำการประเมินผลงานและคุณลักษณะเฉพาะตัวของครูแต่ละคน คนหนึ่งจะ  
ต้องใช้แบบประเมินกี่แบบ ขึ้นอยู่กับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดให้แต่ละแบบ  
ประเมินมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และเพื่อการคิดคะแนนในขั้นต่อไปง่ายขึ้น เมื่อประ  
เมินเสร็จรวบรวมคะแนนแล้ว ให้แปลงคะแนนที่ได้ให้เป็นค่าระดับคะแนน ดังนี้ (ดิลก  
บุญเรืองรอก, ๒๕๑๕ : ๖ - ๗)

คะแนนที่ได้	๕๐	คะแนนขึ้นไป	ให้ค่าระดับคะแนนเป็น	๔
คะแนนที่ได้	๔๐ - ๔๙	คะแนน	ให้ค่าระดับคะแนนเป็น	๓
คะแนนที่ได้	๓๐ - ๓๙	คะแนน	ให้ค่าระดับคะแนนเป็น	๒
คะแนนที่ได้	๒๐ - ๒๙	คะแนน	ให้ค่าระดับคะแนนเป็น	๑
คะแนนที่ได้	๑๙	คะแนนลงมา	ให้ค่าระดับคะแนนเป็น	๐

๗. การตัดเกรดหรือการจัดลาระดับคะแนน จากผลการประเมินทั้งหมดของครูแต่ละคน (ปฏิญญา สาริ, ๒๕๑๖ : ๒๐๒ - ๒๐๓) การตัดเกรดหรือการให้ลาระดับคะแนนผลการประเมินทั้งหมดของครูแต่ละคน คือหน่วยการทำงานแต่ละอย่าง (ข้อ ๘) คูณควยลาระดับคะแนนในงานอย่างเดียวกันนั้น (ข้อ ๖) แล้วเอาจำนวนผลคูณที่ได้แต่ละอย่างมารวมกัน เพื่อลิกเป็นลาระดับคะแนนลเฉลี่ยรวม หรือลิกเป็นเกรด ตัวอย่างเช่น

ครู ข. งานหน้าที่สอน	๑๘	หน่วย	โคลลาระดับคะแนน ๓	ผลคูณ ๕๒
งานธุรการ	๘	หน่วย	โคลลาระดับคะแนน ๔	ผลคูณ ๒๐
งานพิเศษ	๑๑	หน่วย	โคลลาระดับคะแนน ๒	ผลคูณ ๒๒
ลุลักษณะเฉพาะตัว	๕	หน่วย	โคลลาระดับคะแนน ๓	ผลคูณ ๑๕
	รวม	๓๕	หน่วย	รวมคะแนน ๘๙

$$\text{ลิกเป็นลาระดับคะแนน} = \frac{๘๙}{๓๕ \times ๔} = ๒.๘๓$$

๘. กำหนดเกณฑ์การตัดสินในการพิจารณาความดีความชอบ

ผลการประเมินโคเกรด ๓.๕๐ - ๔.๐๐ ถือว่าการปฏิบัติงานโคผลดีเลิศลวร  
โครับการพิจารณาขึ้นเงินเคื่อน ๒ ชั้น

ผลการประเมินโคเกรด ๒.๕๐ - ๓.๔๙ ถือว่าการปฏิบัติงานดี ลวรโครับการ  
พิจารณาขึ้นเงินเคื่อน ๑ ชั้น

ผลการประเมินโคเกรด ๒.๐๐ - ๒.๔๙ ถือว่าการปฏิบัติงานยังโคเท่าที่ลวร  
ยังโคลวรโครับการพิจารณาขึ้นเงินเคื่อน

ผลการประเมินโคเกรด ๑.๘๙ ลงมา ถือว่าการปฏิบัติงานยังบกพร่อง ลวร  
ปรับปรุงแก้ไข หรือโคเกรดต่ำติดต่อกันหลายครั้ง ก็ลวรพิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งหรืออด  
เงินเคื่อน

๘. ในการพิจารณาความดีความชอบในระลัมอำเภอล ลวรจะจัดตั้งคณะกรรมการ  
ขึ้นค้ำเนนการพิจารณาในเรื่องนี้ คณะกรรมการอาจประกอบด้วย ผู้นังคัมบัญชา ประธาน  
กลุ่ม และบุคคลที่ลวรเคื่อนเป็นตัวแทนเขามารวม ซึ่งคณะกรรมการชุนนี้อาจจะเป็นผู้กำหนด  
หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติส่วนปดิกย่อย เพื่อชวยให้การพิจารณามีความรอบลอบ รัคกุกดี  
ยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยนี้ เชื่อว่าจะมีผลผลักดันให้มีการปรับปรุง หรือ เปลี่ยนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการพิจารณาความดีความชอบในวงการครูกันอย่างจริงจังในกาลต่อไป ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และประสิทธิภาพของหน่วยงานจะไต่สูงขึ้นไป

จากที่ได้อ่านถึงการศึกษาวิจัยและผลที่ได้มาทั้งหมดนี้ เห็นว่าพอจะเป็นแนวทางสำหรับนำไปปฏิบัติได้ จากการที่มีแบบประเมินผลที่ดี มีวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง ย่อมจะช่วยให้การประเมินผลมีความแม่นยำ และนำไปสู่การตัดสินใจที่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย เมื่อครูได้รับความเป็นธรรม จะทำให้มีขวัญดี มีกำลังใจในการทำงาน คือมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานดี มีผลทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของหน่วยงานสูงขึ้น

#### ขอเสนอแนะ

๑. แบบประเมินที่สร้างขึ้นนี้ บางแบบ เช่น แบบประเมินผลงานครูใหญ่ อาจจะต้องมีการกำหนดรายการประเมินให้เหมาะกับโรงเรียนเล็กและโรงเรียนใหญ่ ทั้งนี้ เพราะปริมาณงาน ขอบเขตความรับผิดชอบ ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ย่อมจะมีมากน้อยแตกต่างกัน แบบประเมินผลงานพิเศษ ในการวิจัยนี้ สร้างขึ้นโดยถือหลักกว้าง ๆ ถ้าจะให้เที่ยงตรงหรือตรงประเด็นต่อสิ่งที่ประเมิน ควรจะรู้งานนั้นเป็นงานอะไร แล้วกำหนดรายการประเมินให้เหมาะกับงานนั้นเป็นอย่าง ๆ ไป ส่วนแบบประเมินผลงานครูประจำชั้น เหมาะสมที่จะประเมินผลงานของครูประจำชั้นได้ ไม่ว่าครูคนนั้นจะอยู่ในโรงเรียนเล็กหรือใหญ่ ยกเว้นในรายการประเมินในข้อ ๑ ประเมินเรื่องงานธุรการ เมื่อจะใช้ประเมินผลงานของครูสอนประจำวิชา ก็ควรจะตัดรายการข้อ ๑ ออก และใช้ข้อความอื่นที่เห็นเหมาะสมกว่าแทน

๒. ปัญหา เกี่ยวกับครูใหญ่โรงเรียนเล็ก ถ้าจะใช้แบบประเมินผลงานครูใหญ่ตามรายการที่สร้างขึ้นนี้ประเมิน ครูใหญ่โรงเรียนเล็กจะเสียเปรียบ เพราะลักษณะงานหลายรายการ ครูใหญ่โรงเรียนเล็กจะไม่มีทางปฏิบัติได้ ฉะนั้น จึงควรกำหนดรายการประเมินสำหรับแบบประเมินครูใหญ่โรงเรียนเล็กขึ้นต่างหาก ตามข้อเสนอนี้ในข้อ ๑

ถ้ายังไม่ได้กำหนดขึ้นให้เหมาะสม ขอเสนอว่า

๒.๑ ให้ใช้แบบประเมินนี้ แต่คัดรายการบางรายการออก ซึ่งแล้วแต่คณะกรรมการจะตกลงเห็นสมควร

๒.๒ ใช้แบบประเมินผลงานครูประจำชั้นแทน เพราะโดยข้อเท็จจริง ครูใหญ่โรงเรียนเล็กต้องทำหน้าที่สอนประจำชั้นอยู่แล้ว

๓. ถ้าจะให้ใช้แบบประเมินผลงานของครูแต่ละตำแหน่งหน้าที่ที่ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์งานของแต่ละตำแหน่งหน้าที่ก่อน แล้วกำหนดรายการประเมินที่หัดัง

๔. การกำหนดหน่วยวัดการทำงาน นอกจากจะเป็นหลักการที่จะให้ความเป็นธรรมแก่ครูในหน่วยงานแล้ว ยังมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูง ที่จะพิจารณาคุณภาพและคุณภาพการทำงานของครูในแต่ละโรงเรียนเปรียบเทียบกันได้ด้วย เช่น โรงเรียน ก. มีจำนวนนักเรียน ๑๐ ห้องเรียน จำนวนชั่วโมงสอน  $๑๐ \times ๓๐ = ๓๐๐$  หน่วย และบางวิชา เช่น วิชาที่ตัดศึกษา ต้องแยกสอนเป็นชายหญิง สมมุติว่าต้องเพิ่มอีก ๔๐ หน่วย โรงเรียน ก. จึงมีหน่วยชั่วโมงการสอนรวมทั้งสิ้น ๓๔๐ หน่วย ถ้าโรงเรียนนี้มีครู ๑๕ คน ฉะนั้น หน่วยการทำงานของครูทั้งโรงเรียน  $๑๕ \times ๓๐ = ๔๕๐$  หน่วย เมื่อเปรียบเทียบหน่วยชั่วโมงการสอนกับหน่วยชั่วโมงการทำงานของครูแล้ว ผลต่างเป็น  $๔๕๐ - ๓๔๐ = ๑๑๐$  หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ ฉะนั้น ในหนึ่งสัปดาห์ โรงเรียนนี้จะมีหน่วยชั่วโมงการทำงานพิเศษถึง ๑๑๐ หน่วยชั่วโมง ซึ่งน่าจะมีการปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้นได้ ควบเหตุนี้โรงเรียนที่มีครูมากก็น่าจะมีการปรับปรุงโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าไกลกว่าโรงเรียนที่มีครูจำนวนน้อยกว่า

๕. ความยากง่ายของวิชาที่สอนจะไม่เท่ากัน บางวิชาสอนให้เด็กเข้าใจได้ยาก บางวิชาสอนง่าย ดังนั้นวิชาที่สอนเข้าใจยาก ควรหาเกณฑ์ส่วนของงานที่ต้องทำนอกเวลาชั่วโมงสอน เพื่อนำมาเพิ่มเป็นหน่วยวัดการทำงานให้แก่ครูที่สอนวิชายาก ๆ นั้น เช่น ครู ก. สอนวิชาเรขาคณิตสัปดาห์ละ ๑๕ ชั่วโมง และอาจต้องสอนซ่อมเสริมตรวจงานนอกชั่วโมงสอนอีก ประมาณสัปดาห์ละ ๓ ชั่วโมง ดังนั้น ครู ก. สอนวิชา

เรขาคณิตสี่ปีค่าหัวละ ๑๕ ชั่วโมง อาจมีหน่วยวัดการทำงานสี่ปีค่าหัวละ ๑๘ หน่วย เกณฑ์  
ส่วนในการหาหน่วยวัดการทำงานเพิ่มของแต่ละวิชา ควรคำนึงถึงสภาพที่เป็นจริง  
เป็นต้นว่า ต้องใช้เวลาเตรียมงานหรือทำงาน ต้องตรวจงานมาก เป็นงานที่ต้อง  
ตรวจละเอียด จำนวนนักเรียนที่สอน ความพร้อมของผู้เรียน ฯลฯ

๖. ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้จะสมบูรณ์มากขึ้น ถ้าได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการ  
การจัดทำคู่มือหรือคำชี้แจงในการประเมินผลแต่ละรายการขึ้น ทั้งนี้เพื่อความสะดวกแก่  
ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิน และเพื่อให้การประเมินได้มาตรฐานเดียวกัน สำหรับคำชี้แจงที่  
ทำไว้นี้ ผู้วิจัยจัดทำไว้พอเป็นแนวทางเท่านั้น อนึ่ง ในขณะที่ยังไม่มีผู้ใดศึกษาวิจัยการ  
จัดทำคู่มือที่คุ้มค่าใช้ ใครขอเสนอให้คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาความดีความชอบ  
ของจังหวัด หรือ อำเภอ ได้จัดทำคำชี้แจงขึ้นใช้ไปพลางก่อน

๗. ในการนำแบบประเมินไปใช้ หรือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ตามที่ใดศึกษาวิจัยมานี้ ในระยะแรกคงจะมีปัญหามาก แต่เมื่อได้นำไปใช้นาน ๆ แล้ว  
ก็เชื่อว่าจะสามารถขจัดปัญหาต่าง ๆ ให้หมดสิ้นไปได้ ในเรื่องนี้ผู้บริหารต้องกล้าหาญ  
อดทนและมีความจริงใจ จึงจะทำใ้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘. ผู้บริหารน่าจะใดศึกษาเปรียบเทียบถึงประสิทธิภาพการทำงานของครู  
ทั้งในตอนก่อนที่จะมีการใช้แบบประเมินนี้ กับตอนหลังจากที่มีการใช้แบบประเมิน และ  
ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติจากผลการวิจัยนี้แล้ว ว่าผลจะแตกต่างกัน  
หรือไม่

๙. ในการประเมินผลนั้น ควรให้หัวหน้างานที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ถูกประเมิน  
เป็นผู้ประเมิน เพราะเป็นผู้ที่รู้เห็นผลงานและการกระทำของผู้ถูกประเมินได้คือ ส่วนหัว  
หนางานที่อยู่ทางไกล อาจจะไม่ประเมินเฉพาะรายการที่สำคัญ ๆ เท่านั้น นั่นคือ ควร  
พิจารณาความชอบไปตามผลจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้บังคับบัญชาเหนือ  
ขึ้นไปจะพิจารณาให้ผิดไปจากการเสนอของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ก็ต่อเมื่อมีพยานหลักฐาน  
หรือรู้เห็นพฤติกรรมของผู้ประเมิน ว่าล่อไปในทางไม่เป็นธรรมเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้เป็น  
ตามสายการบังคับบัญชาอย่างมีระบบที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๑๐. ควรจะได้จัดให้มีการอบรมครูเจ้าหน้าที่ที่จะทำหน้าที่ประเมิน และ ผู้ถูกประเมินเพื่อแนะนำแบบประเมิน วิธีใช้ วิธีประเมินค่าให้เข้าใจถูกต้อง รวมทั้ง ร่วมกันจัดทำคู่มือ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันจะช่วยทำให้แบบประเมินและวิธีการมีค่าสมบูรณ์ ยิ่งขึ้น

๑๑. ผู้วิจัยจะได้นำแบบประเมิน หลักเกณฑ์วิธีการ จากผลการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ เผยแพร่ทางวารสาร เอกสารทางวิชาการ เพื่อให้ผู้สนใจได้ทราบและนำไป ทดลองใช้

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- ชัตติยา กรรณสูต "ทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการ" ข้าราชการ ๑๘ (๑๒) : ๒๖ - ๔๔ ธันวาคม ๒๕๑๖.
- ครุฑฐกร (นามแฝง) "เรื่องของครู" สยามรัฐ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๑๗ หน้า ๘.
- จำรูญ วีระคุปต์, พล.ต. "ประมุขศิลป์" ข้าราชการ ๓ (๖) : ๑๔ - ๑๘ มิถุนายน ๒๕๐๑.
- เจริญ เหลืองอ่อน "วิจัยการขึ้นเงินเดือน" วิทยาสาร ๘ (๓) : ๑๗ - ๑๘, ๑ เมษายน ๒๕๐๑.
- ชูป-กาญจนประการ "หลักมนุษยสัมพันธ์" ข้าราชการ ๑๐ (๑๐) : ๑๐ - ๑๖ ตุลาคม ๒๕๐๘.
- คิดก บุญเรืองรอด "การประเมินงานบุคคลากรในวิทยาลัยครู" เอกสารโรเนียว ๒๕๑๕, ๑๒ หน้า.
- เต็ม แยมเสมอ "แง่คิดเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ" ข้าราชการ ๑๔ (๓) : ๑๗ - ๒๐ มีนาคม ๒๕๑๒.
- ถนอม มากะจันทร์ ทฤษฎีการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร วัฒนาพานิช ๒๕๑๔, ๑๘๒ หน้า.
- ทานตะวัน (นามแฝง) "เรื่องของความดีความชอบในวงราชการ" วิทยาสาร ๒๕ (๒๗) : ๔๒ - ๔๔ กันยายน ๒๕๑๗.
- ธนา ธนิศร "การพิจารณาความดีความชอบ" สยามรัฐ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๗ หน้า ๗.
- บุญสิน ชุนสั้น "การขึ้นเงินเดือนข้าราชการ" ข้าราชการ ๑๔ (๗) : ๒๕ - ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๑๒.

บุญเหลือ เครือไชย "ผลเสียจากการพิจารณาความดีความชอบเป็นความลับ" สยามรัฐ  
๒๖ ธันวาคม ๒๕๑๓ หน้า ๘.

ประยูร เกลิงศรี "ให้ขึ้นเงินเดือน ชักการสอพโล" ไทยรัฐ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๑๙  
หน้า ๑, ๒.

ผู้สสคี่ สัตยมาณะ การบริหารรัฐกิจ พิมพ์ครั้งที่ ๓ มงคลการพิมพ์ ๒๕๑๙, ๔๐๒ หน้า.

พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน วัฒนาพานิช ๒๕๑๓, ๒๙๒ หน้า.

ไพรัตน์ เคชะรินทร์ "เทคนิคการประเมินผลงาน" พัฒนาชุมชน ๙ (๑๑) : ๒๕ - ๓๒  
พฤศจิกายน ๒๕๑๑.

เพ็ญศรี วายวานนท์ "แนวความคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน"  
พัฒนาบริหารศาสตร์ ๑๑ (๒) : ๒๐๑ - ๒๔๑ เมษายน ๒๕๑๔.

เพชร บ้านแหลม "เกรงว่าปรับปรุงกัน-ไปจะไม่มีข้าราชการที่เหลือเท่านั้น"  
สยามรัฐ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๑๙ หน้า ๙.

ภิญโญ สาร หลักบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ ๒ วัฒนาพานิช ๒๕๑๖, ๖๘๕ หน้า.

ภิญโญ สาร การบริหารงานบุคคล วัฒนาพานิช ๒๕๑๙, ๕๔๙ หน้า.

ยอดหญ้า (นามแฝง) "ระบบที่ต้องการพลัง" ข้าราชการ ๑๘ (๑๒) : ๕ - ๑๑  
ธันวาคม ๒๕๑๙.

วัฒนา สุทรสุวรรณ, ร.ค. ลับเฉพาะอยู่เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา  
พิมพ์ครั้งที่ ๓ พิมพ์ที่ ห.ส.น.ไทยอนุเคราะห์ไทย ๒๕๑๕, ๖๐๑ หน้า.

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ "ข้อคิดเห็นบางประการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ"  
ข้าราชการ ๑๘ (๘) : ๘ - ๑๖ กันยายน ๒๕๑๖.

ศึกษาธิการ, กระทรวง กรมวิชาการ ประมวลศัพท์บัญญัติวิชาการ โรงพิมพ์คุรุสภา  
๒๕๑๕, ๙๙ หน้า.

- สมพงศ์ เกษมสิน การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ ๓ โรงพิมพ์ทางหุ้นส่วนจำกัดเกษมสุวรรณ  
๒๕๑๔, ๕๘๒ หน้า.
- สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๑๖, ๕๓๑ หน้า.
- สมชัย ฮมแสน การนำวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง  
เลื่อนเงินเดือน เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และการส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ  
การของกรมการปกครอง วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัย  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๑๑, ๒๐๗ หน้า.
- สวัสดิ์ สุคนธรังษี "เทคนิคในการรวบรวมข้อมูล" พัฒนาบริหารศาสตร์ ๑๐ (๑) :  
๓๘ - ๗๖ มกราคม ๒๕๑๓.
- สวัสดิ์ สุคนธรังษี การวัดในการจัดงานบุคคล ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๑๗, ๓๐๘ หน้า.
- สมาชิกหมายเลข ๖๑๐๐ (นามแฝง) "ข้อคิดเกี่ยวกับการพิจารณาบำเหน็จความชอบ  
ของข้าราชการ" ข้าราชการ ๑๘ (๘) : ๖๘ - ๗๒ กันยายน ๒๕๑๗
- สามัญศึกษา, กรม "ระเบียบกรมสามัญศึกษาว่าด้วยการแต่งตั้งครูในโรงเรียนสังกัด  
กรมสามัญศึกษา ทำหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ พ.ศ. ๒๕๑๓"  
บันทึกนิเทศการศึกษา ๒๕๑๔, ๒๒๔ หน้า.
- สุจินต์ เพชรานันท์ "ครูใหญ่ขอความยุติธรรม" (ในคอลัมน์ จดหมายถึงบรรณาธิการ)  
สยามรัฐ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๖ หน้า ๑๐.
- สุทิพย์ ทิงสรรัตน์ "จรรยาบรรณกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงิน  
เดือนข้าราชการครู" พิมพ์ดีด ๒๕๑๖, ๑๕ หน้า.
- ท.ร.ส. (นามแฝง) "แค้น... ถูกบ้ำเหน็จ" กทท ๑๘ (๑๑๖) : ๑๗ - ๒๑  
กันยายน ๒๕๑๐

อรรถพร ชุนเพชรวรรณ "ขวัญ (Morale) และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ" เทศาภิบาล ๖๒ (๒) : ๑๒๙ - ๑๓๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๐.

อาทิตย์ อุไรรัตน์ "บทบรรณาธิการ" ข้าราชการ ๑๙ (๗) : ๖ - ๑๐ สิงหาคม ๒๕๑๗.

อิสรา อาทิตย์ "เรากำลังยืนตรงจุดไหนในระหว่างเส้นสองเส้น" ข้าราชการ ๑๘ (๘) : ๑๗ - ๒๒ กันยายน ๒๕๑๗.

อุทัย นิรัญโต "การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ไทยกับปัญญา" พัฒนาชุมชน ๘ (๓) : ๘๗ - ๑๐๓ มีนาคม ๒๕๑๒.

Beach, Dale S., Personnel : The Management of People at Work,  
The Macmillan Co. New York, 1965, 784 pp.

Chruden, Herbert J., and Sherman, Arther W., Jr. Personnel Management, 3rd. ed. Ohio. South Western Publishing Company, 1968, 761 pp.

Clay, M.J., and Walley, B. H., Performance and Profitability,  
London, Longmans, 1965, 610 pp.

Dalton, Gene W., and Lawrence, Paul R., Motivation and Control in Organizations, 2nd. ed. Richard D. Irwin, Inc. and The Dorsey press Illinois, 1970, 417 pp.

Ferguson, George A., Statistics Analysis in Psychology and Education, McGraw-Hill Book Co., New York, 1966, 44 pp.

French, Wendell L., The Personnel Management Process : Human Resources Administration, Boston, Houghton Mifflin, 1964, 624 pp.

- Guildford, J.P., Fundamental Statistics in Psychology and Education, McGraw-Hill Book Co., New York, 1956, 565 pp.
- / Koontz, Harold., Appraising Managers as Managers, McGraw-Hill Book Co., New York, 1971, 239 pp.
- Jucius, Michael J., Personnel Management, 5th.ed. Homewood, Illinois, 1963, 700 pp.
- / Paterson, Thomas T., Job Evaluation, Waterloo Road, London, 1972, 209 pp.
- Rowland, Virgil K., Evaluating and Improving Managerial Performance, McGraw-Hill Book Co., New York, 1970, 335 pp.
- Sam, Leles., "Educational Structure. Is it Capable of Innovation ?"  
The Cleaning House, Vol.44, No. 6 : 368 - 371, February, 1970.
- / Walker, W. G., Crane, A. R., and Thomas, A. Ross, Exploration in Educational Administration, Crane & Russak 2. Company, Inc. New York, 1973, 433 pp.
- Warner, Kenneth O., A Rating System to Improve Job Performance,  
(Chicago : Public Personnel Association) Printed in United State, 1965, 12 pp.
- Whisler, Thomas L., and Harper, Shirley F., Performance Appraisal, Holt, Rine Hart and Winston, Inc. New York, 1962, 593 pp.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗

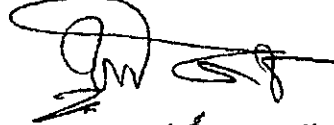
เรียน คุณครูที่เคารพนับถือ

ผมมีความประสงค์จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "เกณฑ์ประเมินผลงานบุคคล เพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบ ในโรงเรียนประถมศึกษา" ทั้งนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้วงการครูมีระบบการพิจารณาความดีความชอบเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือนที่ดี โดยให้มีแบบประเมินผลงานบุคคลที่มีลักษณะเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นแบบสำหรับประเมินผลงานของครูในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ได้รายการประเมินและแบบประเมินที่มีเนื้อหาสาระที่ควรวัดได้แม่นยำ คือ เชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง และศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการใช้แบบประเมิน รวมทั้งการนำเอาผลการประเมินมาใช้ในการพิจารณาว่าเห็นความชอบได้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม

แบบประเมินนั้นมีทั้งสิ้น ๑๐ แบบ ได้แก่ แบบประเมิน ครูใหญ่ ครูหัวหน้าหมวดวิชา ครูประจำชั้นหรือครูสอนประจำวิชา ครูธุรการ ครูบรรณารักษ์ ครูโภชนาการ ครูพยาบาล ครูการเงินและพัสดุ และแบบประเมินผลงานพิเศษกับแบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัวของครู และมีแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านช่วยตรวจสอบและให้ความเห็นในแต่ละรายการ คึงความรายละเอียดและแนวปฏิบัติที่ได้แนบมาพร้อมหนังสือนี้ ผมหวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพนับถือ



(นายชุตักดิ์ เตชานันท์)

นิสิตปริญญาโทปีที่ ๒ สาขาบริหารและวางแผนฯ

แบบสอบถามความเห็นที่เกี่ยวกับแบบประเมินผล

ชื่อ \_\_\_\_\_ วุฒิศร \_\_\_\_\_ อายุราชการ \_\_\_\_\_ ปี  
 โรงเรียน \_\_\_\_\_ อำเภอ \_\_\_\_\_ จังหวัดชลบุรี

แบบประเมินผลงานครูใหญ่

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบประเมินผลข้างล่างนี้ ว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นแบบสำหรับประเมินผลงานในตำแหน่งหน้าที่ครูใหญ่มากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเลือก ตามลำดับดังนี้

- ของ ๕ หมายถึง เห็นควยอย่างยิ่ง
- ของ ๔ หมายถึง เห็นควยมาก
- ของ ๓ หมายถึง เห็นควยปานกลาง
- ของ ๒ หมายถึง เห็นควยน้อย
- ของ ๑ หมายถึง ไม่เห็นควย

หากรายการใดที่ท่านไม่เห็นควย กรุณาเพิ่มข้อความที่ท่านเห็นสมควรแทน พร้อมให้นำหนักคะแนนในรายการที่เพิ่มนั้นควย

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑	ความเอาใจใส่ดูแลบำรุงรักษา ซ่อมแซมอาคารและทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย อยู่ครบไม่สูญหาย					
๒	ความเอาใจใส่ในการปรับปรุงตกแต่งอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียนให้เรียบร้อย สะอาด สวยงาม					

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑	จัดทำหรือควบคุมการจัดทำทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์ หรือทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ถูกต้อง เรียบร้อย เป็นปัจจุบันเสมอ					
๔	การเงิน จัดทำหรือควบคุมการจัดทำหลักฐาน เอกสาร (เช่น บัญชีต่าง ๆ เอกสารการรับจ่ายเงิน ฯลฯ) ทำให้ถูกต้อง เรียบร้อย					
๕	มีความสามารถในการติดต่อหาเงินจากผู้มีจิตศรัทธาหรือมูลนิธิ ฯลฯ เพื่อกิจการอันเป็นประโยชน์ของโรงเรียน					
๖	การบันทึกเอกสารต่าง ๆ (เช่น สมุดหมายเหตุรายวัน ฯลฯ) เรียบร้อยเป็นปัจจุบัน					
๗	งานคานฐกร (เช่น งานสารบรรณ การรายงานต่าง ๆ) ได้จัดทำหรือควบคุมการจัดทำให้เป็นที่ยอมรับ					
๘	มีการรวบรวมข้อมูล และจัดทำสถิติต่าง ๆ ของโรงเรียน					
๙	มีการวางแผน โครงการ ของโรงเรียนอย่างชัดเจน และควบคุมการดำเนินงานตามแผนนั้น ๆ					
๑๐	จัดแบ่งงาน มอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ร่วมงานตามความถนัด ความรู้ และความสนใจของแต่ละคน					
๑๑	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อคณะกรรมการจะได้อำนาจและระบบระเบียบการทำงาน					
๑๒	กระจายอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการมีอำนาจในการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความคล่องตัวในการทำงาน					

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑๓	คัดสินใจสั่งการใดถูกต้อง และเมื่อสั่งการใด ๆ แล้ว มีการติดตามผลงานเสมอ					
๑๔	การบริหารงานโดยวิธีทางแบบประชาธิปไตย เช่น ขอมรับความคิดเห็นของผูรวมงาน สนับสนุนความคิดเห็นที่ดี ให้เป็นประโยชน์ตองาน					
๑๕	มีความสามารถในการประสานงานทั้งในโรงเรียน และกับหน่วยงานอื่น หรือบุคคลภายนอก					
๑๖	มีความสามารถในการพูดหรือติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น พูกลให้คนอื่นเข้าใจง่าย					
๑๗	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกฝ่าย					
๑๘	สามารถสร้างสามัคคีและความร่วมมืออันดีในหมู่คณะ และมีความสามารถในการจูงใจคณะครูให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
๑๙	ใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหาใดถูกต้อง					
๒๐	มีความอดกลั้น อดทน และสามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้					
๒๑	มีความรอบรู้ในวิชาการ สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น					
๒๒	ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน					
๒๓	เอาใจใส่ดูแลการสอนของครู และจัดดำเนินการวัดผล การเรียน ให้ถูกต้องตามระเบียบและหลักวิชา					
๒๔	เอาใจใส่ดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของครูสม่ำเสมอ					

ร.น.	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๒๕	ปกครองครูและนักเรียนให้ปฏิบัติตามวินัยและศีลธรรมอันดี					
๒๖	จัดให้มีการประเมินผลงานทั้งของหน่วยงานและบุคคลเป็นระยะ ๆ					
๒๗	การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม					
๒๘	จัดบริการต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อชุมชน และเข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชน					
๒๙	พยายามจัดสวัสดิการครูและนักเรียนให้ดีที่สุด					
๓๐	บริหารโรงเรียนเต็มความสามารถ ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและมีมาตรฐานดีขึ้น					

ชื่อ \_\_\_\_\_ วุฒิศร \_\_\_\_\_ อายุราชการ \_\_\_\_\_ ปี  
 โรงเรียน \_\_\_\_\_ อำเภอ \_\_\_\_\_ จังหวัดชลบุรี

แบบประเมินผลงานครูหัวหน้าหมวดวิชา

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบประเมินด้านล่างนี้ว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ เป็นแบบสำหรับประเมินผลงานในตำแหน่งหน้าที่ครูหัวหน้าหมวดวิชา มากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย  $\sqrt{\quad}$  ลงในช่องที่ท่านเลือก ตามลำดับดังนี้

- ของ ๕ หมายถึง เห็นควยอย่างยิ่ง
- ของ ๔ หมายถึง เห็นควยมาก
- ของ ๓ หมายถึง เห็นควยปานกลาง
- ของ ๒ หมายถึง เห็นควยน้อย
- ของ ๑ หมายถึง ไม่เห็นควย

หากรายการใดที่ท่านไม่เห็นควย กรุณาเพิ่มข้อความที่ท่านเห็นสมควรแทน พร้อมให้นำหนักคะแนนในรายการที่เพิ่มนั้นควย

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑	จัดทำหรือจัดให้มีโครงการสอนวิชาต่าง ๆ ในหมวดวิชาของตน					
๒	จัดทำหรือจัดทำหนังสือประมวลการสอน คู่มือการสอนวิชาต่าง ๆ ในหมวดวิชาของตน					
๓	ควบคุมดูแลการเรียนการสอนในหมวดวิชาที่ตนรับผิดชอบให้เป็นไปตามโครงการสอน					
๔	มีการประเมินผลการทำงานของครูในหมวดคาเป็นระยะ ๆ					

ร.ก.	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๕	ติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาค้นวิชาการ และ เหตุการณ์ทั่วไป แล้วจัดปรับปรุงเนื้อหาและวิธีสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
๖	จัดให้มีการศึกษาวิจัยข้อปัญหาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
๗	มีความสามารถและรอบรู้ในวิชาการพอที่จะให้คำปรึกษาแก่ครูได้					
๘	มีความสามารถในการเขียนหนังสือ หรือทำเอกสารเผยแพร่ เป็นประโยชน์แก่การเรียนการสอน					
๙	ติดต่อประสานงานกับครูและครูหัวหน้าหมวดวิชาอื่น เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ					
๑๐	จัดหาและควบคุม อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องอุปโภคบริโภคการสอนและอื่น ๆ พร้อมทั้งจัดดำเนินการซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ชำรุด					
๑๑	สามารถทำงานภายใต้ความกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
๑๒	มีการพบปะกันกับครูในกลุ่ม วิชา และร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงวิชาการให้ดีขึ้น					
๑๓	เป็นผู้มีเทคนิคในการสอน สามารถจัดดำเนินการสอน และปรับปรุงงานในหมวดวิชาของตนให้ก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ					
๑๔	มีการพิจารณาผลงานของครูในหมวดด้วยความเป็นธรรม และเสนอผลงานของครูใหญ่บังคับบัญชาทราบ เป็นระยะ ๆ					

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑๕	สนใจในการอบรม ศึกษาหาความรู้ และสนับสนุนให้ครู เข้าร่วมการอบรม					
๑๖	จัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการ เป็นครั้งคราว และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ					
๑๗	มีความสามารถในการจัดการการสอนโดยไม่ยุ่งยาก สับสน					
๑๘	สามารถในการจัดแบ่งงานครูและมอบหมายหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสม					
๑๙	มีความตั้งใจจริงในการทำงานเป็นแบบอย่างได้					
๒๐	รอบรู้ในเรื่องการวัดผล การจัดทำข้อสอบ และการทำ สถิติ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น					

ชื่อ \_\_\_\_\_ วุฒิศู \_\_\_\_\_ อายุราชการ \_\_\_\_\_ ปี  
 โรงเรียน \_\_\_\_\_ อำเภอ \_\_\_\_\_ จังหวัดชลบุรี

แบบประเมินผลงานครูประจำชั้นหรือครูสอนประจำวิชา

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบประเมินผลข้างล่างนี้ว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ เป็นแบบสำหรับประเมินผลงานในตำแหน่งหน้าที่ครูประจำชั้น หรือ ครูสอนประจำวิชา มากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย + ลงในช่องที่ท่านเลือก ตามลำดับดังนี้

- ข้อ ๕ หมายถึง เห็นควยอย่างยิ่ง
- ข้อ ๔ หมายถึง เห็นควยมาก
- ข้อ ๓ หมายถึง เห็นควยปานกลาง
- ข้อ ๒ หมายถึง เห็นควยน้อย
- ข้อ ๑ หมายถึง ไม่เห็นควย

หากรายการใดที่ท่านไม่เห็นควย กรุณาเพิ่มข้อความที่เห็นสมควรแทน พร้อมให้นำหนักคะแนนในรายการที่เพิ่มนั้นควย

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑	จัดทำสมุดประจำชั้น บัญชีเรียกชื่อ สมุดรายงาน และอื่น ๆ ถูกต้อง สะอาด เรียบร้อย เป็นปัจจุบันเสมอ					
๒	มีการเตรียมการสอนอย่างดี					
๓	มีความสามารถในการผลิตอุปกรณ์เอกสารประกอบการสอนการเรียน และใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเก็บรักษา					

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๔	มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี เข้าใจโครงสร้างหลักสูตรค่านความมุ่งหมาย เนื้อหา และกระบวนการในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี					
๕	มีวิธีการสอนและและการถ่ายทอดที่ดี เปลี่ยนวิธีการเสมอ เพื่อให้เด็กไม่เบื่อ					
๖	สามารถนำหลักจิตวิทยาและความรู้เรื่องพัฒนาการของเด็ก มาใช้ในการสอน					
๗	ศึกษาหาความรู้รอบตัวและวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนเสมอ					
๘	ให้เด็กทำงานเสมอ และตรวจสอบผลงานทุกครั้ง					
๙	ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้าหรือมีปัญหาทางการเรียนเป็นการส่วนตัว เช่น การสอน ซอมเสริมให้					
๑๐	ร่วมมือกับครูหัวหน้าหมวด และครูอื่น ๆ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนของนักเรียน และร่วมมือในกิจกรรมอื่น ๆ					
๑๑	ความเอาใจใส่ต่อนักเรียน มีการกระตุ้นส่งเสริมให้เด็กทำดี รักการเรียน สนใจในความรอบตัว และอ่านหนังสืออย่างกว้างขวาง					
๑๒	ใช้ภาษาสุภาพ กระตือรือร้น เข้าใจง่าย เมื่ออธิบายบทเรียน และการเขียนหนังสือได้ถูกต้อง					
๑๓	เข้าใจนโยบาย ความต้องการและความหวังของโรงเรียน และดำเนินการสอนให้สอดคล้อง					

๕๒	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑๔	มีการวัดผลอยู่เสมอ และมีความรู้เรื่องการวัดผล					
	การออกข้อสอบเป็นอย่างดี					
๑๕	จัดห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย					
๑๖	สร้างบรรยากาศในการสอนและในห้องเรียนใหม่ ชีวิตชีวา					
๑๗	ปกครองดูแลนักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในระเบียบ วินัย และเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของนักเรียนสม่ำเสมอ					
๑๘	ติดต่อผู้ปกครองนักเรียนที่มีปัญหา เพื่อขอความร่วมมือ ช่วยกันแก้ปัญหา นั้น ๆ					
๑๙	มีปริมาณงานมากเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
๒๐	เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เป็นอย่างดี					

ชื่อ \_\_\_\_\_ วุฒิปริญญา \_\_\_\_\_ อายุราชการ \_\_\_\_\_ ปี  
 โรงเรียน \_\_\_\_\_ อำเภอ \_\_\_\_\_ จังหวัดชลบุรี

แบบประเมินผลงานของครูธุรการ

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบประเมินผลข้างล่างนี้ว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นแบบสำหรับประเมินผลงานในตำแหน่งหน้าที่ครูธุรการ มากน้อยเพียงใดแล้วใส่เครื่องหมาย + ลงในช่องที่ท่านเลือก ตามลำดับดังนี้

- ของ ๕ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ของ ๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ของ ๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ของ ๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ของ ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วย

หากรายการใดที่ท่านไม่เห็นด้วย กรุณาเพิ่มข้อความที่เห็นสมควรแทน พร้อมให้นำหนักคะแนนในรายการที่เพิ่มนั้นด้วย

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑	งานคานสารบรรณ (เช่น การรับหนังสือ การโต้ตอบ การเก็บเรื่องราว ฯลฯ) ทำได้ถูกต้อง รวดเร็ว เรียบร้อย					
๒	การพิมพ์หนังสือหรือเขียนหนังสือราชการใช้แบบฟอร์มถูกต้อง และใช้ภาษาถูกต้อง ข้อความกระชับ รัดกุม					

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๓	งานด้านสวัสดิการ เช่น ดูแลการจัดน้ำดื่ม ความสะอาด					
๔	การทำความสะดวกอาคาร สถานที่ เป็นไปโดยเรียบร้อย					
๕	งานด้านทะเบียน หลักฐาน เอกสารต่าง ๆ ทำใ้ถูกต้อง เรียบร้อยเป็นปัจจุบัน และเก็บรักษาเป็นระบบ ไม่สูญหาย หรือสับสน					
๕	จัดบริการด้านเอกสาร มีการจัดพิมพ์แบบฟอร์มต่าง ๆ ไว้อำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอน					
๖	รวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูล จัดทำสถิติต่าง ๆ ไว้เพื่อการ วางแผน โครงการ ฯ					
๗	เตรียมเรื่องเข้าประชุม บันทึกรายงานการประชุม ส่งสำเนาบันทึกการประชุมใหญ่ที่เกี่ยวข้องทราบ					
๘	เอาใจใส่ในการติดตามงานต่าง ๆ ที่มีกำหนด มีให้กำลังใจ					
๘	ทำรายงานต่าง ๆ ให้ถูกต้องเรียบร้อย					
๑๐	รอบรู้แม่นยำในระเบียบ ขอบบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับงานโรงเรียน					
๑๑	มีการปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สูงขึ้น					
๑๒	ให้ความร่วมมือแก่ทุกคนในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง					
๑๓	มีความสามารถในการชี้แจง อธิบายเรื่องราวใหญ่ที่ เกี่ยวข้องกับทราบ					
๑๔	มีการติดต่อประสานงานกับชุมชน หน่วยงาน และบุคคล ภายนอก					

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑๕	รับนิคชอบและปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน					
๑๖	มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี เช่น จัดเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน					
๑๗	ติดตามและรายงานความเคลื่อนไหวทางการศึกษาและในวงการบริหารอยู่เสมอ					
๑๘	ต้อนรับผู้มาติดต่อและอำนวยความสะดวก ทั่วไมตรีอันดีงาม					
๑๙	สามารถทำงานภายใต้ความกดดันต่าง ๆ					
๒๐	การปฏิบัติงานตามที่ครูใหญ่มอบหมายด้วยความเต็มใจและโดยล					

ชื่อ \_\_\_\_\_ วุฒิครู \_\_\_\_\_ อายุราชการ \_\_\_\_\_ ปี  
 โรงเรียน \_\_\_\_\_ อำเภอ \_\_\_\_\_ จังหวัดชลบุรี

แบบประเมินผลงานของครูบรรณาธิกรัษ์

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบประเมินผลข้างล่างนี้ว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นแบบสำหรับประเมินผลงานในตำแหน่งหน้าที่ครูบรรณาธิกรัษ์ มากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย + ลงในช่องที่ท่านเลือก ตามลำดับดังนี้

- ของ ๕ หมายถึง เห็นควยอย่างยิ่ง
- ของ ๔ หมายถึง เห็นควยมาก
- ของ ๓ หมายถึง เห็นควยปานกลาง
- ของ ๒ หมายถึง เห็นควยน้อย
- ของ ๑ หมายถึง ไม่เห็นควย

หากรายการใดที่ท่านไม่เห็นควย กรุณาเพิ่มข้อความที่ท่านเห็นสมควรแทน พร้อมให้นำหนักคะแนนในรายการที่เพิ่มนั้นควย

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑	จัดระบบการเก็บหนังสือเป็นหมวดหมู่ และการเก็บทรัพย์สินของห้องสมุด ใ้ถูกหลักวิชา และเป็นระเบียบเรียบร้อย					
๒	มีวิธีการที่จะส่งเสริมให้ครูและนักเรียน ใ้ใช้ห้องสมุดให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
๓	การประสานงานกับคณะครูและหน่วยงานอื่น (เช่น การยืมหนังสือจากห้องสมุดอื่น มาให้ครูและนักเรียนใ้ดู และใ้ห้องสมุดอื่นยืมหนังสือบ้าง)					

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๔	การจักนิทรรศการหรือจัดกิจกรรมเกี่ยวกับห้องสมุด เพื่อเรียกความสนใจ					
๕	มีความสามารถในการชักนำเด็กให้รักการอ่านการค้นคว้า ฝึกใฝ่หาความรู้					
๖	มีการติดต่อบริษัท หนังสือ เอกสาร ฯลฯ จากสถาบันต่าง ๆ หรือแหล่งที่ให้บริการ มาเข้าห้องสมุด					
๗	จัดบริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ห้องสมุด (เช่น จัดทำคู่มือการใช้ห้องสมุด จัดทำดัชนีเรื่องจากวารสารต่าง ๆ ที่มีในห้องสมุด ฯลฯ)					
๘	ทำทะเบียนหนังสือและทรัพย์สินแยกตามหมวดหมู่ จัดทำบัตรรายการหนังสือไว้ถูกต้องเรียบร้อย					
๙	การทำสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับห้องสมุด (เช่น สถิติจำนวนผู้ใช้ห้องสมุด ฯลฯ)					
๑๐	การซ่อมแซมหนังสือที่ชำรุดให้มีสภาพเรียบร้อยใช้การได้ การรวมวารสารทำการเย็บเล่ม					
๑๑	จัดวางระบบการยืมหนังสืออย่างง่าย ๆ แต่รัดกุม					
๑๒	ความเอาใจใส่ในการควบคุมดูแลการทำความสะดวกห้องสมุดให้สะอาดอยู่เสมอ					
๑๓	ความสนใจเข้ารับการอบรม หรือศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ					
๑๔	มีความซื่อสัตย์ในการใช้เงินและสิ่งของ ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด					

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑๕	มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตกแต่งห้องสมุดให้สวยงาม น่าดู มีบรรยากาศดีอยู่เสมอ					
๑๖	การให้คำแนะนำปรึกษา แก่ผู้ใช้ห้องสมุด					
๑๗	จัดให้มีการสำรวจตรวจสอบหนังสือ และทรัพย์สินห้องสมุด ทุกเดือน					
๑๘	มีการปรับปรุงกิจการห้องสมุดให้เจริญก้าวหน้า					
๑๙	จัดทำบันทึกเรื่องราว เหตุการณ์สำคัญของโรงเรียน หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ฯลฯ ไว้เพื่อการศึกษา อ้างอิง					
๒๐	จัดห้องสมุดโรงเรียนให้เป็นศูนย์ทางวิชาการบริการชุมชน					

ชื่อ \_\_\_\_\_ วุฒិการ \_\_\_\_\_ อายุราชการ \_\_\_\_\_ ปี  
 โรงเรียน \_\_\_\_\_ อำเภอ \_\_\_\_\_ จังหวัดชลบุรี

แบบประเมินผลงานครูพยาบาล

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบประเมินผลข้างล่างนี้ว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ เป็นแบบสำหรับประเมินผลงานในตำแหน่งหน้าที่ครูพยาบาล มากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเลือก ตามลำดับดังนี้

- ข้อ ๕ หมายถึง เห็นควยอย่างยิ่ง ๐
- ข้อ ๔ หมายถึง เห็นควยมาก
- ข้อ ๓ หมายถึง เห็นควยปานกลาง
- ข้อ ๒ หมายถึง เห็นควยน้อย
- ข้อ ๑ หมายถึง ไม่เห็นควย

หากรายการใดที่ท่านไม่เห็นควย กรุณาเพิ่มข้อความที่ท่านเห็นสมควรแทน พร้อมให้นำหนักคะแนนในรายการที่เพิ่มนั้นควย

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑	จัดให้มีอาสาสมัครประจำบ้าน หรือยาที่จำเป็นไว้ใช้อย่างเพียงพอ					
๒	จัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่องใช้ใน การปฐมพยาบาลพร้อม และจัดให้มีเครื่องชั่งน้ำหนัก เครื่องวัดส่วนสูง					
๓	จัดทำทะเบียนประวัติสุขภาพนักเรียนแต่ละคน และการให้คำแนะนำเด็ก					

ร.ร.	รายการประเมิน	๕๐	๔	๓	๒	๑
๔	การแจ้งอาการผิดปกติ หรือโรคประจำตัวของนักเรียน ที่แพทย์ตรวจพบ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ					
๕	การทำกรุปรมพยาบาลนักเรียนที่ประสบอุบัติเหตุ หรือการให้การรักษแก่นักเรียนที่เจ็บป่วยเล็กน้อย					
๖	การติดต่อประสานงานกับแพทย์หรืออนามัยอำเภอ อนามัยจังหวัด ให้มาตรวจสุขภาพนักเรียน หรือปลูกฝี ฉีดวัคซีน ฯลฯ					
๗	จัดทำปฏิทินตรวจสุขภาพอนามัยนักเรียน (เช่น จันทน์ ตรวจเครื่องแต่งกาย ฯลฯ) และดำเนินการตรวจ ร่วมกับครูประจำชั้น					
๘	จัดทำสถิติเกี่ยวกับนักเรียนที่ป่วย การให้บริการแก่เด็ก และจัดทำหลักฐานต่าง ๆ (เช่น หลักฐานการรับจ่าย ยา)					
๙	ความเอาใจใส่ดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องเวชภัณฑ์ และการจัดห้องพยาบาล ให้สะอาด เรียบร้อย					
๑๐	การปรับปรุงกิจการห้องพยาบาลให้สะอาดได้มาตรฐาน และจัดเป็นศูนย์กลางให้ความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัย แก่ชุมชนโดยผ่านทางนักเรียน					

ชื่อ \_\_\_\_\_ วุฒิศู \_\_\_\_\_ อายุราชการ \_\_\_\_\_ ปี  
 โรงเรียน \_\_\_\_\_ อำเภอ \_\_\_\_\_ จังหวัดชลบุรี

แบบประเมินผลงานครูโภชนาการ

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบประเมินผลข้างล่างนี้ว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นแบบสำหรับประเมินผลงานในตำแหน่งหน้าที่ครูโภชนาการ มากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเลือก ตามลำดับดังนี้

- ของ ๕ หมายถึง เห็นควยอย่างยิ่ง
- ของ ๔ หมายถึง เห็นควยมาก
- ของ ๓ หมายถึง เห็นควยปานกลาง
- ของ ๒ หมายถึง เห็นควยน้อย
- ของ ๑ หมายถึง ไม่เห็นควย

หากรายการใดที่ท่านไม่เห็นควย กรุณาเพิ่มข้อความที่ท่านเห็นสมควรแทน พร้อมให้นำหนักคะแนนในรายการที่เพิ่มนั้นควย

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑	จัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย การปรุงอาหาร ถูกหลักโภชนาการ สะอาดน่ารับประทาน					
๒	จัดระบบควบคุมการจำหน่ายรักษาคุณภาพ เงินไม่รั่วไหล					
๓	ฝึกเด็กให้มารยาทในการจำหน่ายอาหาร และการรับประทานอาหาร					
๔	เอาใจใส่ในการควบคุมดูแลรักษาสถานที่ เครื่องภาชนะต่าง ๆ ให้สะอาดและเรียบร้อยอยู่เสมอ					

ร.ร.	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๕	จัดนิทรรศการเกี่ยวกับการรู้จักเลือกบริโภคอาหารที่เป็นคนประโยชน์ชนตอร่างกาย เพื่อส่งเสริมเด็กให้รู้จักเลือกซื้ออาหาร และมีนิสัยการกินที่ดี					
๖	จัดทำหลักฐานต่าง ๆ ให้เป็นที่ถูกต้องเรียบร้อย (เช่น บัญชีรายวันรับจ่าย)					
๗	มีความสามารถในการจัดอาหารกลางวันในโรงเรียน					
๘	จัดบริการอาหารกลางวันโดยไม่หวังผลกำไรเกินควร					
๙	ฝึกเด็กให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาหารที่เป็นประโยชน์ชนตอร่างกาย และรู้จักเก็บรักษาอาหารเป็น					
๑๐	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และมีการปรับปรุงวิธีดำเนินงานให้ดีขึ้น					

ชื่อ \_\_\_\_\_ วุฒิกู \_\_\_\_\_ อายุราชการ \_\_\_\_\_ ปี  
 โรงเรียน \_\_\_\_\_ อำเภอ \_\_\_\_\_ จังหวัดชลบุรี

แบบประเมินผลงานการการเงินและพัสดุ

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบประเมินข้างล่างนี้ว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นแบบสำหรับประเมินผลงานในตำแหน่งหน้าที่การการเงินและพัสดุมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย + ลงในช่องที่ท่านเลือก ตามลำดับดังนี้

- ของ ๕ หมายถึง เห็นควยอย่างยิ่ง
- ของ ๔ หมายถึง เห็นควยมาก
- ของ ๓ หมายถึง เห็นควยปานกลาง
- ของ ๒ หมายถึง เห็นควยน้อย
- ของ ๑ หมายถึง ไม่เห็นควย

หากรายการใดที่ท่านไม่เห็นควย กรุณาเพิ่มข้อความที่เห็นสมควรแทน พร้อมให้นำหนักคะแนนในรายการที่เพิ่มนั้นควย

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑	จัดทำหลักฐานการเงิน (เช่น การทำบัญชีต่าง ๆ เอกสาร (ฎีกา) เบิกเงิน รับเงิน จ่ายเงิน ฯลฯ) ถูกต้องเรียบร้อย เป็นปัจจุบันเสมอ					
๒	จัดทำหลักฐานและทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์ทรัพย์สินต่าง ๆ (เช่น หลักฐานการรับจ่าย ฯลฯ) ถูกต้อง เรียบร้อย เป็นปัจจุบันเสมอ					
๓	มีความรับผิดชอบในการรับจ่ายเงินควยความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย					

๕๗	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๕	<p>มีความเอาใจใส่ในการตรวจดูแลรักษาลิ่งของมิให้สูญหาย และสำรวจคุณภาพเครื่องมือเครื่องใช้ ครุภัณฑ์ และอาคาร จักซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ค้อยู่เสมอ</p> <p>เป็นผู้มีความรอบรู้ เข้าใจงานส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียน สามารถเสนอจัดสรรเงินซื้อสิ่งของใดอย่างเหมาะสม และจัดซื้อสิ่งของให้โรงเรียนตามความต้องการของฝ่ายผู้ใช้</p> <p>ปฏิบัติการตามระเบียบการจ้างและระเบียบพัสดุ และจัดทำรายงานการเงินและพัสดุได้ถูกต้อง</p> <p>มีความแม่นยำในระเบียบเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ สามารถให้คำปรึกษาชี้แจงผู้อื่นได้ถูกต้อง</p> <p>มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับทุกฝ่าย ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน (เช่น การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ การเบิกจ่ายสิ่งของ) ด้วยความรวดเร็ว</p> <p>รู้จักปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>					

ชื่อ \_\_\_\_\_ วุฒิกู \_\_\_\_\_ อายุราชการ \_\_\_\_\_ ปี  
 โรงเรียน \_\_\_\_\_ อำเภอ \_\_\_\_\_ จังหวัดชลบุรี

แบบประเมินผลงานพิเศษ

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบประเมินผลข้างล่างนี้ว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นแบบสำหรับประเมินผลในหน้าที่การงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากครูใหญ่หรือผู้บังคับบัญชาคนอื่น ๆ ซึ่งเป็นงานที่นอกเหนือไปจากงานที่มีแบบประเมินโดยเฉพาะอยู่แล้ว เมื่อท่านเห็นเหมาะสมมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย  $\neq$  ลงในช่องที่ท่านเลือก ตามลำดับดังนี้

- ข้อ ๕ หมายถึง เห็นควยอย่างยิ่ง
- ข้อ ๔ หมายถึง เห็นควยมาก
- ข้อ ๓ หมายถึง เห็นควยปานกลาง
- ข้อ ๒ หมายถึง เห็นควยน้อย
- ข้อ ๑ หมายถึง ไม่เห็นควย

หากรายการใดที่ท่านไม่เห็นควย กรุณาเพิ่มข้อความที่เห็นสมควรแทน พร้อมให้นำหนักคะแนนในรายการที่เพิ่มนั้นควย

(หมายเหตุ ถ้าจะให้การประเมินผลมีความแม่นยำ จำเป็นต้องรูปร่างงานพิเศษนั้นคืองานอะไร แล้วกำหนดรายการประเมินขึ้นให้เหมาะสมกับงานนั้น ในที่นี้เป็นเพียงกำหนดรายการประเมินไว้เป็นกลาง ๆ เท่านั้น)

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑	รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
๒	ทำงานได้แล้วเสร็จในเวลาอันรวดเร็ว					
๓	ตั้งใจทำงานได้ถูกต้อง เรียบร้อย					

ร.น.	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๘	สามารถทำงานที่ยาก ลำบาก มีปัญหาและอุปสรรคให้สำเร็จได้					
๙	ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ โดยเฉพาะ					
๑๐	เต็มใจรับงานด้วยความกระตือรือร้น และพยายามทำงานเต็มความสามารถ					
๑๑	สามารถประสานงานและร่วมมือกับผู้อื่นเป็นอย่างดี					
๑๒	อุทิศเวลาในการทำงาน หรือการ เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่องาน					
๑๓	มีงานในความรับผิดชอบมากกว่าบุคคลอื่น					
๑๔	งานที่รับผิดชอบ เป็นประโยชน์โดยตรงต่อส่วนรวม และต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน					

ชื่อ \_\_\_\_\_ วุฒិการ \_\_\_\_\_ อายุราชการ \_\_\_\_\_ ปี  
 โรงเรียน \_\_\_\_\_ อำเภอ \_\_\_\_\_ จังหวัดชลบุรี

แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัวครู

(บุคลิกภาพ คุณสมบัติ ลักษณะนิสัย กิจนิสัย สังคมนิสัย ความประพฤติ และพฤติกรรมต่างๆ)

โปรดพิจารณารายการแต่ละข้อในแบบประเมินผลข้างล่างนี้ว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นแบบสำหรับประเมินคุณลักษณะของผู้มีหน้าที่เป็นครูมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเลือก ตามลำดับดังนี้

- ของ ๕ หมายถึง เห็นควยอย่างยิ่ง
- ของ ๔ หมายถึง เห็นควยมาก
- ของ ๓ หมายถึง เห็นควยปานกลาง
- ของ ๒ หมายถึง เห็นควยน้อย
- ของ ๑ หมายถึง ไม่เห็นควย

หากรายการใดที่ท่านไม่เห็นควย กรุณาเพิ่มข้อความที่เห็นสมควรแทน พร้อมทั้งนำหนักคะแนนในรายการที่เพิ่มนั้นควย

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๑	ประพฤติดี สุภาพเรียบร้อย กิริยามารยาทเป็นตัวอย่างได้					
๒	ซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ ต่อบุคคล และต่อหมู่คณะ					
๓	เป็นคนตรงต่อเวลาและหน้าที่					
๔	วางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
๕	มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานในหน้าที่					

ที่	รายการประเมิน	๕	๔	๓	๒	๑
๖	มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานและหมู่คณะ หรือหน่วยงาน					
๗	มีความเชื่อมั่นในตนเอง แสดงออกโดยการชี้แจงอธิบาย มีหลักการและเหตุผล					
๘	มีไหวพริบในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้ถูกต้อง					
๙	มีความรู้ในหน้าที่การงานและวิชาการ เป็นอย่างดี					
๑๐	มีความอดุสาหะขยันขันแข็งในการทำงาน					
๑๑	เป็นคนมีคุณธรรม และความยุติธรรม					
๑๒	เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง					
๑๓	แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ					
๑๔	มีความเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม					
๑๕	มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง					
๑๖	เป็นคนคล่องแคล่วว่องไว และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
๑๗	มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้					
๑๘	เป็นคนมีอารมณ์มั่นคง และสามารถอดกลั้นและอดทนได้					
๑๙	เป็นคนโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือนักเรียน และผู้ร่วมงาน					
๒๐	ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน					

แบบสอบถามความเห็นของครูเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ ในการ  
ประเมินผล และการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อความต่อไปนี้ ท่านเห็นสมควรจะนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ  
ในการประเมินผลและการพิจารณาความดีความชอบหรือไม่ กรุณาใส่เครื่องหมาย +  
ลงในช่องความเห็นที่ท่านเลือก

ที่	รายการสอบถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
๑	ในการประเมินผลงานของครู เพื่อให้มีความ แม่นยำ จำเป็นต้องมีแบบประเมินที่เหมาะสมกับ งานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ เช่น ครูใหญ่ ต้อง ใช้แบบประเมินที่สร้างขึ้นเฉพาะสำหรับครูใหญ่		
๒	การมีแบบประเมินผลงานเฉพาะอย่าง และมี การประเมินอย่างจริงจัง จะช่วยกระตุ้น สมรรถภาพและความตั้งใจในการทำงานของ ครูให้สูงขึ้น		
๓	การประเมินผลควรจะทำต่อเนื่องกัน สำหรับ งานครูควรประเมินกันภาคเรียนละครั้ง		
๔	การประเมินผลทุกครั้ง ควรจะเก็บรักษาไว้ เป็นหลักฐาน		
๕	ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดเกณฑ์การตัดสินไว้ ผลการ ประเมินได้เกรด ๓.๕๐ - ๔.๐๐ ควรพิจารณา ขึ้นเงินเดือนให้ ๒ ชั้น ผลการประเมินได้เกรด ๒.๕๐ - ๓.๔๙ ควรพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้ ๑ ชั้น ผลการประเมินได้เกรด ๒.๐๐ - ๒.๔๙ ยังไม่ควรขึ้นเงินเดือนให้ ผลการประเมินได้ เกรด ๑.๕๙ ลงมา งดขึ้นเงินเดือน และควร พิจารณาลดตำแหน่ง และเงินเดือน		

๓	รายการสอบถาม	เห็นควย	ไม่เห็นควย
๖	ผลการประเมินผู้ที่ได้เกรคอยู่ในเกณฑ์ควรจะได้ขึ้นเงิน		
๗	เดือน ๒ ชั้น ควรจะมีคณะกรรมการพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง		
๘	ควรมีกฎหมายเกี่ยวกับการประเมินผลงานของข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด		
๙	การพิจารณาความดีความชอบในวงราชการจะไม่ยุติธรรม ถ้าไม่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง		
๑๐	มีผู้เสนอว่า ควรจะกำหนดเกณฑ์การหักคะแนนวันลา เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบในการขึ้นเงิน		
๑๑	มีผู้ให้ทรรศนะว่า การพิจารณาความดีความชอบโดยโดย การปกปิดเป็นความลับนั้น เป็นเหตุให้ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจต่อการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็น การให้อำนาจแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างไม่มีขอบเขต ผู้บังคับ ข้าราชการอาจใช้อำนาจไปในทางไม่เป็นธรรมได้ง่าย		
๑๒	ระบบความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือน "แบบชั่วไม่มี คีไม่ปรากฏ ลาไม่เกินกำหนด ให้ ๑ ชั้น" คือต้นเหตุยั่ว		
๑๓	โยวตาการขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ควรจัดสรรให้ครูใหญ่ และครูน้อยในอัตราเดียวกันกับโยวตาของชั้นข้าราชการ เช่น ครูใหญ่โต ๕๐ คน ควรขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ๖ คน ครูน้อยชั้นโต ๒๐๐ คน ควรได้ขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ๒๔ คน		

ร.๒-	รายการสอบถาม	เห็นควย	ไม่เห็นควย
๑๓	ควรขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ให้แก่ครูที่ทำการสอน ๒ ชั้น โดยไม่ต้องพิจารณาถึงคุณภาพงาน		
๑๔	ควรขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น ให้แก่ครูที่ไปอยู่ในท้องถิ่นกึ่งการ โดยไม่ต้องคำนึงถึงผลงาน		
๑๕.	เพื่อความ เป็นธรรมและเป็นจริง ควรกำหนดให้ครูแต่ละคนมีหน่วยการทำงานสัปดาห์ละ ๓๐ หน่วย(ชั่วโมง) เท่ากัน เช่น นาย ก. ทำการสอน ๒๔ ชั่วโมง (๒๔ หน่วย) ก็ต้องทำงานอื่นอีก ๖ หน่วย		
๑๖	มีผู้กล่าวว่า การประเมินผลงานครูเพื่อนำมาพิจารณาความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือนนั้น ต้องประเมินทั้งค่านผลงาน และคุณลักษณะเฉพาะตัวควย		
๑๗	ในการสร้างแบบประเมินผลงานใด ควรให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีส่วนร่วมในการกำหนดรายการประเมิน		
๑๘	มีผู้เสนอว่า ระบบความดีความชอบในการขึ้นเงินเดือนควรมีทั้ง ๔ อย่าง คือ ทำงานไม่ถึงระดับมาตรฐานของงาน ให้ลดเงินเดือน ทำงานแบบเช้าชามเย็นชามงดการขึ้นเงินเดือนให้ ทำงานใดก็ได้ให้ ๑ ชั้น และทำงานดีผลงานดีเกินขั้นขั้นแข็งเสมอมา ให้ ๒ ชั้น		

## คำชี้แจงการประเมิน

การประเมินผลเพื่อให้ได้มาตรฐานเดียวกัน จำเป็นต้องจัดทำคู่มือการประเมินผลรายการต่าง ๆ ของแต่ละแบบประเมินไว้ คู่มือนี้ควรจัดทำโดยผู้มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ โดยตรง และเป็นผู้รู้ เข้าใจในหลักการวัดผลหลาย ๆ คนช่วยกันทำ แต่ในที่นี้ผู้วิจัยขอเสนอคำชี้แจงพอเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

### ๑. กำหนดคะแนนเต็มของแต่ละรายการประเมิน

๑.๑ รายการประเมินที่ให้คะแนนเต็มเป็น ๑๐ ได้แก่แบบประเมิน -  
ครูพยาบาล ครูโภชนาการ ครูการเงินและพัสดุ งานพิเศษ

๑.๒ รายการประเมินที่ให้คะแนนเต็มเป็น ๕ ได้แก่แบบประเมินครูใหญ่  
ครูประจำชั้น ครูหัวหน้าหมวดวิชา ครูธุรการ ครูบรรณารักษ์ และคุณลักษณะเฉพาะตัว

เมื่อให้คะแนนเต็มแต่ละรายการประเมินตามนี้ แต่ละแบบประเมินจะได้คะแนนเต็มรวม ๑๐๐ คะแนน ยกเว้นแบบประเมินผลงานครูใหญ่ ซึ่งมีรายการประเมิน ๓๐ ข้อ จะได้ ๑๕๐ คะแนน จึงควรเทียบให้คะแนนเต็มเป็น ๑๐๐

๒. การประเมินผลในแต่ละรายการประเมินนั้น พิจารณาตามหลักว่า ทำดีมากน้อยเพียงใด เอาใจใส่หรือปฏิบัติสมอบต้นสมอบปลายหรือไม่ ทำดีเสมอมาหรือดีเป็นครั้งคราว ทำได้แล้วเจริญถูกต้องสมบูรณ์เพียงใด ผลงานมีปริมาณมากหรือน้อย ฯลฯ แล้วจัดอันดับตามคุณภาพ ดีมาก ดี ปานกลาง น้อย น้อยมาก และให้คะแนนตามเกณฑ์อัตราส่วน ดังนี้

ดีมาก	ให้	๕	หรือ	๔ - ๑๐
ดี	ให้	๔	หรือ	๓ - ๔
ปานกลาง	ให้	๓	หรือ	๒ - ๓
น้อย	ให้	๒	หรือ	๑ - ๒
น้อยมาก	ให้	๑	หรือ	๑ - ๒

### ๓. สำหรับบางรายการประเมินนั้น มีข้อเสนอแนะพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

๓.๑ แบบประเมินผลงานครูใหญ่

ข้อ ๕. ให้คำนึงถึงข้อเท็จจริงว่า จำนวนเงินที่หาได้มากนักเพียงใด และหาได้มาโดยยากหรือง่าย เช่น ผู้ใหม่เจตนาอยู่ก่อนแล้ว หรือให้เพราะศรัทธาในการบริหารงาน การดำเนินงานของครูในโรงเรียน ให้เพราะความสามารถในการติดต่อของครูใหญ่โดยตรงหรือไม่ ฯลฯ

ข้อ ๑๙. หมายถึง ปัญหาที่ต้องใช้เหตุผลอย่างลึกซึ้งและซับซ้อน โดยสามัญสำนึก ด้วยตนเองว่า อะไรถูก อะไรควร

ข้อ ๓๐. หมายถึง ผลการดำเนินงานว่า ในขณะที่ทำการประเมินอยู่นี้ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานครั้งที่แล้ว ผลดีขึ้นหรือคงที่ หรือด้อยลง เพียงใด

ส่วนข้อใดที่ใช้คำว่า จัดทำ หรือควบคุมการจัดทำ หมายถึงว่า ครูใหญ่ได้ลงมือจัดทำด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนเล็ก ๆ หรือถ้าเป็นโรงเรียนใหญ่ ๆ ครูใหญ่คงไม่สามารถลงมือทำด้วยตนเอง ซึ่งต้องมอบหมายให้ครูอื่นช่วยทำ ในลักษณะเช่นนี้ครูใหญ่จะต้องควบคุมการจัดทำ

๓.๒ แบบประเมินผลงานครูหัวหน้าหมวดวิชา

ข้อ ๔. การประเมินในข้อนี้ อาจจะตกลงกันว่า จะประเมินเมื่องานเสร็จตามโครงการ, แผนงาน คือประเมินตามขั้นตอนของแผนงาน หรือจะประเมินโดยแบ่งช่วงเวลา เช่น ทุก ๒ สัปดาห์หรือทุกเดือน หรือทุกภาคเรียน

ข้อ ๑๑. หมายถึง อิทธิพลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในลักษณะที่แต่ละคนมีความต้องการต่างกัน เช่น ผู้บังคับบัญชาภาคหรือผู้บังคับให้ทำแบบหนึ่ง ผู้น้อยกว่าผลักดันจะให้ทำอีกแบบหนึ่ง ซึ่งถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ขึ้น ครูหัวหน้าหมวดวิชาจะต้องตัดสินใจหาทางออกที่ดี

ข้อ ๑๗. หมายถึง จัดตารางสอนดูเข้าใจง่าย การจัดวิชาที่มีเนื้อหาสัมพันธ์กันไว้ตามลำดับก่อนหลัง

ข้อ ๑๘. หมายถึง มอบหมายหน้าที่ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความถนัดของครูในหมวดวิชาแต่ละคน แล้วมอบหมายให้ทำได้อย่างเหมาะสม

๓.๓ แบบประเมินผลงานครูประจำชั้น ฯ

ข้อ ๑๓. หมายถึง การเข้าใจแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนที่จะนำไปสู่เป้าหมายตามที่โรงเรียนต้องการหรือตั้งความหวังไว้ เช่น โรงเรียนที่ตนทำการสอน อยู่ต้องการให้เด็กมีความประพฤติสุภาพ เรียบร้อย กล้าแสดงความคิดเห็น ฯลฯ ครูต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและจัดกิจกรรมให้เด็กได้แสดงออก

ข้อ ๑๖. หมายถึง ครูทำตนเป็นกันเองกับเด็ก ครูต้องไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ครูต้องเห็นอกเห็นใจเด็ก ไม่ออกกระเบียดหยุมหยิมมาบังคับเด็กและเข้มงวดกวัดขั้นเด็กจนเกินไป แต่ก็ไม่ปล่อยปละจนเลยเถิด ฯลฯ

ข้อ ๑๘. เกณฑ์ในการประเมินข้อนี้ อาจใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้คือ  
จำนวนชั่วโมงที่ต้องทำการสอน  $\times$  จำนวนนักเรียน = หน่วยปริมาณงาน  
( Full Time Teaching Equivalent )      คำนวณได้เท่าไร แล้วตัดสินให้  
คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ปริมาณงาน	๑,๐๐๐	หน่วยขึ้นไป	ให้	๕
"	๘๐๐ - ๘๙๙		ให้	๔
"	๖๐๐ - ๗๙๙		ให้	๓
"	๔๐๐ - ๕๙๙		ให้	๒
"	๓๙๙	ลงมา	ให้	๑

เช่น ครู ก. สอน ๓๐ ชั่วโมง สอนนักเรียน ๓๕ คน จะมีหน่วยปริมาณงาน

$$30 \times 35 = 1050 \text{ หน่วย}$$

(หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมที่จะใช้กับครูประจำชั้น ส่วนครูสอนประจำวิชาและทำงานอื่นด้วย ควรพิจารณาอย่างอื่นประกอบ)

### ๓.๔ แบบประเมินผลงานครูธุรการ

ข้อ ๑๑. หมายถึง การเปรียบเทียบวิธีการทำงานในครั้งก่อนกับครั้งหลังว่า ได้มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น หรือด้อยลง

ข้อ ๑๘. หมายถึง อิทธิพลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือในหน่วยงานในลักษณะที่คนนี้จะเอาอย่างนี้ คนโน้นจะเอาอย่างนั้น หรือผู้ใหญ่มากกว่า กติ บังคับให้ทำอย่างหนึ่ง ผู้ร่วมงานผลักดันจะให้ทำอีกอย่างหนึ่ง ครูธุรการสามารถที่จะหาทางออกที่ดีแบบ บัวไม่ให้ช้ำ น้ำไม่ให้ขุ่น ผอนหนักผอนเบาได้แค่ไหน

### ๓.๕ แบบประเมินผลงานครูพยาบาล

ข้อ ๒. หมายถึง มีความสามารถในการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้เล็กน้อย เพียงใด จัดหามาโดยมีผู้อุทิศให้ยอมสมควรจะได้คะแนนสูงกว่าการซื้อหาค่าด้วยเงินงบประมาณของโรงเรียนที่จัดสรรให้ และเป็นผู้ที่ใส่ใจใส่ใจและมีความพยายามในการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้เพียงใด

ข้อ ๓. การจัดทำปฏิทินตรวจสุขภาพ อนามัยนักเรียน เช่น จันทร์ตรวจ เครื่องแต่งกาย อังคารตรวจเล็บ นิวหนั่ง ผม พุช ตรวจปากและฟัน (ความสะอาด ฟัน) เป็นต้น และได้ดำเนินการตรวจร่วมกับครูประจำชั้นอย่างจริงจัง เสมอต้นเสมอปลาย มาตลอดมากน้อย เพียงใด

ข้อ ๔. หมายถึง ได้จัดทำสถิติต่าง ๆ เช่น สถิติแสดงจำนวนนักเรียนป่วย และจัดทำหลักฐานต่าง ๆ เช่น หลักฐานการรับ จ่ายยาไว้ถูกต้อง เรียบร้อยเป็นปัจจุบัน เพียงใด

ข้อ ๑๐. มีประเด็นที่จะประเมินอยู่สองประการคือ การปรับปรุงกิจการ ห้องพยาบาลให้สะอาด และจัดเป็นศูนย์กลางให้ความรู้ด้านสุขภาพ อนามัยแก่ชุมชน ในประการแรก ครูพยาบาลทางโรงเรียนต้องถือเป็นหน้าที่อยู่แล้ว ส่วนในประการหลัง เป็นเรื่องแนวโน้มนที่โรงเรียนจะต้องจัดบริหารนี้แก่ชุมชน ดังนั้น ประการหลังนี้ ถ้าโรงเรียนใดยังไม่ได้จัด ก็ให้ประเมินเฉพาะประการแรก

### ๓.๖ แบบประเมินผลงานครูโภชนาการ

ข้อ ๗. หมายถึง การรู้จักประมาณอาหารได้ถูกต้อง ปริมาณอาหารพอกับการบริโภคในแต่ละวัน และรู้จักสังเกตว่า อาหารที่มีคุณค่าอย่างไรเป็นที่นิยมของผู้บริโภค

ข้อ ๘. หมายถึง การจัดหาอาหารในราคาถูก มีการสำรวจว่ามีเด็กคนใดยากจน จนไม่สามารถจะจัดหาอาหารมื้อกลางวันได้ ก็หาทางช่วยเหลือให้เด็กยากจนได้กินฟรี โดยอาจจัดเด็กเหล่านี้ให้ช่วยในกิจการบ้าง เช่น เป็นคนเสิร์ฟล้างถ้วยชาม เป็นต้น

ข้อ ๑๐. หมายถึง เป็นผู้ที่สนใจ เอาใจใส่ในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอหรือไม่ และมีการปรับปรุงวิธีดำเนินงานให้ดีขึ้นมากน้อย เพียงใด เช่น คีชีนมาก คีชีนหรือคงที่ หรือเลวลง

### ๓.๗ แบบประเมินผลงานครูบรรณาธิการ

ข้อ ๓. เช่น จดรายชื่อหนังสือใหม่ ๆ ให้ครูเลือก เพื่อจัดซื้อหนังสือที่เป็นประโยชน์แก่การศึกษาของโรงเรียน หรือนำรายชื่อหนังสือที่จะใช้ประกอบการสอนประจำวิชาแจกให้ครู และประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับห้องสมุด เช่น การยืมหนังสือจากห้องสมุดอื่นมาให้ครูและนักเรียนได้อ่าน และการให้ห้องสมุดอื่นยืมหนังสือบ้าง

ข้อ ๔. เช่น ใ้คัดบทความเรื่องน่ารู้มาติดที่ป้ายประกาศ เพื่อให้นักเรียนไ้ครูทันต่อเหตุการณ์ จัดให้มีการบรรยาย

ข้อ ๕. เช่น ใ้รวบรวมบทความและหนังสือหายาก จัดสำเนาให้เด็กได้อ่าน เพื่อให้เด็กมีทัศนคติว่า ห้องสมุดเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ได้กว้างขวาง การวัดความสามารถในการชักนำ โดยดูจากสถิติผู้ใช้ห้องสมุด และการพูดจูงใจเด็ก

ข้อ ๗. เช่น จัดทำคู่มือในการใช้ห้องสมุด จัดทำคัทซีนเรื่องจากวารสารต่าง ๆ ที่มีในห้องสมุด จัดปฐมนิเทศการใช้ห้องสมุดแก่เด็กเข้าใหม่

ข้อ ๘. เช่น สถิติจำนวนผู้ใช้ห้องสมุด สถิติการยืมหนังสือ

ข้อ ๑๒. หมายถึง ในการประเมินครั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับการประเมินคราวที่แล้ว แสดงให้เห็นว่า มีการปรับปรุงกิจการใดก้าวหน้าคีชีนมาก, คีชีน หรือกิจการอยู่ในระดับเดิม คือไม่คีชีนหรือค้อยลงกว่าเดิม

ข้อ ๒๐. เช่น จัดหาหนังสือ เอกสาร ที่จะ เป็น ประโยชน์ ต่อ การ ประกอบ อาชีพ หรือ เป็น ที่ สนใจ ของ ชาว บ้าน มา บริการ ให้ ชาว บ้าน ได้อ่าน

### ๓.๘ แบบ ประเมิน ผลงาน ของ ครู การ เงิน และ พัสตุ

ข้อ ๑๐. หมายถึง เป็น คน รู้จัก ปรับปรุง วิธี การ ทำงาน ให้ รวด เร็ว ถูก ต้อง คือ รู้จัก ลัด ชั้น ทอน การ ทำงาน ที่ ไม่ จำ เป็น บาง ชัน ทอน ลง เมื่อ เปรียบ เทียบ ผล การ ทำงาน ใน การ ประเมิน ครั้ง นี้ กับ ครั้ง ก่อน แล้ว ประสิทธิภาพ การ ทำงาน สูง ชั้น หรือ ลด ลง หรือ อยู่ ใน ระดับ เดิม

### ๓.๙ แบบ ประเมิน ผลงาน พิเศษ

ข้อ ๕. หมายถึง งาน ที่ ทำ นั้น เป็น งาน ที่ ต้อง ใช้ ความ รู้ ความ สามารถ และ ทักษะ โดยเฉพาะ สูง มาก หรือ ไม่ แล้ว พิจารณา ให้ คะแนน ตาม ส่วน สูง มาก สูง พอ สมควร น้อย น้อย มาก เป็น งาน ที่ ใช้ คน อื่น ทำ แทน ได้ ใหม่

ข้อ ๘. หมายถึง มา ทำงาน ก่อน หรือ เลิก หลัง เวลา ราชการ หรือ มา ปฏิบัติ ราชการ นอก เวลา ราชการ เช่น การ มา ทำงาน ใน วัน หยุด หรือ ทำ งาน ถ่วง เวลา โดย ไม่ รับผิดชอบต่อ แทน ล่วง เวลา ตลอดจน มี การ เสีย สละ ทรัพย์สิน เพื่อ การ ทำงาน นั้น เพียง ใด (ถ้า ทำ งาน นั้น เฉพาะ ใน เวลา ราชการ หรือ ทำ แล้ว ได้ ค่า ตอบ แทน ก็ ไม่ น่า จะ นำ มา เป็น ข้อ อ้าง ขอ ความ ดี ความ ชอบ อื่น)

ข้อ ๘. เช่น กรณี ได้ รับ มอบหมาย ให้ เป็น หัวหน้า งาน โครงการ ซึ่ง ต้อง รับผิดชอบ งาน หนัก และ มากกว่า คน อื่น หรือ ใน คณะ กรรมการ คน ที่ จะ ทำงาน หนัก และ มากกว่า คน อื่น ก็ อาจ จะ ได้ แก่ ประธาน กรรมการ เลขานุการ เป็นต้น

ข้อ ๑๐. หมายถึง การ พิจารณา ว่า งาน ที่ ทำ นั้น เป็น ประโยชน์ อย่าง มาก ต่อ สังคม ต่อ ส่วน รวม โดย ตรง ย่อม สมควร จะ ได้ รับ การ พิจารณา ให้ คะแนน สูง กว่า การ ทำงาน ที่ เป็น ประโยชน์ ต่อ คน ใด คน หนึ่ง

### ๓.๑๐ แบบ ประเมิน คุณลักษณะ เฉพาะ ตัว

ข้อ ๒. หมายถึง เป็น คน มี ลักษณะ นิสสัย ซื่อสัตย์ สุจริต คือ เป็น คน ตรง ไป ตรง มา เป็น ที่ เชื่อถือ ไว้ วางใจ ได้ แม้ จะ ต้อง เสีย ยง ต่อ อันตราย หรือ ผล ประโยชน์ คน ก็ ย่อม เพื่อ รักษา คำ พูดยุติ หรือ กติกา ที่ ตก ลง กัน ไว้ ฯลฯ

ข้อ ๓. โศกฏ พุทธิกรรมที่แสดงออกในลักษณะไม่เคยมาสาย กลับก่อน  
ปฏิบัติงานเต็มเวลา ไม่เอาเวลาสอนมาคุยกันด้วยเรื่องส่วนตัว หรือไม่เอาเวลาสอน  
ไปทำงานอื่นที่เป็นงานส่วนตัว ฯลฯ

ข้อ ๔. โศกฏ ลักษณะการทำตนเข้ากับเด็ก ชาวบ้าน ผู้ร่วมงานใดคือ  
เป็นที่เคารพยำเกรงของเด็ก ทำตนเป็นที่นับถือของประชาชน เป็นที่รักของผู้ร่วมงาน  
ไม่ถือตนว่าเหนือคนอื่น แต่ก็ไม่ทำตนเป็นเบี้ยล่างรับใช้ผู้มีอิทธิพล หรือเจ้านายจนลืมน้ำ  
หน้าที่ไม่เบียดเบียนเด็กและผู้อื่น ไม่ปล่อยตัวหรือกระทำทำให้เป็นที่ดูถูกแก่ผู้พบเห็น  
เช่น ไม่ดื่มสุราเมามายจนครองสติไม่ได้ ฯลฯ

ข้อ ๕. โศกฏ การไม่ทอดทิ้งงาน เป็นคนกล้าเผชิญความจริง มีความจริงใจ  
ต่องานและบุคคล ไม่โยนกลองความผิดให้ผู้อื่น

ข้อ ๖. หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ฉับพลัน และ  
ถูกต้องเสมอ

ข้อ ๗. หมายถึง การรอบรู้งานในหน้าที่อย่างถ่องแท้ แม่นยำ ทั้งในด้าน  
ระเบียบ กฎหมาย ขอมบังคับ หลักวิชาการ ฯลฯ

ข้อ ๑๓. เช่น ในกรณีมาปฏิบัติราชการก็ควรแต่งเครื่องแบบ หรือชุดที่มี  
สีสันทัน สุภาพ ตัดได้รูปทรง ไม่รัดหรือหลวมหรือสั้นจนดูน่าเกลียด ทรงผมตัดแต่ง  
เรียบร้อย ฯลฯ

ข้อ ๒๐. คือเป็นคนมีนิสัยช่างสังเกต เป็นคนรอบคอบ ทำงานได้ถูกต้อง  
เรียบร้อย แม้ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ไม่ให้ผิดพลาดได้

แบบให้คะแนน

ประเมินตามแบบประเมินผล

ครั้งที่      เมื่อ    /    /

ชื่อผู้ถูกประเมิน

โรงเรียน

รายการประเมินผลข้อที่	คะแนน					รายการประเมินผลข้อที่	คะแนน				
	๕	๔	๓	๒	๑		๕	๔	๓	๒	๑
๑						๑๖					
๒						๑๗					
๓						๑๘					
๔						๑๙					
๕						๒๐					
๖						๒๑					
๗						๒๒					
๘						๒๓					
๙						๒๔					
๑๐						๒๕					
๑๑						๒๖					
๑๒						๒๗					
๑๓						๒๘					
๑๔						๒๙					
๑๕						๓๐					
รวม						รวม					

รวมคะแนน

คะแนน

แปลงเป็นค่าระดับคะแนนได้

(๑)

หน่วยวัดการทำงาน

หน่วย(๒)

ผลคูณ (จาก (๑)คูณด้วย(๒) ได้

(ลงชื่อ)

ผู้ประเมิน

(หมายเหตุ ถ้าแบบประเมินใดมีรายการประเมินเพียง ๑๐ ข้อ ก็ให้คะแนนเต็มแต่ละข้อเป็น ๑๐

แบบสำหรับกรอกคะแนนรวม  
(สำหรับกรณี ที่ปีหนึ่งมีการประเมินผลหลายครั้ง)

ชื่อผู้ถูกประเมิน ..... โรงเรียน .....

ประเมินตามแบบประเมินผล	ผลคูณครั้งที่		
	๑	๒	๓
รวมคะแนน			
คิดเป็นค่าระดับคะแนนแต่ละครั้ง			
คิดเป็นค่าระดับคะแนน (รวม)			

หมายเหตุ คิดเป็นค่าระดับคะแนน (รวม) = จากช่องรวมคะแนนครั้ง ๑,๒,๓ บวกกัน  
๓๕ x ๔ x ๓

ตาราง(๑) การเทียบคะแนนการประเมินผลงานครูใหญ่ที่ได้ ให้เป็นคะแนน  
เต็ม ๑๐๐

ไต่คะแนน	คะแนน๑๐๐	ไต่คะแนน	คะแนน๑๐๐	ไต่คะแนน	คะแนน๑๐๐	ไต่คะแนน	คะแนน๑๐๐
๑๕๐	๑๐๐.๐๐	๑๓๐	๘๖.๖๗	๑๑๐	๗๓.๓๓	๙๐	๖๐.๐๐
๑๔๙	๙๙.๓๓	๑๒๙	๘๖.๐๐	๑๐๙	๗๒.๖๗	๘๙	๕๙.๓๓
๑๔๘	๙๘.๖๗	๑๒๘	๘๕.๓๓	๑๐๘	๗๒.๐๐	๘๘	๕๘.๖๗
๑๔๗	๙๘.๐๐	๑๒๗	๘๔.๖๗	๑๐๗	๗๑.๓๓	๘๗	๕๘.๐๐
๑๔๖	๙๗.๓๓	๑๒๖	๘๔.๐๐	๑๐๖	๗๐.๖๗	๘๖	๕๗.๓๓
๑๔๕	๙๖.๖๗	๑๒๕	๘๓.๓๓	๑๐๕	๗๐.๐๐	๘๕	๕๖.๖๗
๑๔๔	๙๖.๐๐	๑๒๔	๘๒.๖๗	๑๐๔	๖๙.๓๓	๘๔	๕๖.๐๐
๑๔๓	๙๕.๓๓	๑๒๓	๘๒.๐๐	๑๐๓	๖๘.๖๗	๘๓	๕๕.๓๓
๑๔๒	๙๔.๖๗	๑๒๒	๘๑.๓๓	๑๐๒	๖๘.๐๐	๘๒	๕๔.๖๗
๑๔๑	๙๔.๐๐	๑๒๑	๘๐.๖๗	๑๐๑	๖๗.๓๓	๘๑	๕๔.๐๐
๑๔๐	๙๓.๓๓	๑๒๐	๘๐.๐๐	๑๐๐	๖๖.๖๗	๘๐	๕๓.๓๓
๑๓๙	๙๒.๖๗	๑๑๙	๗๙.๓๓	๙๙	๖๖.๐๐	๗๙	๕๒.๖๗
๑๓๘	๙๒.๐๐	๑๑๘	๗๘.๖๗	๙๘	๖๕.๓๓	๗๘	๕๒.๐๐
๑๓๗	๙๑.๓๓	๑๑๗	๗๘.๐๐	๙๗	๖๔.๖๗	๗๗	๕๑.๓๓
๑๓๖	๙๐.๖๗	๑๑๖	๗๗.๓๓	๙๖	๖๔.๐๐	๗๖	๕๐.๖๗
๑๓๕	๙๐.๐๐	๑๑๕	๗๖.๖๗	๙๕	๖๓.๓๓	๗๕	๕๐.๐๐
๑๓๔	๘๙.๓๓	๑๑๔	๗๖.๐๐	๙๔	๖๒.๖๗	๗๔	๔๙.๓๓
๑๓๓	๘๘.๖๗	๑๑๓	๗๕.๓๓	๙๓	๖๒.๐๐	๗๓	๔๘.๖๗
๑๓๒	๘๘.๐๐	๑๑๒	๗๔.๖๗	๙๒	๖๑.๓๓	๗๒	๔๘.๐๐
๑๓๑	๘๗.๓๓	๑๑๑	๗๔.๐๐	๙๑	๖๐.๖๗	๗๑	๔๗.๓๓

ตาราง(๒) การเทียบคะแนนที่ได้จากการประเมินให้เป็นค่าระดับคะแนน (เกรด)

คะแนน	ค่าระดับ	คะแนน	ค่าระดับ	คะแนน	ค่าระดับ	คะแนน	ค่าระดับ
๓๕	๑.๐๐	๖๓	๑.๘๐	๙๐	๒.๕๓	๑๑๘	๓.๓๓
๓๖	๑.๐๓	๖๔	๑.๘๓	๙๑	๒.๖๐	๑๑๙	๓.๔๐
๓๗	๑.๐๖	๖๕	๑.๘๖	๙๒	๒.๖๓	๑๒๐	๓.๔๓
๓๘	๑.๐๙	๖๖	๑.๘๙	๙๓	๒.๖๖	๑๒๑	๓.๔๖
๓๙	๑.๑๑	๖๗	๑.๙๑	๙๔	๒.๖๙	๑๒๒	๓.๔๙
๔๐	๑.๑๔	๖๘	๑.๙๔	๙๕	๒.๗๑		
๔๑	๑.๑๗	๖๙	๑.๙๗	๙๖	๒.๗๔	๑๒๓	๓.๕๑
๔๒	๑.๒๐			๙๗	๒.๗๗	๑๒๔	๓.๕๔
๔๓	๑.๒๓	๗๐	๒.๐๐	๙๘	๒.๘๐	๑๒๕	๓.๕๗
๔๔	๑.๒๖	๗๑	๒.๐๓	๙๙	๒.๘๓	๑๒๖	๓.๖๐
๔๕	๑.๒๙	๗๒	๒.๐๖	๑๐๐	๒.๘๖	๑๒๗	๓.๖๓
๔๖	๑.๓๑	๗๓	๒.๐๙	๑๐๑	๒.๘๙	๑๒๘	๓.๖๖
๔๗	๑.๓๔	๗๔	๒.๑๑	๑๐๒	๒.๙๑	๑๒๙	๓.๖๙
๔๘	๑.๓๗	๗๕	๒.๑๔	๑๐๓	๒.๙๔	๑๓๐	๓.๗๑
๔๙	๑.๔๐	๗๖	๒.๑๗	๑๐๔	๒.๙๗	๑๓๑	๓.๗๔
๕๐	๑.๔๓	๗๗	๒.๒๐	๑๐๕	๓.๐๐	๑๓๒	๓.๗๗
๕๑	๑.๔๖	๗๘	๒.๒๓	๑๐๖	๓.๐๓	๑๓๓	๓.๘๐
๕๒	๑.๔๙	๗๙	๒.๒๖	๑๐๗	๓.๐๖	๑๓๔	๓.๘๓
๕๓	๑.๕๑	๘๐	๒.๒๙	๑๐๘	๓.๐๙	๑๓๕	๓.๘๖
๕๔	๑.๕๔	๘๑	๒.๓๑	๑๐๙	๓.๑๑	๑๓๖	๓.๘๙
๕๕	๑.๕๗	๘๒	๒.๓๔	๑๑๐	๓.๑๔	๑๓๗	๓.๙๑
๕๖	๑.๖๐	๘๓	๒.๓๗	๑๑๑	๓.๑๗	๑๓๘	๓.๙๔
๕๗	๑.๖๓	๘๔	๒.๔๐	๑๑๒	๓.๒๐	๑๓๙	๓.๙๗
๕๘	๑.๖๖	๘๕	๒.๔๓	๑๑๓	๓.๒๓	๑๔๐	๔.๐๐
๕๙	๑.๖๙	๘๖	๒.๔๖	๑๑๔	๓.๒๖		
๖๐	๑.๗๑	๘๗	๒.๔๙	๑๑๕	๓.๒๙		
๖๑	๑.๗๔	๘๘	๒.๕๑	๑๑๖	๓.๓๑		
๖๒	๑.๗๗	๘๙	๒.๕๔	๑๑๗	๓.๓๔		