

391.12

ขม๓๓

๕.3

เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
ร.ร มัชฌมศึกษา เขตการศึกษา 8

THE LIBRARY
COLLEGE OF EDUCATION
BANGKOK, THAILAND

ปริญญาโท

ของ

บริบูรณ์ สุทธิสภา

14 ก.ค. 18

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อ เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาค้นคว้า
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

7 มีนาคม 2518

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิต ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไก่

..... ประธาน
..... กรรมการ

7 มีนาคม 2518

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ ด้วยความช่วยเหลือและคำแนะนำอย่างดียิ่ง จากอาจารย์ ดร. วิจิตร ชีระกุล และ อาจารย์กวงเกื้อน ศาสตราจารย์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ทั้งสองไว้ในโอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการอำเภอ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ คณะครู โรงเรียนต่าง ๆ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง ในการตอบแบบสอบถาม สำหรับสารวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ คุณนรินทร์ ทองศิริที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือในด้านการพิมพ์ด้วยความประณีต สุกท้ายขอขอบคุณ คุณรำไพ สิ้นธุใจ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านการถ่ายภาพและกำลังใจมาตั้งแต่นั้น เป็นผลให้สารวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลงด้วยความเรียบร้อย

คุณค่า และ ประโยชน์ที่อาจจะมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ คุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจน ครู อาจารย์ทุกท่าน ที่มีส่วนในการวางรากฐาน การศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

บริบูรณ์ สุทธิสุภา

7 มีนาคม 2518

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	4
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
2	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	6
	ความเป็นมาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	6
	วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	6
	สิ่งที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน	12
	วิธีการในการประเมินผล	14
	ผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	17
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	18
3	วิธีดำเนินการ	19
	กลุ่มตัวอย่าง	19
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	19
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	21
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	25
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	27
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ของครู เป็นรายหมวด	28

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ หมวดที่ 1 ทางด้าน การเตรียมงาน	28
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ หมวดที่ 2 ทางด้าน ความสามารถในการสอน	29
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ หมวดที่ 3 ทางด้าน การกระตุ้นนักเรียน	30
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ หมวดที่ 4 ทางด้าน ความรอบรู้แม่นยำ	31
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ หมวดที่ 5 ทางด้าน เทคนิคในการสอน	32
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ หมวดที่ 6 ทางด้าน วินัยและการควบคุมชั้น	33
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ หมวดที่ 7 ทางด้าน การสร้างบรรยากาศในห้องเรียน	35
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ หมวดที่ 8 ทางด้าน บุคลิกภาพ	36
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ หมวดที่ 9 ทางด้าน ความสัมพันธ์ต่อคณะครูและผู้บริหาร	38
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ หมวดที่ 10 ทางด้าน ทัศนคติต่ออาชีพ	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ของครู ทั้ง 10 หมวด	41
5 สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และการนำไปใช้	
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	43
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	43

บทที่

หน้า

5	วิธีดำเนินการศึกษา.....	43
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
	การอภิปรายผล.....	47
	ข้อเสนอแนะ.....	50
	การนำผลของการวิจัยไปใช้.....	51
	ผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลงานของครู.....	51
	ความเปลี่ยนแปลงจากการสำรวจ.....	54
	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู.....	55
	บรรณานุกรม.....	59
	ภาคผนวก.....	61

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามจังหวัด	20
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครู แยกตามจังหวัด และ โรงเรียน	21
3 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ระหว่าง กลุ่มศึกษานิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่กับ ครู และศึกษานิการ กับ ครู ในหมวดที่ 1	28
4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ระหว่างกลุ่ม ศึกษานิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และศึกษานิการ กับ ครู ในหมวดที่ 2	29
5 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ระหว่าง กลุ่มศึกษานิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และศึกษานิการ กับครู ในหมวดที่ 3	30
6 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ระหว่างกลุ่ม ศึกษานิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และศึกษานิการ กับครู ในหมวดที่ 4	31
7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ระหว่างกลุ่ม ศึกษานิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และศึกษานิการ กับ ครู ในหมวดที่ 5	32
8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ระหว่างกลุ่ม ศึกษานิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และศึกษานิการ กับ ครู ในหมวดที่ 6	34
9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ระหว่างกลุ่ม ศึกษานิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และศึกษานิการ กับ ครู ในหมวดที่ 7	35

10	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ระหว่างกลุ่ม ศึกษานิการกับครูใหญ่ ครูใหญ่กับครู และศึกษานิการกับครู ในหมวดที่ 8	37
11	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ระหว่างกลุ่ม ศึกษานิการกับครูใหญ่ ครูใหญ่กับครู และศึกษานิการกับครู ในหมวดที่ 9	38
12	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ระหว่างกลุ่ม ศึกษานิการกับครูใหญ่ ครูใหญ่กับครู และศึกษานิการกับครู ในหมวดที่ 10	40
13	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ระหว่างกลุ่ม ศึกษานิการกับครูใหญ่ ครูใหญ่กับครู และศึกษานิการกับครู รวมทั้ง 10 หมวด	42

ภูมิหลัง

ผู้ที่รับราชการหรือผู้ที่ปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ย่อมต้องหวังผลก้าวหน้าในอาชีพของตน เป็นคนว่า การเลื่อนอันดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ เพราะถือว่าสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเครื่องจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ อาจจะอยู่ในรูปของการให้รางวัลตอบแทนความดี หรือการยอมรับนับถือในความสามารถของบุคคล ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามความสามารถ เพื่อหวังผลที่จะยกฐานะอาชีพราชการให้สูงขึ้น โดยผ่านการพิจารณาความดีความชอบ จึงเป็นการทำนุบำรุงขวัญของบุคคลากร ให้เป็นผู้มีกำลังใจ สามารถมองเห็นทางแห่งความก้าวหน้าของตน สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารงานบุคคล เพราะการบริหารบุคคล เป็นการใช้คนให้ได้ผลดีที่สุด ในเวลาอันสั้นที่สุด เปลืองเงินทองและวัสดุอันน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่เราใช้นั้นก็มีความสุข มีความพอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ (วิทยุ สาทร, 2514:242) ในทำนองเดียวกัน อาจจะได้ว่า การบริหารบุคคล เป็นกระบวนการวางแผน ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ (Human resource) ที่มีประสิทธิภาพ ให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อจะให้การปฏิบัติงานบรรลุสู่ความมุ่งหมาย (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 : 5)

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลนั้น กว้างขวางครอบคลุมไปถึงกิจการหลาย ๆ ด้าน อันเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงาน เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลทุก ๆ ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน นับตั้งแต่การคัดเลือก การบำรุงรักษาบุคคลากร จนกระทั่งพ้นจากงาน ซึ่งจะแยกออกเป็นเรื่องใหญ่ ๆ เช่น การจัดหา หมายถึงการคัดเลือกคนเข้ามาทำงาน การพัฒนา คือการปรับปรุงหน้าที่ต่าง ๆ ของบุคคลากร - การจ่ายค่าตอบแทน คือการรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงทางเศรษฐกิจของคนทำงาน การประสานประโยชน์ หมายถึงการรักษาไว้ซึ่งความเข้าใจอันดี ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง หรือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ประการสุดท้ายคือ การธำรงรักษา เป็นการจัดสวัสดิการ หรือการให้ความสะดวกบางอย่างแก่บุคคลที่ทำงาน

(เพ็ญศรี วายวานนท์, 2513 : 289) จากหลักการดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทน เป็นหัวใจของการทำงาน เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ ทำให้กระบวนการต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น ในการจ่ายค่าตอบแทนจะต้องอาศัยวิธีการประเมินผลงานที่พนักงาน หรือบุคคลากรได้ทำติดต่อกันเรื่อยมา เพื่อจะใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ และเป็นประโยชน์ต่อการเลื่อนขั้น เลื่อนอันดับ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การพัฒนาบุคคล และการเลือกสรรบุคคล

การประเมินผลงาน เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบในระบบราชการปัจจุบัน ได้ยึดถือหลักเกณฑ์ของ ก.พ. ที่เรียกว่า " จรรยาบรรณ " ซึ่งมีรูปแบบที่ไม่รัดกุม และเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาก็กว้างเกินไป ยากแก่การที่จะใช้วัด ยกตัวอย่างเช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าหนึ่งขั้น ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 279 (พ.ศ. 2504) หมวด 3 ข้อ 13 (1) กล่าวไว้ว่า " ปฏิบัติในหน้าที่ราชการได้ผลดียิ่ง จนเป็นตัวอย่างได้ " และการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาแต่ผู้เดียว จึงทำให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจ และมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (อมรรักษ์สาส์ตย์, 2515 : 27)

การพิจารณาความดีความชอบของครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้ให้อำนาจแก่ครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ ทำให้ข้าราชการครูเป็นจำนวนมากพยายามหาความชอบใส่ตัว โดยการประจบสอพลอ หรือมีฉะนั้นก็จะทำงานในสิ่งที่ผู้บังคับบัญชารอบเท่านั้น จึงทำให้ขาดความยุติธรรมแก่บรรดาข้าราชการครูด้วยกัน ดังนั้นการสร้างคามยุติธรรมให้เกิดขึ้นในการพิจารณาความดีความชอบ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสมความมุ่งหมาย การมีมาตรการในการประเมินผลบุคคลากรที่แน่นอน จะเป็นสิ่งที่เปรียบเทียบได้ว่าผลงานที่ถูกต้องตามมาตรฐาน หรือแตกต่างจากมาตรฐานของแต่ละบุคคล มากหรือน้อยเพียงใด (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 : 209) เพราะฉะนั้นขอบข่ายของการประเมินผลงานก็คือ การที่มนุษย์ในองค์กรได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งใดก็ย่อมต้องรับผิดชอบต่องานซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ ผู้บังคับบัญชาของบุคคลนั้น ๆ จะเป็นผู้ประเมินผลงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพิจารณาผลงานในลักษณะประเมินนี้ เป็นการเปรียบเทียบผลงานที่ทำกับมาตรฐานที่วางไว้ หรือเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงานแล้วตัดสินว่า

เป็นที่พอใจหรือไม่ ก็หรือไม่ก็เพียงไร ซึ่งมีผลทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถประเมินค่าการทำงาน
ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อหน่วยงานนั้นได้(เพ็ญศรี วายวานนท์, 2514: 201)

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ส่วนใหญ่จะต้องพิจารณาถึงงานทางด้านการ
สอนเป็นสำคัญ เพราะครูส่วนใหญ่จะมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสอนมากกว่างานอย่างอื่น เพราะ
ฉะนั้น ในการสร้างเกณฑ์(Criteria)สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจะต้องเน้น
หนักทางด้านการสอน ดังนั้นจึงควรที่จะหาหลักเกณฑ์หรือมาตรการที่เหมาะสมสำหรับการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นที่แน่นอน ซึ่งจะทำให้ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น ทว่า
ให้เกิดความยุติธรรมในวงการศึกษาและเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่การศึกษาของชาติ
อีกทางหนึ่งด้วย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อจะสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์(Criteria) ที่เหมาะสมอันจะ
นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในทัศนะของบุคคล 3 กลุ่ม คือ

- (1) ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 8
- (2) ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8
- (3) ครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8

2. เพื่อสรุปเกณฑ์ สำหรับที่จะใช้ประเมินให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้ประเมิน
ผลการปฏิบัติงานของครู

3. เพื่อเสนอ"เกณฑ์" และวิธีการประเมินที่เป็นมาตรฐานต่อผู้บริหารการศึกษา
ระดับสูง ในอันที่จะนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในระดับมัธยมศึกษา
และระดับอื่นๆต่อไป

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลของการวิจัย จะเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ในการสร้างเกณฑ์การประเมิน
ผลการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2. ช่วยให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเที่ยงตรง ยุติธรรมและมี
มาตรฐานที่ชัดเจน

3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมทางด้านการบริหารบุคคลากรใน
โอกาสต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาเกี่ยวข้องกับกรวิจัย มีลักษณะดังนี้

1. ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 8 ประกอบด้วย
ศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอในจังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง ลำพูน
แพร่และจังหวัดน่าน ซึ่งดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนสังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 8 ซึ่งจะต้องดำรงตำแหน่งนั้นมาไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. ครู ที่ทำการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ในเขตการศึกษาดังกล่าว ซึ่งมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี

สัมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

ความเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ หรือมาตรการที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติ
งานของข้าราชการครู ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบ
ระหว่าง

1. กลุ่มศึกษาธิการ กับ กลุ่มครูใหญ่
2. กลุ่มศึกษาธิการ กับกลุ่มครู
3. กลุ่มครู กับ กลุ่มครูใหญ่

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. เกณฑ์ หมายถึงมาตรการหรือหลักการ ที่จะนำไปใช้วัดหรือประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของครู ซึ่งจำแนกออกเป็น 10 ประเภทดังนี้ (ถนอม มากะจันทร์, 2514: 192)

- (1) การเตรียมงานและโครงการสอน
- (2) ความสามารถในการเสนอทริบเรียนให้ความรู้แก่ัก
- (3) การกระตุ้นส่งเสริมให้เด็กทำงาน
- (4) ความรอบรู้แม่นยำในวิชาที่สอน
- (5) ทักษะ และ เทคนิคในการสอน
- (6) วินัย และการควบคุมชั้น
- (7) การสร้างบรรยากาศ และ สถานการณ์ในชั้นเรียน
- (8) บุคลิกภาพ และ วัจนธรรม
- (9) ความสัมพันธ์ต่อคณะครูและผูปกครอง
- (10) ทศนคติต่อการสอนหรืออาชีพครู

2. ศึกษานิการ หมายถึงบุคคลที่ไ้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานทางคานบริหารและคานวิชาการที่เกี่ยวกับการศึกษาของจังหวัดและอำเภออื่นๆ

3. ครูใหญ่(อาจารย์ใหญ่) หมายถึงผู้มีหน้าที่ทางคานบริหารโรงเรียน หรือสถานศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

4. ครู หมายถึงผู้ปฏิบัติงานทางคานการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประจำจังหวัดหรือประจำอำเภอ สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

๕. การประเมินผล หมายถึงการนำเกณฑ์ที่ได้จากการวิจัย ไปตัดสินการปฏิบัติงานของครู กล่าวคือผู้ไ้รับผลจากการประเมินเป็นคะแนนร้อยละ

90 - 100 ควรไ้รับการพิจารณาเงินเดือน 2 ชั้น

60 - 89 ควรไ้รับการพิจารณาเงินเดือน 1 ชั้น

ต่ำกว่า 59 ไม่ควรไ้รับการพิจารณาเงินเดือน ✕

6. การปฏิบัติงานของครู หมายถึงการทำงานของครู ที่เกี่ยวข้องกับการสอน และการทำงานทุกอย่างที่ทำให้การสอนไ้ผลสมความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ✕

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ความเป็นมาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการพิจารณาการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือของครุว่า เป็นไปเหมาะสมเพียงใด ซึ่งอาจจะใช้วิธีที่เป็นพิธีการ และวิธีประเมินเป็นการส่วนตัว การประเมินแบบพิธีการนั้น หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร จะเป็นผู้สังเกตดูการกระทำ และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องพิจารณาทุก ๆ ด้าน และต้องอาศัยบันทึกประจำวันต่าง ๆ ของบุคคลากร ในองค์กรใหญ่ ๆ ควรมีแบบสำหรับประเมินผลงาน เพื่อยึดถือเป็นหลักในการพิจารณาผู้ที่เหมาะสม และจะเป็นสิ่งที่ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

เสนาะ ทิเขาว (2516 : 177) กล่าวว่า " การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือระบบที่จัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง " กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ เป็นการหาผลประโยชน์ หรือที่ราคาผลงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นวิธีที่จะใช้ประเมินค่าว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้ก็เพียงไร โดยพิจารณาจากปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกต และวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 : 210) นอกจากนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มเงินเดือน การส่งเสริมบุคคลากร การโยกย้าย และ การพ้นจากงาน ประการหนึ่ง อีกประการหนึ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะช่วยตรวจสอบประสิทธิผลของการทำงาน การบรรจุแต่งตั้ง การคัดเลือกบุคคลากร การทดสอบ การมอบหมายงานใหม่ ๆ และการฝึกอบรม ซึ่งถือว่าเป็นโครงการปรับปรุงบุคคลากรในหน่วยงาน (Chruden & Sherman, 1963:263)

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โลเปซ (Lopez, 1968 : 50) กล่าวว่า " การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้บุคคลากรในหน่วยงานได้มีมาตรฐานของการทำงานสูงขึ้น " อย่างไรก็ตาม

ก็ตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจจะมีจุดประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเสนาะ ทิเยว (2516 : 178) ได้กล่าวไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อเป็นการพิจารณาความเหมาะสมในค่านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
 2. เมื่อเกิดข้อขัดแย้ง หรือความไม่พอใจของพนักงานว่า ใครเหมาะสม หรือไม่เหมาะสมกับงานเพียงใด การประเมินผลจะช่วยให้ฝ่ายบริหารมีหลักการในการตัดสินใจ หรือระงับข้อขัดแย้งนั้นได้
 3. เพื่อเป็นหลักการในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานะของพนักงาน ควบคู่การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนชั้น ย้ายงาน หรือให้ออกจากงาน
 4. ทำให้ทราบว่า พนักงานแต่ละคน มีความแตกต่างกันอย่างไร หากมีการพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานด้วยกัน จะสามารถตัดสินใจได้ว่า ใครเป็นผู้ที่เหมาะสม
- แลนแฮม (Lanham, 1963 : 109) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลงาน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ คือ

1. เพื่อที่จะหาระบบที่แน่นอน และข้อมูลที่เป็นจริง เพื่อที่จะใช้ในการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ทางค่านคุณค่าของงาน
 2. เพื่อที่จะหาหลักการ ในการบริการค่าจ้าง เงินเดือนในหน่วยงานให้มีความเสมอภาค
 3. เพื่อจัดหาข้อมูลมาเปรียบเทียบในเรื่องค่าจ้าง และเงินเดือนกับคนงานที่ทำงานประเภทเดียวกัน ในโรงงานแหล่งอื่น ๆ
 4. สามารถที่จะจัดการวัด และควบคุมการจ่ายเงินได้อย่างแม่นยำ
 5. เป็นหลักการที่สามารถจะตกลงกันได้ภายในหน่วยงาน
 6. เพื่อจัดหาขอบเขตในการจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นระยะ ๆ
 7. เพื่อสร้างหลักการอันมั่นคงที่จะทำให้หมู่คณะใดทำงานกันอย่างจริงจัง
- บีช (Beach, 1965 : 311) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์สำคัญ 6 ประการ คือ

1. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคคล ช่วยส่งเสริม และรักษาระดับคุณภาพการทำงานของบุคคลากรให้อยู่ในสภาพที่น่าพอใจตลอดเวลา และได้ทราบผลการทำงาน

เป็นระยะ ๆ

2. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคคลากร ทำให้บุคคลากรได้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

3. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายที่ปรึกษา ช่วยให้ฝ่ายที่ปรึกษาได้ทราบพฤติกรรมของบุคคลากรทุกระยะ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงได้ทราบรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลากร จากที่ปรึกษา และพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที

4. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของบุคคลากร ทำให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจอย่างถูกต้อง ในการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพักงาน การออกจากงาน และ การเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

5. เพื่อปรับปรุงค่าจ้าง และเงินเดือน ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และความรับผิดชอบของบุคคลากร

6. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ควรจะคัดเลือกบุคคลชนิดใดจึงจะเหมาะสมกับงาน และควรมีการฝึกอบรมอย่างไร

โดยทั่วไป วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มักจะนำไปใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่นจะใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน พิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น พิจารณาเกี่ยวกับการจักสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบประจำปี และการพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากงานไปเนื่องจากการหย่อนสมรรถภาพ และไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ✓

ในสภาพของข้าราชการไทย มักจะถือว่า การพิจารณาความดีความชอบประจำปี เป็นมูลเหตุสำคัญของการรับราชการ และจะทำให้มีการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น การที่ข้าราชการได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ ถือว่ามีความสำคัญต่อชีวิตราชการ เป็นอันมากเพราะนอกจากจะเป็นการตอบแทนความขยันหมั่นเพียรที่ได้อุทิศกำลังกาย กำลังใจแก่ทางราชการแล้ว ยังช่วยให้ข้าราชการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่สูงขึ้น ตามกาลเวลาอีกด้วย (อุทัย หิรัญโค, 2515 : 109) ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ข้าราชการทุกคนต่าง

ก็ยืมเอาเงินเคื่อนเป็นเครื่องวัดความสำเร็จในชีวิตราชการ ผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเคื่อน
 ทุปี ถือว่าเป็นผู้มีไ้ทำความเสียหายให้แก่ทางราชการ และยังชี้ให้เห็นว่า เป็นผู้ทำงาน
 ก็ จนผู้บังคับบัญชามองเห็นผลงาน

ปัจจุบันนี้ การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการไทย ยังขาดความยุติธรรม
 เป็นอันมาก เนื่องจากมีปัจจัยหลายประการที่ทำให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้พิจารณา คัดสินใจ
 ผิดพลาด เช่น เกิดความลำเอียง เล่นพรรคเล่นพวก ยึดถือความสัมพันธ์ใกล้ชิดส่วนตัวเป็น
 หลัก หรือ คำนึงเฉพาะผลงานที่ประทับใจ หรือผลงานใหญ่ ๆ เป็นครั้งคราว เป็นต้น
 นอกจากนั้น การพิจารณาความดีความชอบยังขาดมาตรฐาน หรือมาตรการสำหรับวัดผลงาน
 ที่แน่นอนอีกด้วย ฉะนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงควรถือหลักที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคน
 ไ้ทำงานให้เกิดผลประโยชน์และบรรลุเป้าหมายขององค์การมาน้อยเพียงใด และในการ
 พิจารณานั้น ไม่ควรถือเอาปริมาณงานของหน่วยงานเพียงอย่างเดียว แต่ควรพิจารณา
 ควบคู่ว่า ข้าราชการผู้นั้นไ้ทำงานพิเศษนอกเหนือไปจากงานในหน่วยงานไ้เพียงใดด้วย
 (อุทัย หิรัญโต, 2516 : 114)

เมื่อพิจารณา กฎ ก.พ. ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2513) ว่าด้วยการพิจารณาเลื่อน
 อันดับเงินเคื่อนประจำปีของข้าราชการส่วนจังหวัด ซึ่งข้าราชการในส่วนการศึกษาจะต้องยึด
 ถือตามหลักเกณฑ์เช่นเดียวกัน เป็นกฎที่เขียนไว้อย่างกว้าง ๆ ยากแก่การที่จะวัดความดี
 เก่งในการทำงานของบุคคลากรไ้ ยกตัวอย่างเช่น ในบททั่วไป ข้อ 4 เขียนไว้ว่า
 ข้าราชการผู้ซึ่งจะไ้เลื่อนเงินเคื่อน จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. มีวัฒนธรรม
2. ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ตามที่ทางราชการกำหนดไว้ และรักษาวินัย
 อย่างเคร่งครัด
3. มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความอุตสาหภาพนั้น
 ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งงานที่ไ้ทำนั้น เรียบร้อยเกิดผลดีแก่ทางราชการ
4. ไ้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพ และปริมาณสมควรที่จะไ้เลื่อนเงินเคื่อน

นอกจากนี้ยังมีกล่าวไว้อีกหลายข้อ ซึ่งหลักเกณฑ์เหล่านี้ เป็นระเบียบสำหรับผู้ที่
จะขอเงินเกินชั้น 1 ชั้นเท่านั้น ส่วนการเลื่อนเงินเกินเป็นกรณีพิเศษ เกินกว่า 1 ชั้นนั้น
ข้าราชการจะต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการได้ผลดียิ่ง จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- (2) ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีการต่อสู้ หรือปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายเป็นพิเศษ
- (3) ปฏิบัติงานในท้องที่ที่กั้นการ และมีไข้ชุกชุม เป็นการเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต
และเป็นท้องที่ที่ทางราชการรับรองแล้ว
- (4) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็น
พิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (5) ปฏิบัติงานโดยได้คนคว่า หรือประจักษ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ
เป็นพิเศษ และทางราชการได้รับรองให้ใช้ผลการคนคว่า หรือสิ่งประจักษ์นั้น
- (6) ปฏิบัติงานทรากคร่า และรับผิดชอบเงินเป็นจำนวนมาก
- (7) ปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการด้วยความทรากคร่าเห็นคเห็น้อยเป็นพิเศษ และ
งานนั้นได้ผลดียิ่ง
- (8) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง จนสำเร็จดียิ่ง
แก่ประเทศชาติ
- (9) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพ และปริมาณงานสูงกว่าอัตราเงินเกิน และ
ได้ผลดีสมความมุ่งหมาย

การขอเลื่อนเงินเกินเป็นพิเศษเกินกว่าหนึ่งชั้นนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณา
หลักฐานโดยละเอียดรอบคอบว่า ข้าราชการผู้ขอได้ปฏิบัติงานถึงขนาดจริง เข้าหลักเกณฑ์
ข้อใดข้อหนึ่งใน 9 ข้อ ถือว่าสามารถขอได้ แต่จากขอบกพร่องต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว
ข้างต้น ประกอบกับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ตามกฎ ก.พ. นั้น กว้างขวางเกินไป ยากแก่การ
พิจารณา จึงทำให้ขาดความยุติธรรมในหน่วยงานอย่างง่ายดาย ดังนั้นถ้ามีหลักเกณฑ์ในการ
พิจารณาความดีความชอบที่เป็นมาตรฐาน เป็นที่เชื่อถือได้ในวงการ หรือในส่วนราชการนั้น
และต่างก็ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นั้นร่วมกัน ก็จะทำให้เกิดความยุติธรรมในวงราชการนั้นได้

คูนทซ์ (Koontz, 1971: 12- 15) ได้กล่าวถึงระบบการวัดและประเมินผลงาน
ผลงานบุคคลที่ถือว่า ควรมีหลักเกณฑ์ดังนี้ คือ

1. สิ่งต่างๆที่จะวัดนั้น จะต้องวัดอย่างถูกต้อง วัดตรงเป้าหมาย และวัดได้หมด
ตามขอบข่ายของงาน
2. รายการที่จะวัด จะต้องอยู่ในลักษณะที่จะดำเนินการได้หรือวัดได้จริง เช่น
วัดบุคคลลักษณะโดยการสังเกตได้ วัดความสามารถโดยดูจากวิธีการทำงาน การแก้ปัญหา
และจำนวนผลงาน
3. ต้องมีวัตถุประสงค์ของการวัด และการกำหนดรายการที่จะวัด เช่น การวัด
ปริมาณ คุณภาพของผลงานของแต่ละคน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
4. รายการ และวิธีการที่ใช้ ต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายที่
ถูกประเมิน เพราะการยอมรับในรายการประเมิน และเข้าใจวิธีการวัด จะเป็นส่วน
หนึ่งที่ทำให้โครงการวัด และประเมินผลงาน ประสบความสำเร็จ
5. รายการที่สร้างขึ้น หรือกำหนดไว้ในแบบประเมิน ต้องรัดกุมเข้าใจง่าย
มีส่วนช่วยให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่จะปรับปรุงการทำงานของเขาให้ดีขึ้น นั่นคือ จะต้อง
สามารถชี้จุดบกพร่องใหญ่ๆถูกประเมินทราบ เพื่อเขาจะได้แก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น ฉะนั้น
ผลการประเมิน จะต้องไม่ปกปิดเป็นความลับ

ในการสร้างหลักเกณฑ์นั้น จะต้องคำนึงถึงหลักใหญ่ๆหลายประการ เช่นจะ
ประเมินในเรื่องอะไร มีวิธีการประเมินอย่างไร จะต้องประเมินเมื่อไร และใครเป็น
ผู้ประเมิน อย่างไรก็ตาม โลเปซ (Lopez, 1968: 40) กล่าวว่า โครงการประเมิน
ผลการปฏิบัติงาน จะประสบความสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน
ควรจะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญ 5 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน (An appropriate environment)
กล่าวคือ จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลสมบูรณ์ ถ้าคนงานมีสุขภาพดี และมีสภาพสิ่งแวดล้อม
ของหน่วยงานดี
2. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน (Valid evaluation techniques)
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป้าหมายขององค์การใหญ่ และของแต่ละหน่วยงานย่อย จะต้องระบุ

ให้ชัดเจน

3. ความเที่ยงตรงของการประเมินผล (Valid evaluation techniques) กล่าวคือ เครื่องมือที่จะใช้วัด จะต้องปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรง มีความเชื่อมั่น

4. โครงการจะต้องเป็นจริง (Realistic program) โครงการที่วางไว้ จะต้องมีความเป็นจริงที่แน่นอน เป็นมาตรฐาน และการปฏิบัติตามโครงการนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. มีการควบคุม และการวิจัย (Control & Research) เพื่อให้ องค์การนั้นทันสมัยและมีการปรับปรุงวิธีการทำงานของพนักงาน จะต้องมีการรวบรวม ข้อมูล และการทำให้สภาพของการทำงานดีขึ้น (retrieval) โดยอาศัยวิธีการทาง ทฤษฎีมาประยุกต์ และ พัฒนางานทางด้านการวิจัย

สิ่งที่จะต้องประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

มัวร์ และ นีด (Moore & Neal, 1973: 245 - 246) กล่าวว่า การ ประเมินผลงานครู เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อน จุดสำคัญก็คือ ไม่สามารถเปรียบเทียบ การกระทำของแต่ละคน และ วางมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นการตายตัวได้ทั้งหมด เพียงแต่ จะเป็นแนวทางไปสู่จุดหมายของการประเมินเท่านั้น ได้แบ่งเกณฑ์สำหรับประเมิน ผลการปฏิบัติงานของครู ออกเป็น 3 อย่างคือ

1. เกณฑ์ผลที่ได้อหรือ เกณฑ์ผลงาน (Product Criteria) ได้แก่ ผลการ สอนของครู และผลการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนที่เกิดจากการเรียนรู้

2. เกณฑ์กระบวนการ หรือ วิธีการ (Process Criteria) เพราะเชื่อ ว่ากระบวนการหรือวิธีการทำงานที่ดีนั้น จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เกณฑ์พยากรณ์ (Presage Criteria) เป็นการประเมินในคำที่เกี่ยว เกี่ยวกับเรื่อง ความตั้งใจ อุดมนิสัย สุขุมเสียง การแต่งกาย กิริยาท่าทาง เชาวนปัญญา ความขยันหมั่นเพียร และความรู้ของครู

การประเมินผลงานครู ซึ่งมีหน้าที่ส่วนใหญ่ ขึ้นอยู่กับการสอนเกี่ยวกับเรื่องนี้ ก็ปลัน และ ฮันท์ (Gibson & Hunt , 1965 : 242) มีความเห็นว่า ครูจะปฏิบัติงาน ได้ผลดีและมีความสำเร็จของงานสูง ต้องมีลักษณะที่พึงประเมิน 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

ก. ประเภทความรู้ (Knowledge) เช่น มีความรู้ทางค่านิยมธรรม วิชา เรื่องการสอนเป็นอย่างดี และเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายวิชาของตน มีความรู้เกี่ยวกับเรื่อง เรื่องการพัฒนาการของเด็กและพัฒนาการเรียนรู้อ มีความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีเทคนิค ในการสอนแบบต่างๆ

ข. ประเภททักษะ (Skills) กล่าวคือ จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษา เขียนและภาษาพูดทำให้เด็กเข้าใจง่าย มีทักษะในการเข้าชุมชนและมนุษย์สัมพันธ์ มีทักษะ ในการค้นคว้าวิจัย และหาความรู้เพิ่มเติม หาทางแก้ปัญหาอย่างถูกต้องหลักวิชา และตรงกับข้อ แท้จริง ประการสุดท้ายจะต้องมีนิสัยรักงานครู

ค. ประเภทความสนใจ (Interest) ได้แก่ การสนใจนักเรียน สนใจ วิชาที่ต้องสอนทุกวิชา สนใจที่จะสอน สนใจชุมชนอื่นเป็นที่ตั้งของโรงเรียน สนใจที่ จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมอาชีพ สนใจที่จะพัฒนาอาชีพครูให้ก้าวหน้า

อาร์มสตรอง (Armstrong , 1973 : 76) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับ เรื่อง การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของครู ในหนังสือวารสาร Principal และ เสนอรายการที่จะตรวจสอบหรือประเมินผลครู ไว้เป็นข้อๆ ดังนี้

1. ครูมีความเข้าใจ และ ใช้จิตวิทยาประยุกต์กับการสอนมากเพียงใด
2. มีความสำเร็จในการสอนนักเรียนอย่างไร
3. ใช้ทักษะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่ต่างกันเพียงใด
4. ได้เคยประเมินผลการสอนของตนเองหรือไม่
5. สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และความสนใจของนักเรียน ช่วยให้ครู ขวนขวายในวิชาการเพียงใด
6. สิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดขึ้น ได้ ช่วยให้ครูมีทักษะมากขึ้นมายน้อยเพียงใด
7. สิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดขึ้น ได้พัฒนาตัวครูมาเพียงใด
8. ครูได้ใช้เทคนิค และวิธีการ ให้เป็นประโยชน์ต่อการสอนมากเพียงใด

9. พฤติกรรมที่ครูแสดงออก ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด
10. ได้ใช้ประโยชน์จากข่าวสารปรับปรุงสถานะของความเป็นครูมากน้อยเพียงใด
11. เข้าใจและสามารถประยุกต์หลักการของการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด
12. ได้จัดบรรยากาศแบบประชาธิปไตย ในห้องเรียนเพียงใด
13. ได้ปรับตัวเข้ากับสังคม และ ปทัสถานของกลุ่ม (Group norm) เพียงใด
14. ได้แนะนำนักเรียนเพื่อแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพียงใด
15. สามารถปรับกิจกรรมของนักเรียนให้เข้ากับสภาพของสังคมเพียงใด
16. สิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดขึ้นได้พัฒนาขวัญของครูมากน้อยเพียงใด
17. ครูยอมรับความเป็นจริงของสิ่งที่คอยด่าเพียงใด
18. จัดลำดับความสามารถของกลุ่มนักเรียนตามระดับเพียงใด
19. มีทักษะในการใช้อุปกรณ์มากน้อยเพียงใด
20. ใช้วิธีการของตัวเองให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาเพียงใด
21. มีการสื่อสาร หรือเสนอแนะ ในการพัฒนาตัวนักเรียน ให้ผู้ปกครองนักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องในสังคม ได้เข้าใจมากหรือน้อยเพียงใด

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใจ (๒๓)

ภิญโญ สารุ 2516 : 430 - 441) ได้สรุปวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง 8 วิธีคือ

1. มาตรการประเมินค่า (Rating Scales) ส่วนมากจะพิมพ์เป็นแบบฟอร์มแบบฟอร์มหนึ่งชุด จะใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคนหนึ่ง ในแบบฟอร์มจะบอกลักษณะสำคัญที่จะประเมินไว้อย่างชัดเจน พร้อมกับมีมาตรบอกคะแนนไว้ดังนี้

พฤติกรรม	คะแนน
ไม่สนใจงาน บนเป็นประจำ	0
ไม่โยกย้ายสิ่ง ขาดความเอาใจใส่	5
สนใจงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	10
กระตือรือร้นทำงานและเพื่อนร่วมงาน	15
กระตือรือร้นผู้อื่นมักมาขอความคิดเห็น	20

การคิดคะแนน ให้คะแนนทำอยู่ทาง คำนบน และ เร็ยลงมาถึงคะแนนสูงสุด แล้วจะ รวมคะแนนงานทุกลักษณะที่ต้องการประเมินเป็นคะแนนรวม แล้วจึงนำคะแนนรวมเหล่านี้ มา เปรียบเทียบกับคนอื่น ผู้มีคะแนนรวมสูงสุด คือผู้ที่ทำงานดีที่สุด

2. การเปรียบเทียบบุคคลากร (Employee comparison) แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ การจัดลำดับ (ranking) และจะใช้วิธีเข้าโค้งปกติตามหลักวิชาสถิติ

การจัดลำดับ หัวหน้างานจะเป็นผู้จัดลำดับผู้อยู่ใต้งบังคับบัญชาทุกคน ตามลักษณะ ของผลงานที่ใ้กรตรวจสอบ เป็นผลงานส่วนรวม และคำนึงถึงคุณค่าของผลงานที่มีต่อหน่วยงาน และจะแบ่งลำดับออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มสูงสุด กลุ่มปานกลาง และกลุ่มต่ำสุด

การจัดเข้าโค้งปกติ (forced distribution) หัวหน้างานผู้ประเมิน จะ เป็นผู้จัดลำดับบุคคลากรที่มีผลงานเด่นที่สุด 10 เปอร์เซ็นต์ ผลงานเด่นรองลงไป 20 เปอร์เซ็นต์ ผลงานเด่นปานกลาง 40 เปอร์เซ็นต์ ผลงานต่ำเล็กน้อย 20 เปอร์เซ็นต์ และ ผลงานต่ำที่สุด 10 เปอร์เซ็นต์

3. แบบสอบถาม (Check list)

ก. แบบกำหนดน้ำหนัก (weight check list) ประกอบด้วยข้ออธิบาย การปฏิบัติงาน หรือการวางตัวในหน่วยงานจำนวนหลาย ๆ ข้อ ทุก ๆ ข้อมีมาตรหรือเกณฑ์ ประเมินค่าความอยู่ควย ผู้ประเมินจะมีหน้าที่กาเครื่องหมาย ตามเกณฑ์ที่ตนเห็นว่าตรงกับ ลักษณะการทำงานของแต่ละคน แล้วนับคะแนนที่ใ้ทั้งหมด ตามค่าประจำเกณฑ์นั้น ๆ

ข. แบบกำหนดข้อตอบให้เลือก (forced-choice check list) เหมือนกับแบบกำหนดน้ำหนัก กล่าวคือ มีคำถามที่กล่าวลอยๆ แตกต่างกันตรงที่ไม่มีเกณฑ์ประเมินค่า แต่มีข้อให้เลือกแทน ส่วนมากจะมีข้อให้เลือกตอบ 4- ข้อ

4. บันทึกเหตุการณ์สำคัญ (critical incident) เป็นการประเมินระยะยาวตลอดปี กำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับ จัดทำบันทึกสำคัญเกี่ยวกับบุคคลากรในหน่วยงานไว้ทุกครั้ง ทั้งเหตุการณ์ที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ดี และเหตุการณ์ที่ไม่ดี ในสมุดบันทึกควรแบ่งประเภทของพฤติกรรม และลักษณะต่างๆ ของการทำงานไว้ด้วย เช่น การตัดสินใจ ความสามารถในการสอนและความรับผิดชอบ เป็นต้น

5. การสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานย่อย (field review) ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะส่งเจ้าหน้าที่หรือ ตัวแทนมาสอบถามหัวหน้าหน่วยงาน เพราะถือว่าหัวหน้าหน่วยงานย่อยเหล่านี้ เป็นผู้บริหารที่อยู่ใกล้ชิดกับบุคคลากรมากที่สุด เป็นการซักถามแบบปากเปล่า เกณฑ์ประเมินค่า มี 3 ระดับคือ ดีเกิน เป็นที่พอใจ และไม่เป็นที่พอใจ

6. การเขียนรายงาน (free-form essay) ให้ผู้บริหารงานบุคคลที่ใกล้ชิดกับบุคคลากร เขียนรายงานแบบความเรียง เกี่ยวกับบุคคลากรที่ต้องการประเมิน โดยเน้นในเรื่องลักษณะของการปฏิบัติงาน เหตุผลที่เขาปฏิบัติงานด้วยวิธีนั้น ลักษณะอุปนิสัย และแนวโน้มเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลากรนั้น เพื่ออนาคต

วิธีการประเมินแบบนี้ ทำให้หัวหน้าหน่วยงานเสียเวลากับการเขียนรายงาน ผลการประเมินจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับ ความช่างสังเกต การวิเคราะห์ ฝีมือในการเขียน ความเรียง และการใช้เวลาของหัวหน้าหน่วยงาน

7. การประเมินผลแบบกลุ่ม (group appraisal) คือวิธีการที่ให้หัวหน้างานที่ใกล้ชิดกับบุคคลากรทุกกลุ่ม มาประชุม แล้วอภิปรายกันเกี่ยวกับผลงาน หรือวิธีปฏิบัติงานของบุคคลากรแต่ละคน วิธีนี้สามารถใช้ได้ดีในองค์การขนาดเล็ก ที่หัวหน้าหน่วยงานทุกคน ต่างรู้จักบุคคลากรทั้งในกลุ่มของตนเอง และในกลุ่มของผู้อื่น ก็พอสมควร

8. การประเมินโดยผลงาน (appraisal by result) วิธีนี้เปิดโอกาสให้บุคคลากร เสนอรายงานแล้วแจ้งผลงานในรอบปีที่ตนได้ทำไปแล้ว ซึ่งคล้ายๆ กับคำชี้แจงประกอบปริมาณและคุณภาพของงาน เพื่อขอเลื่อนขั้น เลื่อนอันดับ หรือขอขึ้นเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษของข้าราชการไทยในปัจจุบัน

ผู้หน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หรือของบุคคลากรนั้น เท่าที่ได้ปฏิบัติกันมาเป็นเวลานานในวงการศึกษ หรือในหน่วยราชการทั่วไป เป็นการมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ครูใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชาชั้นสูงในสถานศึกษา หรือในหน่วยราชการนั้นๆ เป็นผู้ทำหน้าที่ประเมิน

อีสท์มอนค (Eastmond , 1968 : 402 - 407) ได้เสนอวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยบุคคลหลายประเภท เช่น

1. ให้ครูเป็นผู้ประเมินตัวของครูเอง
2. ให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินผลงานของครู
3. ประเมินผลงานของครู โดยผู้บริหาร
4. ประเมินผลงานของครูโดยที่ปรึกษาของโรงเรียน
5. ประเมินผลงานของครูโดยคนร่วมงาน หรือครูด้วยกัน
6. ประเมินผลงานของครูโดยคณะกรรมการพิเศษ
7. ประเมินผลงานของครูโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอกโรงเรียน
8. ประเมินผลงานของครู โดยประชาชนในท้องถิ่น

จะเห็นได้ว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูนั้น มีอยู่มากมาย ควรที่ผู้บริหารชั้นสูงในสถานศึกษานั้นจะได้มอบหมายให้แก่บุคคลอื่นได้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของครู ซึ่งจะทำให้เกิดความยุติธรรมในหน่วยงานได้เป็นอย่างมาก

เอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา หรือการวิจัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ยังไม่เคยปรากฏว่ามีผู้ทำการวิจัยไว้ก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย นอกจากการวิจัยของ มัวร์ และ นีล (Moore & Neal , 1969 : 245) แห่งมหาวิทยาลัยอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา กล่าวคือ การนำเกณฑ์สำหรับประเมินผลงานปฏิบัติงานของครู ที่ได้สร้างขึ้นจำนวน 30 ข้อ ไปทดสอบหาความถี่ (frequency) กับครูจำนวน 70 คน ผลปรากฏว่า ได้เกณฑ์ที่มีความถี่สูงสุด 11 ข้อ สรุปได้ว่า เกณฑ์ทั้ง 11 ข้อนั้นควรจะใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ต่างๆดังต่อไปนี้

1. การควบคุมชั้น
2. ความสัมพันธ์กับนักเรียน
3. ความสนใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียน
4. ทักษะคติของนักเรียนที่มีต่อความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียรและความเชื่อมั่นในตนเอง
5. การเตรียมบทเรียน
6. บุคลิกภาพของครู
7. ความตั้งใจ และกระตือรือร้นในการสอน
8. การควบคุมดูแล และการตรวจงานของนักเรียน
9. ความเชื่อมั่นในตนเองของครู
10. การสร้างทัศนคติให้แก่เด็กนักเรียนต่อโรงเรียน
11. ความมีระเบียบวินัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กระทำกับศึกษานิเทศกรจังหวัด และศึกษานิเทศกรอำเภอ จำนวน 37 คน ครูใหญ่ และอาจารย์ใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 35 คน และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 182 คน ในเขตการศึกษา 8 ปีการศึกษา 2517

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากความไม่สะดวกหลายประการ เช่น ปัญหาทางค่านเศรษฐกิจ และช่วงเวลาในการดำเนินการศึกษา ผู้วิจัยไม่อาจเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยแบบสุ่มได้ทั้งหมด ฉะนั้น การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นการเลือกตามความมุ่งหมาย (Purpose or Judgement selection) เป็นบางกลุ่ม และบางกลุ่มก็เลือกโดยวิธีสุ่ม (Random sampling) ตามวิธีการดังนี้

1. ศึกษานิเทศกร

ศึกษานิเทศกร ในเขตการศึกษา 8 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 68 คน ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่าง ในอัตราร้อยละ 50 และได้ส่งแบบสอบถามไปยังศึกษานิเทศกรในกลุ่มตัวอย่าง โดยทางไปรษณีย์ พร้อมกับหนังสือขอความร่วมมือจากศึกษานิเทศกรเขต กับหนังสือขอความร่วมมือจากเลขานุการควบคุมปริญญาชั้นสูง ของทางมหาวิทยาลัย ฯ นอกจากนั้นได้แจ้งที่อยู่ และสอดควางตราไปรษณีย์ ไป เพื่อการส่งกลับ เมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้ว

2. ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่

ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ในภาคการศึกษา 8 อัตราร้อยละ 50 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม ไปยังผู้บริหารโรงเรียนเหล่านั้น ทางไปรษณีย์ พร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ ของผู้วิจัย สถานที่อยู่ของผู้วิจัย และควางตราไปรษณีย์ เพื่อการส่งคืนโดยเร็ว

3. ครู

3.1 เลือกโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จะออกไปสู่กลุ่มตัวอย่างจังหวัดละ 2 โรงเรียน จำนวน 4 จังหวัด โดยเฉพาะ จังหวัดที่มีจำนวนนักเรียนมาก กับจังหวัดละ 1 โรงเรียน จำนวน 2 จังหวัด ซึ่งจะเป็นจังหวัดที่มีจำนวนนักเรียนน้อย

3.2 เลือกโรงเรียนที่มีการคมนาคมไปมาสะดวก และตั้งอยู่ในชุมชนชนต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน คือโรงเรียนมัธยมประจำจังหวัด 4 โรงเรียนมัธยมประจำอำเภอ จำนวน 6 โรงเรียน

3.3 เลือกครูในโรงเรียนตามเกณฑ์ข้อ 3.1 และ 3.2 ที่ทำหน้าที่เป็นครูประจำการ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ในอัตราร้อยละ 50 ของจำนวนครูดังกล่าว ในโรงเรียนนั้น ๆ โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลตามจังหวัดต่าง ๆ ด้วยตนเอง

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามจังหวัด

จังหวัด	ศึกษานิเทศก์	ครูใหญ่	ครู	รวม
เชียงใหม่	8	8	35	51
เชียงราย	8	8	37	53
ลำปาง	7	6	31	34
ลำพูน	4	4	20	28
แพร่	5	6	33	44
น่าน	4	4	25	33
รวม	36	33	181	252

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครู แยกตามจังหวัดและโรงเรียนต่าง ๆ

จังหวัด	โรงเรียน	จำนวนคน
เชียงใหม่	มัธยมสันกำแพง	19
เชียงใหม่	สันป่าตองวิทยาคม	16
เชียงราย	คำม่างราษฎร์สงเคราะห์	18
เชียงราย	พะเยาพิทยาคม	19
ลำปาง	ลำปางกัลยาณี	20
ลำปาง	ประชารัฐธรรมคุณ อ. งาว	12
ลำพูน	มัธยมศึกษามานโฮง	17
แพร่	พิริยาลัยสันติ	20
แพร่	รองกวางอนุสรณ์	15
น่าน	ศรีสวัสดิ์วิทยาคาร	25
รวม	10 โรงเรียน	181 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วน
ประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 60 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 10 หมวด คือ

- | | | | |
|-----------|---|---|-----|
| หมวดที่ 1 | ขอความร่วมมือของครูทางด้านเตรียมการสอน | 5 | ข้อ |
| หมวดที่ 2 | ขอความร่วมมือทางด้านการใช้ความสามารถในการให้ความรู้เด็ก | 5 | ข้อ |
| หมวดที่ 3 | ขอความร่วมมือของครูทางด้านแสดงความรอบรู้ในวิชาที่สอน | 5 | ข้อ |
| หมวดที่ 4 | ขอความร่วมมือทางด้านส่งเสริมให้เด็กทำงาน | 5 | ข้อ |
| หมวดที่ 5 | ขอความร่วมมือทางด้านการมีวินัยในการควบคุมชั้น | 5 | ข้อ |

หมวดที่ 6	ข้อควรปฏิบัติทางด้านการใช้เทคนิคในการสอน	6	ขอ
หมวดที่ 7	ข้อควรปฏิบัติทางด้านการสร้างสภาพการณ์ในชั้นเรียน	8	ขอ
หมวดที่ 8	ข้อควรปฏิบัติทางด้านบุคลิกภาพและวัฒนธรรม	7	ขอ
หมวดที่ 9	ข้อควรปฏิบัติทางด้านความสัมพันธ์ของคณะครูผู้ปกครอง	8	ขอ
หมวดที่ 10	ข้อควรปฏิบัติทางด้านการมีทัศนคติต่ออาชีพ	6	ขอ

วิธีสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จากเอกสารต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งศึกษาแบบการพิจารณาความดีความชอบ ของ ก.พ.
2. สร้างแบบสอบถามตามวิธีของลิเคอร์ท
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้สำนวนของข้อทดสอบแต่ละข้อ ให้ข้อความชัดเจนยิ่งขึ้น
4. นำแบบสอบถามที่ได้ดัดแปลงแก้ไขแล้ว ไปทดลองสอบ (Pre - test) กับครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดลำพูน กับนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่กำลังศึกษาอยู่ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 80 คน
5. เมื่อได้รวบรวมแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามนั้นมาวิเคราะห์ เพื่อเลือกเอาข้อที่มีอำนาจจำแนกสูง ไว้ใช้เป็นแบบสอบถามจริง
6. หากความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทัศนคติทั้งหมด โดยวิธีแบ่งครึ่ง ของเสปียร์แมน บรราน

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามลำดับขั้น และมีเนื้อหาทั้งหมด 10 หมวด กิ่งไคกล่าวมาแล้ว และแต่ละหมวด มีแบบสอบถามหมวดละ 9 ข้อ รวมแบบสอบถามทั้งหมด มีจำนวน 90 ข้อ

(ตัวอย่างแบบสอบถาม)

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0 00 000	สอนนักเรียนโดยคำนึงถึงความสามารถ สนับสนุนนักเรียนที่เก่งเพื่อชื่อเสียงของตนเอง พานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่เป็นประจำ					

การสอบถาม ได้ให้บุคคลในกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้พิจารณาว่า มีความเห็นต่อหลักเกณฑ์ที่ครูควรรยึดถือในการปฏิบัติงาน แต่ละข้อ ในแบบสอบถามเป็นอย่างไร โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือตรงกับข้อความเหล่านั้น ตามความคิดเห็นที่เป็นจริงในแง่ที่จะปฏิบัติได้

เกณฑ์การให้คะแนน การตรวจให้คะแนน พิจารณาจากคำตอบของกลุ่มทดลอง เมื่อตอบตรงของ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 5 คะแนน และจะให้ 4 3 2 1 คะแนน ในเมื่อตอบตรงของถัดไปจนถึงของ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ ยกเว้น ข้อ 2 12 36 42 68 และ ข้อ 90 จะให้คะแนนกลับกัน กล่าวคือ จะให้ 5 คะแนน เมื่อตอบตรงข้อ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และจะให้ 4 3 2 1 เมื่อตอบตรงของถัดไป จนถึงของ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

การวิเคราะห์แบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับนี้ ไปทดลองสอบถามกับครู โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน ครูโรงเรียนนวมวิทย์ป่าซาง จังหวัดลำพูน และนักศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ได้ทำหน้าที่ผู้บริหารการศึกษามาแล้ว และกำลังศึกษาวิชาการบริหารการศึกษา อยู่

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 80 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม และหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ดังนี้

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยตรวจคะแนนแต่ละข้อมติเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ รวมคะแนนทั้งหมดของแต่ละคน จัดเรียงลำดับคะแนนรวมจากสูงไปต่ำ แล้วคำนวณเอา 27 เปอร์เซ็นต์ ของกลุ่มสูง และ กลุ่มต่ำ ได้จำนวนของแบบสอบถามแต่ละกลุ่มเท่ากับ 21 ชุด โดยตั้งสมมุติฐานไว้ว่า ความคิดเห็นต่อแบบสอบถามระหว่างกลุ่มสูง กับ กลุ่มต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ $\alpha = .05$ จากนั้น จึงทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยหาคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความแปรปรวน (Variance) ของคะแนนแต่ละข้อของกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ แล้วใช้วิธีทดสอบความแตกต่างของแบบสอบถามระหว่างกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ เป็นรายข้อ โดยวิธี t - test (Edwards, 1968 : 104) ค่าที่ได้ แสดงถึงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏว่า ข้อที่ 2

12, 13 14 15 25 36 38 42 44 45 46 50 52 53 55 60 65
68 71 74 78 83 84 87 89 90 และ 91 มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ จึงได้ตัดข้อเหล่านี้ออก ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าอำนาจจำแนกสูง หลังจากได้ตัดข้อทดสอบของแต่ละหมวดออกแล้ว คงเหลือหมวดละไม่น้อยกว่า 5 ข้อ และข้อที่ตัดออก มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.9899 ถึงข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก -2.1624

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีแบ่งครึ่ง (Split - half) โดยใช้สูตรของ สเปียร์แมน บราวน์ (Spearman Brown) ได้ค่าความเชื่อมั่น ระหว่างข้อคู่ กับ ข้อคี่ เท่ากับ .93135 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพียงครึ่งฉบับ จากนั้นจึงได้ใช้สูตร

$$r_{tt} = \frac{2 r_{1/2} \frac{I}{II}}{1 + r_{1/2} \frac{I}{II}} \quad (\text{Garrett, 1969 : 339})$$

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าของแบบสอบถามเท่ากับ .8837

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร

$$\text{สูตร } \bar{x} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson, 1971 : 45})$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนกรณีในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความแปรปรวน (Variance) โดยใช้สูตร

$$\text{สูตร } s^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)} \quad (\text{Ferguson, 1971 : 62})$$

เมื่อ s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกรณีในกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาความสัมพันธ์ของแบบสอบถามโดยวิธีแบ่งครึ่ง ใช้สูตร

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

เมื่อ r	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครั้งฉบับ
$\Sigma X, \Sigma Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน ข้อถูก ข้อดี ตามลำดับ
ΣXY	แทน	ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างคะแนน ข้อถูก และข้อดี แต่ละคู่
$\Sigma X^2, \Sigma Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน ข้อถูก ข้อดี ยกกำลังสอง
$(\Sigma X)^2, (\Sigma Y)^2$	แทน	ผลรวมยกกำลังสองของคะแนนข้อถูก และข้อดี
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ $t - test$ จากสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าอัตราส่วนวิกฤติ
\bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
s_1^2, s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
n_1, n_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขอเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเป็นการพิสูจน์สมมุติฐานเป็นตอน ๆ ดังนี้ คือ

(1) การวิเคราะห์ความแตกต่างเปรียบเทียบอัตราส่วนวิกฤติ t เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ครูควรยึดถือในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มศึกษานิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และศึกษานิการ กับ ครู ในแต่ละหมวด

(2) การวิเคราะห์ความแตกต่างเปรียบเทียบอัตราส่วนวิกฤติ t เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ครูควรยึดถือในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มศึกษานิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และ ศึกษานิการ กับ ครู ทั้ง 10 หมวด

สัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกต่อการเสนอตาราง จะใช้สัญลักษณ์ และอักษรย่อดังนี้

X	แทน	คะแนนเฉลี่ย
s^2	แทน	ความแปรปรวน
N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	อัตราส่วนวิกฤติใน
ศึกษา	แทน	ศึกษานิการจังหวัด และศึกษานิการอำเภอ
ครูใหญ่	แทน	ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา
t_{1-2}	แทน	การเปรียบเทียบอัตราส่วนวิกฤติ t ระหว่างศึกษา กับ ครูใหญ่
t_{2-3}	แทน	การเปรียบเทียบอัตราส่วนวิกฤติ t ระหว่างครูใหญ่ กับ ครู
t_{1-3}	แทน	การเปรียบเทียบอัตราส่วนวิกฤติ t ระหว่างศึกษา กับ ครู

(1) การวิเคราะห์ความแตกต่าง เปรียบเทียบอัตราส่วนวิกฤติ t เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ครู
 ควรจะยึดถือในการปฏิบัติงาน ระหว่างกลุ่มศึกษานิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ
 ครู และศึกษานิการ กับ ครู ในแต่ละหมวด ดังต่อไปนี้

หมวดที่ 1 การเตรียมงานและการวางแผนการทำงาน ประกอบด้วยข้อควรปฏิบัติ
 ดังนี้ คือ

- ข้อ 1 ทำความเข้าใจกับนักเรียนที่สอนเป็นรายบุคคล
- ข้อ 12 มีการเตรียมการสอนล่วงหน้า
- ข้อ 23 แนะนำนักเรียนให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับบทเรียน
- ข้อ 34 ชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจความหมายของภาระงาน
- ข้อ 45 กระตุ้นนักเรียนโดยมีการทบทวน หรือสอบย่อย

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ เรื่องการเตรียมงานและการวางแผน
 งานการทำงานของครู ในหมวดที่ 1 ระหว่างกลุ่มศึกษา กับ ครูใหญ่ ครู
 กับ ครูใหญ่ และศึกษา กับ ครู

ข้อ	ศึกษา N = 36		ครูใหญ่ N = 35		ครู N = 181		t_{1-2}	t_{2-3}	t_{1-3}
	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2			
1	2.3888	1.8873	3.0875	1.3747	2.8232	1.1109	-.7333	1.2347	.3326
12	3.6388	.2373	3.5428	.3731	3.5075	.5013	.7245	.2749	.6183
23	3.1111	.2730	3.0000	.5294	2.9502	.7030	.7391	.3624	1.5136
34	3.2777	.3206	3.2571	.4907	3.0441	.5869	.1361	.7846	-.7495
45	2.8888	.6730	2.9714	.7344	2.9116	.7810	-.4157	.3768	-.1506

จากตาราง 3 แสดงว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู อย่างไม่แตกต่างกัน ในด้านที่ครูควรทำความเข้าใจกับนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการเตรียมการสอนล่วงหน้า แนะนำนักเรียนให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบทเรียน ซึ่งจุดมุ่งหมายของการเรียนให้นักเรียนเข้าใจ และการกระตุ้นนักเรียนโดยการทบทวนหรือสอบย่อย

หมวดที่ 2 ความสามารถในการให้ความรู้ ประกอบด้วยข้อควรปฏิบัติ ดังนี้ คือ

- ข้อ 2 ความพร้อมของนักเรียนมีอิทธิพลต่อการสอน
- ข้อ 13 ทะเบียนนักเรียนสำคัญต่อการเรียนการสอน
- ข้อ 24 เอาใจใส่นักเรียนที่เรียนอ่อนให้เรียนทันเพื่อน
- ข้อ 35 ทดสอบหรือซักถามก่อนขึ้นบทเรียนใหม่ทุกครั้ง
- ข้อ 46 ใฝ่งานนักเรียนโดยคำนึงถึงความสามารถ

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ เรื่องความสามารถในการให้ความรู้ ในหมวดที่ 2 ระหว่างกลุ่มศึกษาธิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และ ครู กับ ศึกษาธิการ

ข้อ	ศึกษา N = 36		ครูใหญ่ N = 35		ครู N = 181		t_{1-2}	t_{2-3}	t_{1-3}
	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2			
2	3.1666	.4785	3.4857	.4924	3.5414	.4829	-.4299	.5324	-.9936
13	2.8611	.6087	2.8000	.9882	2.9668	.7322	.2878	.9297	-.7314
24	3.1388	.0658	3.1128	.8025	3.1878	.6867	-.7391	-.3631	-1.5136
35	3.1666	.5428	2.9124	.7377	3.0441	.5869	1.3316	.8407	.9080
46	3.1388	.5801	2.8857	.8689	2.9668	.7711	1.2571	.4764	1.2087

จากตาราง 4 แสดงว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูอย่าง ไม่แตกต่างกัน ในด้านความสนใจของนักเรียน การศึกษาประวัติของนักเรียนเป็นรายบุคคล การเอาใจใส่นักเรียนที่เรียนอ่อน การซักถามนักเรียนก่อนขึ้นบทเรียนใหม่ และการให้งานโดยคำนึงถึงความสามารถของนักเรียน

หมวดที่ 3 การกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนทำงาน ประกอบด้วยข้อควรปฏิบัติดังนี้ คือ

- ข้อ 3 ขยันตรวจงานของนักเรียน
- ข้อ 14 เชื่อมโยงเนื้อหาวิชาให้สัมพันธ์กับชีวิตจริง
- ข้อ 25 ส่งเสริมให้นักเรียนวัดผลการทำงานด้วยตนเอง
- ข้อ 36 วางแผนการทำงานให้นักเรียน
- ข้อ 47 ให้แบบฝึกหัดแก่นักเรียนเป็นประจำ

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ในเรื่องการกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนทำงาน ในหมวดที่ 3 ระหว่างกลุ่มศึกษาธิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และศึกษาธิการ กับ ครู

ข้อ	ศึกษา N = 36		ครูใหญ่ N = 35		ครู N = 181		t_{1-2}	t_{2-3}	t_{1-3}
	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2			
3	3.3333	.5704	3.3714	3.5344	3.2265	.6650	-.1115	.4483	.7672
14	3.3333	.4571	3.3741	.4168	3.2486	.9878	-.2607	.9543	.6316
25	3.2222	.3492	3.1142	.4581	3.0110	.6665	.7171	.8012	1.8314
36	2.7500	.7642	2.6857	1.2860	2.6740	.8542	.2601	.0576	.4723
47	2.8611	.7515	2.9714	.4991	2.9392	-.8685	-.5898	.2343	-.4893

จากตาราง 5 แสดงว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การปฏิบัติงานของครู
 อย่างไม่แตกต่างกัน ในด้านการขยันตรวจงานของนักเรียน การรู้จักเชื่อมโยงเนื้อหาวิชา
 ให้สัมพันธ์กับชีวิตจริง การส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักวัดผลการทำงานด้วยตนเอง การช่วย
 วางแผนการทำงานให้แก่ นักเรียน และการให้แบบฝึกหัดแก่นักเรียนเป็นประจำ

หมวดที่ 4 ความรอบรู้แม่นยำในวิชาที่สอน ประกอบด้วยข้อควรปฏิบัติดังนี้ คือ

- ข้อ 4 หากความรู้เพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
- ข้อ 15 สอนนักเรียนให้ทันต่อความรู้ใหม่ที่เปลี่ยนแปลง
- ข้อ 26 แนะนำช่องทางหรือนำวิชาที่เรียนไปใช้ประโยชน์
- ข้อ 37 ปรับเนื้อหาที่สอนให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน
- ข้อ 48 นำประสบการณ์จริงมาประยุกต์เข้ากับการสอน

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติในเรื่องความรอบรู้แม่นยำในวิชา
 ที่สอน ในหมวดที่ 4 ระหว่างกลุ่มศึกษานิเทศก์ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู
 และ ศึกษานิเทศก์ กับ ครู

ข้อ	ศึกษา N = 36		ครูใหญ่ N = 35		ครู N = 181		t_{1-2}	t_{2-3}	t_{1-3}
	\bar{X}	s^2	\bar{X}	s^2	\bar{X}	s^2			
4	3.4722	.3706	3.7142	.2689	3.5414	1.4274	-1.8140	1.3935	-.5160
15	3.4444	.3111	3.5741	.2521	3.5248	.4285	-1.0111	.4784	-.7701
26	3.2222	.3492	3.1142	.4576	3.0110	.6665	.8184	.4805	1.6972
37	3.1666	.3142	3.2000	.4882	3.2707	.5318	-.2222	-.5455	-.9665
48	3.3333	.2285	3.3714	.4168	3.2651	.5070	-.2824	.8770	.7156

จากตาราง 6 แสดงว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์การปฏิบัติงานของครู
อย่างไม่แตกต่างกัน ในด้านการพยายามหาความรู้เพิ่มเติม การสอนนักเรียนให้ทันต่อความ
รู้ใหม่ที่เปลี่ยนแปลง การชี้ช่องทางให้นักเรียนได้นำวิชาที่เรียนไปใช้เป็นประโยชน์ การ
ปรับเนื้อหาที่สอนให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน และการนำประสบการณ์จริงมา
ประยุกต์เข้ากับการสอน

หมวดที่ 5 เทคนิคทางการสอน ประกอบด้วยข้อควรปฏิบัติดังนี้ คือ

- ข้อ 5 มีวิธีการสอนหลายแบบ
- ข้อ 16 ใช้บริการห้องสมุด และไลบรารีศึกษามาช่วยการสอน
- ข้อ 27 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสอน เช่นการอภิปรายหน้าชั้น
- ข้อ 38 เน้นประเด็นสำคัญของบทเรียนให้นักเรียนทราบ
- ข้อ 49 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างทั่วถึง

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติในเรื่องเทคนิคทางการสอนของครู
ในหมวดที่ 5 ระหว่างกลุ่มศึกษานิเทศก์ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และ
ศึกษานิเทศก์กับ ครู

ข้อ	ศึกษา N = 36		ครูใหญ่ N = 35		ครู N = 181		t_{1-2}	t_{2-3}	t_{1-3}
	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2			
5	3.4722	.3134	3.3142	.4571	3.1878	.8867	1.0726	.9475	2.4556*
16	3.2777	.2634	3.6571	.0462	3.3093	.6037	4.0927**	4.8348**	-.3070
27	3.3333	.2857	3.3142	.4571	3.1933	.7568	.1321	.9350	1.2758
38	3.3055	.3714	3.1142	.6336	3.0773	.5717	.3137	.2534	.7718
49	3.1666	.3714	3.2571	.6672	3.2375	.5154	.2882	.1327	.6210

* นัยสำคัญ .05 = 1.960

** นัยสำคัญ .01 = 2.576

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ในเรื่องการรักษาวินัยและการควบคุม
ชั้นของครู ในหมวดที่ 6 ระหว่างกลุ่มศึกษาธิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู
และ ศึกษาธิการ กับ ครู

ข้อ	ศึกษา N = 36		ครูใหญ่ N = 35		ครู N = 181		t ₁₋₂	t ₂₋₃	t ₁₋₃
	\bar{X}	s ²	\bar{X}	s ²	\bar{X}	s ²			
6	3.3333	.5714	3.1714	.5579	3.1491	.7276	.9095	.1518	1.3091
17	3.3333	.3428	3.2571	.5495	3.1215	.6184	.4801	.9811	1.8660
28	3.3888	.5301	3.2285	.7109	3.1104	.6655	.8572	.7644	2.5019*
39	3.0555	.7968	3.1428	1.4495	2.8784	.8518	-.3465	1.2314	1.0818
50	3.6666	.2285	3.4000	.4235	3.2983	.4216	1.9666*	.8475	3.9730**
56	2.7777	.3492	3.8857	.8689	3.8397	.7630	-.5815	.2707	-.5263
61	2.9722	.6563	3.1428	.6554	3.0220	.6439	-.8885	.8112	-.3380
64	3.6388	.0394	3.6285	.2991	3.5524	.3708	.1057	.8286	1.5539

* นัยสำคัญ .05 = 1.960

** นัยสำคัญ .01 = 2.576

จากตาราง 8 แสดงว่า ศึกษาธิการ กับ ครู มีความเห็นต่อการที่ครูควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งกฎเกณฑ์ในชั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ศึกษาธิการ กับ ครูใหญ่ มีความเห็นแตกต่างกันในเรื่องที่ครูควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมประชาธิปไตยแก่นักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ ศึกษาธิการ กับ ครู ก็มีความขัดแย้งกันในเรื่องเดียวกันนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ส่วนข้อควรปฏิบัติทางท่านอื่น ๆ เช่น ครูควรแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้กับนักเรียนในชั้นอย่างทั่วถึง การให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกันอยู่เสมอ การให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน สอนนักเรียนโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การให้นักเรียนได้ปรึกษากันอย่างเสรี และ การฝึกนักเรียนให้กล้าแสดงออก มีลักษณะผู้นำ ปรากฏว่าความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

หมวดที่ 7 การสร้างบรรยากาศและสภาพการณ์ในห้องเรียน ประกอบด้วยข้อควรปฏิบัติดังนี้ คือ

- ข้อ 7 จัดชั้นเรียนให้สวยงามมีความเป็นระเบียบ
- ข้อ 18 ให้นักเรียนปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด
- ข้อ 29 คำนึงถึงแสงสว่างในห้องเรียนและการระบายอากาศ
- ข้อ 40 ส่งเสริมความรู้แก่นักเรียนทางป้ายประกาศ
- ข้อ 51 จัดสภาพของห้องให้เหมาะสมกับบทเรียน
- ข้อ 57 ร่วมกิจกรรมของนักเรียนทุกครั้ง
- ข้อ 62 ให้นักเรียนได้ศึกษามากอย่างเสรี

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ในเรื่องการสร้างบรรยากาศและสภาพของห้อง ในหมวดที่ 7 ระหว่างกลุ่มศึกษานิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และศึกษานิการ กับ ครู

ข้อ	ศึกษา N = 36		ครูใหญ่ N = 35		ครู N = 181		t_{1-2}	t_{2-3}	t_{1-3}
	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2			
7	3.1666	.6000	3.2857	.7394	2.9613	.8313	-.6235	2.0237*	1.4100
18	3.1666	.4857	3.2285	.5932	2.6464	2.0520	-.3557	3.4669**	3.3112**
29	3.5277	.3134	3.6285	.3579	3.4972	.4402	-.7336	1.1702	.2896
40	3.1388	.5801	3.2571	.6084	3.1215	.6740	-.6475	.9358	.1229
51	2.5000	1.4571	2.6000	.8352	2.7237	1.1112	-.3947	-.7154	-1.0375
57	2.8888	.7873	3.0285	.5579	2.9779	.8328	-.7197	.3535	-.5486
62	2.9722	1.6025	3.2285	.6521	3.1767	.7130	-1.0207	.3453	-.9295

* นัยสำคัญ .05 = 1.960

** นัยสำคัญ .01 = 2.576

จากการวางที่ 9 แสดงว่า ครูใหญ่ กับครู มีความคิดเห็นต่อข้อควรปฏิบัติของครู ในเรื่องที่ครูควรจัดชั้นเรียนให้สวยงามมีระเบียบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และขัดแย้งกันในเรื่องให้นักเรียนปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ศึกษาธิการ กับ ครู ก็มีความเห็นขัดแย้งกันในประเด็น เดียวกันนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ส่วนข้อที่ครูควรปฏิบัติในค่านอื่น ๆ เช่น การส่งเสริมวิชาการทางป้ายประกาศ การจัดห้องโดยคำนึงถึงแสงสว่างและการระบายอากาศ การจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับ มทเรียน การเปิดโอกาสให้นักเรียนซักถามอย่างเสรี และการร่วมกิจกรรมของนักเรียน ทุกครั้ง ปรากฏว่าความเห็นของทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

หมวดที่ 8 บุคคลลักษณะ และวัฒนธรรมของครู ประกอบด้วยข้อควรปฏิบัติดังนี้ คือ

- ข้อ 8 เป็นผู้ที่มีอารมณ์สุขุมเยือกเย็น ไม่นโมโหง่าย
- ข้อ 19 ช่วยเหลือนักเรียนและครู เมื่อเกิดความเดือดร้อน
- ข้อ 30 มีความอดุสสาหะ และตั้งใจทำงาน
- ข้อ 41 มีความประพฤติเรียบร้อย เป็นตัวอย่างแก่คนอื่น
- ข้อ 52 มีความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดความเจริญก้าวหน้า
- ข้อ 58 ทำงานให้เป็นตัวอย่างแก่ครู และนักเรียน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ในเรื่องบุคลิกลักษณะและการมี
วัฒนธรรมของครู ในหมวดที่ 8 ระหว่างกลุ่มศึกษานิการ กับ ครูใหญ่ ครู
กับ ครูใหญ่ และ ศึกษานิการ กับ ครู

ข้อ	ศึกษา N = 36		ครูใหญ่ N = 35		ครู N = 181		t ₁₋₂	t ₂₋₃	t ₁₋₃
	\bar{X}	s ²	\bar{X}	s ²	\bar{X}	s ²			
8	3.5555	.3111	3.4285	.3697	3.3038	.8373	.9189	1.0702	2.3370*
19	3.5555	.2539	3.4571	.3142	3.2872	.4725	.7809	1.5848	2.7405*
30	3.5000	.3714	3.5714	.3697	3.3038	.6904	.4951	2.2393*	1.1327
41	3.8333	.0428	3.7142	.3277	3.5193	.6287	1.0374	1.7309	3.6768*
52	3.8888	.3587	3.3142	.3394	3.3149	.4613	.5343	.0063	.6639
58	3.3888	.3577	3.4285	.4873	3.2154	.6697	.2574	1.6070	1.4871

* นัยสำคัญ .05 = 1.960

* นัยสำคัญ .01 = 2.576

จากตาราง 10 แสดงว่าศึกษานิการ กับ ครู มีความคิดเห็นขัดแย้งกันทางด้านที่ครู
ควรเป็นผู้มีอารมณ์สุขุมเยือกเย็น ไม่โมโหง่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
ขัดแย้งกันทางด้านที่ครูควรให้ความช่วยเหลือนักเรียนและครูเมื่อเกิดความเคียดแค้น และ
ทางด้านประพฤตินให้เรียบร้อยเป็นตัวอย่างดีกับคนอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ครูใหญ่ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกันทางด้านที่ครูควรมีความอดุสาหะและตั้งใจ
ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ส่วนทางด้าน การที่ครูควรสร้างสรรค์ในสิ่งที่จะเกิดความเจริญก้าวหน้า และการ
ทำงานให้เป็นตัวอย่างแก่ครู ปรากฏว่าความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

หมวดที่ 9 ความสัมพันธ์ของคณะครูและผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อควรปฏิบัติดังนี้ คือ

- ✓ ข้อ 9 ปฏิบัติตัวต่อคนงาน ภารโรง และครู เหมือน ๆ กัน
- ✓ ข้อ 20 ให้อุปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- ✓ ข้อ 31 เผยแพร่กิจกรรมของนักเรียนให้อุปกครองได้ทราบ
- ✓ ข้อ 42 ร่วมกิจกรรมของชุมชน
- ✓ ข้อ 53 ปัญหาของนักเรียนต้องปรึกษากับอุปกครอง
- ✓ ข้อ 59 ร่วมกิจกรรมของนักเรียนเป็นประจำ
- ✓ ข้อ 63 เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ เป็นโครงการพิเศษ
- ✓ ข้อ 65 เยี่ยมนักเรียนหรืออุปกครองเมื่อเกิดเจ็บป่วย

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับครูและอุปกครอง ในหมวดที่ 9 ระหว่างกลุ่มศึกษานิเทศก์ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และศึกษานิเทศก์ กับ ครู

ข้อ	ศึกษา N = 36		ครูใหญ่ N = 35		ครู N = 181		t ₁₋₂	t ₂₋₃	t ₁₋₃
	\bar{x}	s ²	\bar{x}	s ²	\bar{x}	s ²			
9	2.8888	1.1301	2.9714	1.4403	2.8453	.2203	-.3070	.6133	.2103
20	3.4722	.3706	3.1142	.6336	2.8563	.8681	2.1284*	1.7079	5.0483**
31	3.4166	.3071	3.5428	.4168	3.2430	.5516	.8837	2.4573*	1.6194
42	3.3888	.3015	3.2000	.5764	3.1712	.6817	1.2017	.8760	2.7318**
53	2.9722	.8849	3.2000	.7529	3.0883	.6921	-1.0625	.1814	1.1852
59	3.3611	.2944	3.2571	.5495	3.1767	.6574	.6744	.5788	1.7058
63	2.9722	.8519	2.7142	1.0924	2.5966	.8086	1.1125	.6235	2.2860
65	3.2777	1.7310	3.2571	.6084	2.9668	.8322	.0806	1.9668*	1.3570

* นัยสำคัญ .05 = 1.960

** นัยสำคัญ .01 = 2.576

จากตาราง 11 แสดงว่า ศึกษาธิการ กับ ครูใหญ่ มีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ ในเกณฑ์เดียวกันนี้ ศึกษาธิการ กับ ครู มีทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ครูใหญ่ กับ ครู มีทัศนคติต่อการที่ครูควรได้เผยแพร่กิจกรรมของนักเรียนให้ผู้ปกครอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ศึกษาธิการ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกันทางด้านการให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของ ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .01 นอกจากนั้นยังมีความเห็นขัดแย้งกันใน เรื่องครูควรเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ประชาชนได้ทราบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ ระดับ .05

ส่วนข้อปฏิบัติทางบ้านอื่น เช่นการมีมนุษยสัมพันธ์ต่อทุกคนในหน่วยงานอย่างเท่าเทียม กัน การปรึกษาปัญหาของนักเรียนกับผู้ปกครอง และการรวมกิจกรรมของโรงเรียนเป็นประจำ ปรากฏว่าความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

- หมวดที่ 10 ทัศนคติ หรือความศรัทธาในอาชีพ ประกอบด้วยข้อประเมินดังนี้ คือ
- ข้อ 10 ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้อื่น
 - ข้อ 21 มีความศรัทธาต่ออาชีพครู
 - ข้อ 32 พยายามที่จะยกระดับของตนเองให้สูงขึ้น
 - ข้อ 43 ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของนักเรียน
 - ข้อ 54 ไม่แสดงความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน
 - ข้อ 60 แนะนำนักเรียนทุก ๆ สภาพการณ์ ทั้งในและนอกเวลา

ตาราง 12 เปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ ในด้านความศรัทธาที่มีต่ออาชีพของครู
ในหมวดที่ 10 ระหว่างกลุ่มศึกษานิการ กับ ครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และ
ศึกษานิการกับ ครู

ข้อ	ศึกษา N = 36		ครูใหญ่ N = 35		ครู N = 181		t ₁₋₂	t ₂₋₃	t ₁₋₃
	\bar{x}	s ²	\bar{x}	s ²	\bar{x}	s ²			
10	2.9444	.7968	2.8285	1.2050	2.9834	.7163	.4874	.7915	.2419
21	2.6666	.7914	2.9428	1.4672	2.8066	1.4674	-1.0533	.6359	-.7486
32	3.1666	.6000	3.3701	.3579	3.3038	.5127	-1.2675	.6166	-.3334
43	3.3888	2.1142	3.4857	.3447	3.3812	.4594	-.3678	.9120	.0307
54	3.4721	.5420	2.9857	4.1336	3.0994	1.2789	.8559	-.3728	.7053
60	2.8611	1.0944	2.7428	1.4907	2.7513	.8100	.4381	.0392	.5887

จากตาราง 12 แสดงว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติ
งานของครู ในเรื่องทัศนคติและความมีศรัทธาในอาชีพ เช่น ครูควรรู้จักปรับปรุงงานตามข้อ
เสนอแนะของผู้อื่น มีความศรัทธาในอาชีพ พยายามที่จะยกระดับของตนเองให้สูงขึ้น มี
ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของนักเรียน ไม่แสดงความเบื่อหน่ายต่อภาระงาน และให้
คำแนะนำแก่นักเรียนทุก ๆ สภาพการณ์ทั้งในและนอกเวลา อย่างไม่แตกต่างกัน

(2) การวิเคราะห์ความแตกต่างทางทัศนคติ เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มศึกษานิการ กับ ครู
ใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และศึกษานิการ กับ ครู โดยใช้อัตราส่วนวิกฤติ t ในเรื่อง
หลักเกณฑ์ที่ครูควรปฏิบัติ 10 หมวดด้วยกัน คือ

หมวดที่ 1 การเตรียมงานและการวางแผนกิจกรรมต่างงาน

หมวดที่ 2 ความสามารถในการให้ความรู้

หมวดที่ 3 การกระตุ้นส่งเสริมนักเรียน

หมวดที่ 4 ความรอบรู้ในวิชาที่สอน

หมวดที่ 5 เทคนิคทางการสอน

- หมวดที่ 6 การมีวิสัย และการควบคุมชั้น
 หมวดที่ 7 การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน
 หมวดที่ 8 บุคลิกลักษณะ และวัฒนธรรม
 หมวดที่ 9 ความสัมพันธ์ต่อคณะครูและผู้บริหาร
 หมวดที่ 10 ทักษะหรือความมีศรัทธาต่ออาชีพ

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างทางทัศนคติ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ครูควรยึดถือในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 หมวด ระหว่างกลุ่มศึกษานิเทศก์ กับครูใหญ่ ครูใหญ่ กับ ครู และ ศึกษานิเทศก์ กับ ครู

หมวด	ศึกษานิเทศก์ N = 36		ครูใหญ่ N = 35		ครู N = 181		t ₁₋₂	t ₂₋₃	t ₁₋₃
	\bar{x}	s ²	\bar{x}	s ²	\bar{x}	s ²			
1	20.8505	37.6443	18.6000	60.3729	20.3975	19.8247	1.3521	1.3271	.0043
2	15.8610	16.4718	15.2385	20.3446	15.7070	17.4724	.6112	.5619	.2071
3	14.3885	21.2130	15.5140	24.1572	14.9060	29.5229	.9939	.6582	.5955
4	16.8885	5.5743	17.2200	11.0789	16.0550	15.5039	.8828	2.0823*	2.0148*
5	16.5116	11.4345	16.5425	11.0789	15.8950	16.0000	.0395	.7688	.7182
6	16.3190	4.7284	16.1425	16.4268	15.6075	16.9044	.2277	.7133	1.5013
7	15.4500	11.1789	15.9160	18.9268	15.3670	20.9036	.5050	.6776	.1271
8	17.6855	9.2294	17.4285	9.3813	16.6390	14.7182	.3549	1.3358	1.8012
9	16.2670	13.3261	15.7320	3.6366	14.8100	22.2123	.7771	1.9369	2.0757*
10	20.2775	13.4248	19.5475	45.3669	20.2715	22.5720	.5651	.6071	.0085

* นัยสำคัญ .05 = 1.960

จากตาราง 13 แสดงว่า ทักษะของครูใหญ่ กับครู ชักแย้งกันในเรื่องความรอบรู้แม่นยำของครู (หมวดที่ 4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในหมวดเกี่ยวกับนี้ศึกษานิเทศก์ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ศึกษานิเทศก์ กับ ครู มีทัศนคติแตกต่างกันทางด้านการสร้างความสัมพันธ์กับครูและผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (หมวดที่ 9)

ส่วนในหมวดอื่น ๆ เช่นการเตรียมงาน (หมวดที่ 1) ความสามารถในการสอนนักเรียน(หมวดที่ 2)การกระตุ้นส่งเสริมนักเรียน (หมวดที่ 3) เทคนิคทางการสอน (หมวดที่ 5) การมีวินัย และการควบคุมชั้น (หมวดที่ 6)การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน (หมวดที่ 7) บุคคลลักษณะและวัฒนธรรม (หมวดที่ 8) ทักษะหรือความมีศรัทธาในอาชีพ (หมวดที่ 10) ผลปรากฏว่าความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และการนำไปใช้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ต้องการที่จะสำรวจความคิดเห็นในทัศนะของบุคคล 3 กลุ่ม คือ ศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่ และ ครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8 ตลอดจนเกณฑ์การปฏิบัติ จากนั้นก็จะสรุปหลักเกณฑ์ที่สำคัญ และปรับปรุงให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษาและในระดับอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กระทำกับศึกษานิเทศก์จังหวัด และศึกษานิเทศก์อำเภอ จำนวน 36 คน ครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 35 คน และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 181 คน ที่รับราชการในเขตการศึกษา 8

วิธีดำเนินการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือสอบถามทัศนคติต่อหลักเกณฑ์ที่ครูควรปฏิบัติ ซึ่งได้สร้างขึ้นเอง ไปสอบถามทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) และแบ่งเนื้อหาออกเป็น 10 หมวด กล่าวคือ

หมวดที่ 1	การเตรียมงานและการเตรียมการสอน	จำนวน	5	ข้อ
หมวดที่ 2	ความสามารถในการให้ความรู้	จำนวน	5	ข้อ
หมวดที่ 3	การกระตุ้นส่งเสริมนักเรียน	จำนวน	5	ข้อ
หมวดที่ 4	ความรอบรู้แม่นยำในวิชาที่สอน	จำนวน	5	ข้อ
หมวดที่ 5	ทักษะและเทคนิคทางการสอน	จำนวน	5	ข้อ
หมวดที่ 6	วินัยและการควบคุมชั้น	จำนวน	5	ข้อ
หมวดที่ 7	การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน	จำนวน	7	ข้อ

หมวดที่ 8 บุคลิกภาพ และวัฒนธรรม

หมวดที่ 9 ความสัมพันธ์ต่อคณะครูและบุคลากร

หมวดที่ 10 ทักษะการสื่อสาร หรือต่ออาชีพ

ซึ่งในแต่ละข้อมีความสำคัญ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้วิธีการทางสถิติคำนวณหาสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน คือ คะแนนเฉลี่ย ความแปรปรวน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ทดสอบความแตกต่างทางทัศนคติของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ $t - test$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ อาจสรุปเกี่ยวกับความนึกเห็นของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 3 กลุ่ม คือ ศึกษาธิการ ครูใหญ่ และครู ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ได้ดังต่อไปนี้ คือ -

1. ความนึกเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม ที่มีต่อหลักเกณฑ์ที่ครูควรจะมีถือในการปฏิบัติงานนั้นส่วนใหญ่ จะมีความนึกเห็นตรงกัน
2. ในบางกรณีความนึกเห็นของศึกษาธิการ มักจะขัดแย้งกับความนึกเห็นของครูใหญ่ ซึ่งเป็นผู้ถูกกลุ่กล้อยู่กับกระบวนการเรียนการสอน
3. ความนึกเห็นของศึกษาธิการ กับ ครู มักจะขัดแย้งกัน ในเรื่องการใช้เทคนิคและวิธีการสอน
4. ความนึกเห็นของครูใหญ่ กับ ครู มักจะขัดแย้งกันในเรื่องบุคลิกลักษณะ และการวางตัวของครู ต่อเด็กนักเรียน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเป็นการพิสูจน์สมมุติฐานที่ว่า ความนึกเห็นที่มีต่อหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จะไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง

1. ศึกษาธิการ กับ ครู

2. ครูใหญ่ กับ ครู

3. ศึกษาธิการ กับ ครู

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบโดยใช้อัตราส่วนวิกฤติ t -test ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ผลปรากฏว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกันเป็นส่วนมาก นอกจากหลักเกณฑ์บางประการกล่าวคือ

1. ศึกษาธิการ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกัน ในด้านการใช้วิธีการสอนหลาย ๆ แบบ อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ($t = 2.4556$)

2. ศึกษาธิการ กับ ครูใหญ่ ชัดแย้งกันทางด้าน การให้บริการห้องสมุด และวัสดุทัศนศึกษา มาช่วยการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .99 ($t = 4.0927$)

ครูใหญ่ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกัน ในหลักเกณฑ์เดียวกันนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .99 ($t = 4.8348$)

3. ศึกษาธิการ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกัน ในด้านการให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการตั้งกฎเกณฑ์ และระเบียบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ($t = 2.0591$)

4. ศึกษาธิการ กับ ครูใหญ่ มีความเห็นแตกต่างกันทางด้าน ครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยแก่นักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ($t = 1.9666$)

ศึกษาธิการ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกันในหลักเกณฑ์เดียวกันนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .99 ($t = 3.9730$)

5. ครูใหญ่ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกันในเรื่อง ครูควรรักษาระเบียบและความสะอาดในชั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ($t = 2.0237$)

6. ศึกษาธิการ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกันในด้านที่ครูควรให้ความเป็นกันเอง

กับนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .99 ($t=3.4669$)

ครูใหญ่ กับ ครู มีความขัดแย้งในหลักเกณฑ์เดียวกันนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .99 ($t=3.3112$)

7. ศึกษาธิการ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกันในกรณีที่ครูควรมีอาการเยือกเย็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ($t=2.3370$)

8. ศึกษาธิการ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ($t=2.3405$) ในเรื่องกรณีที่น่าใจโอบอ้อมอารีต่อครู และนักเรียน

9. ครูใหญ่ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกัน ในด้านการมีความอุสาหะ ตั้งใจทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ($t=2.2393$)

10. ศึกษาธิการ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกันในค่านประพฤติกรรมให้เป็นตัวอย่าง แก่นักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .99 ($t=3.6768$)

11. ศึกษาธิการ กับ ครูใหญ่ มีความเห็นแตกต่างกันทางด้าน การให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ($t=2.1284$)

ศึกษาธิการ กับ ครูใหญ่มีความเห็นแตกต่างกันในหลักเกณฑ์เดียวกันนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .99 ($t=5.04983$)

12. ศึกษาธิการ กับ ครูใหญ่ มีความเห็นแตกต่างกัน ในกรณีที่ควรเผยแพร่กิจกรรม ของนักเรียนให้บุคคลรอบไคทราบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ($t=2.4573$)

13. ศึกษาธิการ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกัน ในเรื่องที่ครูควรเข้าร่วมกิจกรรม ของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ($t=2.7318$)

14. ศึกษาธิการ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกันในด้านการเผยแพร่ความรู้ทาง วิชาการแก่ประชาชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ($t=2.2860$)

15. ครูใหญ่ กับ ครู มีความเห็นแตกต่างกันทางด้าน การออกไปเยี่ยมเยียนผู้ ปกครอง หรือนักเรียนที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ($t=1.9666$)

การอภิปรายผล

จากความขัดแย้งต่าง ๆ กันที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ดังนี้ คือ.

ก. ความขัดแย้งระหว่างศึกษานิการ กับ ครูใหญ่

(1) ครู ควบคุมบริการห้องสมุด และโสตทัศนศึกษา มาช่วยการสอน เกี่ยวกับเรื่องนี้ เกิดจากปัญหาที่ว่า ในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ยังขาดงบประมาณที่จะนำมาใช้จ่ายจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ทางโสตทัศนศึกษา หรือจัดซื้อหนังสือมาไว้ในห้องสมุด เพราะว่าสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ทางโรงเรียนจะต้องจัดหาซื้อเอาเองด้วยเงินบำรุงการศึกษา แต่ในปัจจุบันนี้ โรงเรียนมัธยมศึกษาศาสตร์ใหญ่ จะต้องใช้เงินบำรุงการศึกษา ในเรื่องการจัดครูมาสอนในโรงเรียน เนื่องจากภาวะขาดแคลนครู ซึ่งจะเห็นได้จากการสำรวจอัตราการเพิ่มของครู กับนักเรียน ที่กรมสามัญศึกษาได้มีการสำรวจเอาไว้ เมื่อปี พ.ศ. 2514 และ พ.ศ. 2515 (กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา, 2515 : 176) กล่าวคือ

พ.ศ. 2514 นักเรียนเพิ่ม ร้อยละ 21 ครูเพิ่มร้อยละ 12.86

พ.ศ. 2515 นักเรียนเพิ่ม ร้อยละ 19 ครูเพิ่มร้อยละ 16.72

จึงทำให้แต่ละโรงเรียนจะต้องจ้างครูใหญ่พอเพียงกับปริมาณของนักเรียน ประกอบกับอัตราการเก็บเงินบำรุงการศึกษา ของกระทรวงศึกษานิการ ยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จำนวนเงินที่ใช้จ่ายไม่พอเพียงต่อความจำเป็นที่ต้องใช้จ่ายในสถานนี้ นอกจากนั้นจะต้องนำเงินบำรุงการศึกษา ไปใช้จ่ายในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ ในระเบียบของการใช้จ่ายเงินบำรุงการศึกษาอีกด้วย

(2) ครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมประชาธิปไตยแก่นักเรียน ๒๖ (๒๐)

เกี่ยวกับเรื่องนี้เกิดจากปัญหาที่ครูส่วนใหญ่ มีหน้าที่ที่จะต้องสอนหนังสือ ตามหลักสูตรที่กระทรวงศึกษานิการกำหนดซึ่งครูแต่ละคนต้องมีชั่วโมงสอนกันคนละ 16 - 24 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยูร พลเรือน (2513 : 210) เกี่ยวกับการสอนของครูมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 พบว่า ครูชาย ครูหญิง มีชั่วโมงสอนกันไม่ต่ำกว่า คนละ 16 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์นอกจากนั้น ครูจะต้องทำงานพิเศษ เช่นทำหน้าที่ธุรการ

และงานพิเศษอื่น ๆ ดังนั้นโอกาสที่ครูจะให้ความรู้ทางภาษาไปโดยมีน้อย และโดย เฉพาะอย่างยิ่ง หลักสูตรการสอนที่เน้นหลักทางวิชาการที่จะเตรียมตัวเด็กในการศึกษาต่อใน ชั้นสูง และหลักสูตรที่ส่งเสริมประชาธิปไตย เช่น วิชาหน้าที่พลเมือง บรรจุ ไว้ในการสอน นักเรียนเพียงสัปดาห์ละ 1 - 2 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์เท่านั้น

(3) การให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (เกี่ยวกับเรื่องนี้) เกิดจากสาเหตุที่ว่า ประชาชนในท้องถิ่นส่วนใหญ่ ไม่สามารถที่จะมาเสนอแนะให้มีการ เปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การเรียนการสอนใน ปัจจุบันจะต้องสนองตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดให้ประการหนึ่ง อีก ประการหนึ่งวิชาการที่สอนในโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นการเตรียมตัวนักเรียนเพื่อการศึกษา ต่อในชั้นสูงจากวิชาการทางกานวิชาชีพ เพราะฉะนั้นจึงไม่มีวิชาการที่ประชาชนจะให้ ความสนใจ และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันไม่ได้มากนัก และถ้ามีการตั้งคณะกรรมการ โรงเรียนขึ้นมา คณะกรรมการเหล่านั้นก็ไม่สามารถจะทำงานได้ นอกจากจะแต่งตั้งไว้ เมื่อเป็นอยู่อุปการะโรงเรียนในด้านการเงินเท่านั้น

ข. ความขัดแย้งกันระหว่างครูใหญ่ กับ ครู ในเรื่องต่าง ๆ กล่าวคือ

(1) ครูควรรักษาระเบียบและความสะอาดในชั้น ขอ เกี่ยวกับเรื่องนี้ที่เกิด เกิด จากสาเหตุที่ว่าครูได้แต่งตั้งนักเรียนให้เป็นผู้รับผิดชอบในการรักษาความสะอาดในชั้นเรียน ไว้แล้ว นอกจากการที่ครูจะได้ออวยวากล่าวตักเตือนเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งครูเห็นว่าไม่มี ความสำคัญ

(2) การให้บริการห้องสมุด และใส่ทัศนศึกษามาช่วยในการสอน และ การ การเสียสละให้กับงานในอาชีพ ... และเกี่ยวกับเรื่องนี้เกิดจากสาเหตุที่ว่า ครูซึ่ง มีภาระรับผิดชอบทางกานการสอนมาก ๆ เกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน ของการที่ จะพักผ่อน ในเวลาว่างจากการสอน หรือในวันหยุดมากกว่าที่จะทำงานในเวลาพิเศษ นอกจากนั้น การที่ครูซึ่งทำการสอนหลาย ๆ ปี แต่ไม่ได้รับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ไม่ได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ขาดการส่งเสริมกำลังใจจากการยกย่อง ให้เกียรติ ผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นของครู และไม่ส่งเสริมให้ครูมีการเลื่อนวิทยฐานะ

จึงทำให้ขวัญของครูเลวลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เคลลี (Kelly, 1970 : 6360 -A) ที่ว่า การที่ครูขาดสวัสดิการต่าง ๆ ในโรงเรียน และในโรงเรียนมีการควบคุมมากเกินไป ตลอดจนบรรยากาศเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนไม่ดีพอ ทำให้ครู เกิดความอึดอัดใจ และทำให้ขวัญของครูในโรงเรียนต่ำ

(3) การที่ครูไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการที่จะออกไปเยี่ยมนักเรียน และผู้ปกครอง เนื่องจากสาเหตุที่ปริมาณของนักเรียนมีมากเกินไปกว่าที่ครูจะให้ความเอาใจใส่อย่างทั่วถึง และไม่สามารถจะไต่ถามกับนักเรียนเป็นรายบุคคลได้ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนลดน้อยลงไปเป็นอันมาก ด้วยเหตุเหล่านี้ครูจึงคิดว่า ไม่มีความจำเป็นมากนักที่จะออกไปเยี่ยมนักเรียนอย่างทั่วถึงกัน นอกจากครูจะมีความสัมพันธ์กับนักเรียน หรือผู้ปกครอง เป็นการส่วนตัวอยู่แล้ว หรือเป็นนักเรียนภายใต้การควบคุมในชั้นที่ประจำอยู่เท่านั้น

ค. ความขัดแย้งระหว่างศึกษานิเทศก์ กับ ครู ในเรื่องต่างๆคือ (1) การให้ครูใช้วิธีสอนหลาย ๆ แบบ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งกฎเกณฑ์ และการให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ซึ่งอาจจะเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ กล่าวคือศึกษานิเทศก์จะเพ่งเล็งความสำคัญ ของทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติจริง ในกรณีเช่นนี้ผู้ที่ปฏิบัติตามทฤษฎีโดยเฉพาะครู จะต้องหาวิธีการ เพื่อจะประยุกต์ทฤษฎีนั้น ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน นอกจากนั้นสภาพการสอนในปัจจุบัน ยังขาดวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นสื่อความหมายของทฤษฎีต่าง ๆ อีกเป็นอันมาก

(2) ครูควรให้ความเป็นกันเองกับนักเรียน และควรเป็นผู้มีอารมณ์เยือกเย็น ไม่โมโหง่าย ทั้งสองประการนี้ ครูมักจะเห็นขัดแย้ง กับศึกษานิเทศก์ เนื่องจากครูไม่มีเวลาที่จะเอาใจใส่นักเรียนอย่างเต็มที่ ถึงเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว และนอกจากนั้นการที่ทำงานกับนักเรียนจำนวนมาก ๆ ย่อมยากที่ระงับอารมณ์ไม่ให้เกิดความโมโหได้

(3) การเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน เกี่ยวกับเรื่องนี้ ครูอาจจะคิดว่า ความต้องการของชุมชนในความรู้และวิชาการนั้นเป็นการยากที่จะนำวิชาการที่สอนนักเรียนไปเผยแพร่ให้กับประชาชน นอกจากมีวิชาการบางสาขา เช่นวิชาเกษตร เป็นต้น แต่ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนมัธยมจะเป็นผู้ให้ความรู้แก่นักเรียนทางด้านวิชาการมากกว่าจะสอนในวิชาชีพ เพราะประชาชนต้องการความรู้ทางด้านที่จะนำไปใช้กับชีวิตจริง เช่น วิชาเกษตร อุตสาหกรรม เป็นต้น แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าครูที่มีความสามารถทางด้านนี้ส่วนมากจะอยู่ในโรงเรียนประจำจังหวัด หรือในโรงเรียนประจำจังหวัด หรือในโรงเรียนใหญ่ โอกาสที่จะดำเนินการทางด้านนี้ก็น้อยมาก เพราะในตัวเมืองประชาชนที่ประกอบอาชีพทางการเกษตรก็มีน้อยอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบ หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูได้ผลดียิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาวิจัยถึงเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ของครู โดยแยกตามลักษณะของงาน เช่นหน้าที่ของครูธุรการ หน้าที่ของครู วิชาการ หน้าที่ของศิลปะ หน้าที่ของครูบรรณารักษ์ เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาท่าเกณฑ์การสอนของครูในแต่ละสายงาน ว่าครูในสายนั้น ๆ ควรจะมีเวลาสอนอย่างมากกี่ชั่วโมง และมีเวลาปฏิบัติงานกี่ชั่วโมง เพราะครูในแต่ละสายย่อมจะมีเวลาสอนนักเรียนไม่เท่ากัน บางสายงานต้องมีการปฏิบัติอีกด้วย และครูในบางสายจะต้องมีหน้าที่ในการแสดงผลงานของนักเรียน
3. ควรให้นำเกณฑ์การประเมินผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปสำรวจ ความดีความชอบของศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่ และ ครู ในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อจะได้นำผลเป็นหลักเกณฑ์อื่นเกี่ยวกับ
4. ควรนำเกณฑ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้ แล้วทดสอบความพึงพอใจของศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่ และ ครู ว่า เป็นเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน และมีความยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

5. ควรให้นำเกณฑ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์เข้ากับวิธีการประเมินผล
ในระดับประถมศึกษา หรือจะนำไปดัดแปลงและทดสอบความคิดเห็นของบุคคลที่หน้าที่เกี่ยวข้อง
ของการพิจารณาความดีความชอบของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือในระดับ
อื่น ๆ ต่อไป

6. ควรใช้หลักการ หรือวิธีการเดียวกันนี้ ไปศึกษาหาหลักเกณฑ์ ในการพิจารณา
ความดีความชอบของครู ระดับมัธยมศึกษา ระดับประถมศึกษา ในเขตการศึกษาอื่น ๆ หรือ
จังหวัดอื่น ๆ

การนำผลของการวิจัยไปใช้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความปรารถนาที่จะให้นำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็น
ประโยชน์ต่อการพิจารณาความดีความชอบของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 8
หรือเขตการศึกษา อื่น ๆ ที่มีสภาพแวดล้อมใกล้เคียงกัน จึงขอเสนอเหตุผลพร้อมทั้งอธิบาย
เป็นชั้น ๆ ดังนี้

1. ผู้ที่มีหน้าที่ในการประเมินผลงานครู
2. ความเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการสำรวจ
3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

1. ผู้ที่มีหน้าที่ในการประเมินผลงานครู

ในการออกแบบสำรวจ ผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นของผู้กรออกแบบสำรวจทุกคน
เป็นคำถามแบบปลายเปิด ถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ คือ

- (1) ความคิดเห็นต่อวิธีการพิจารณาความดีความชอบในปัจจุบัน
- (2) ความคิดเห็นต่อวิธีการที่มอบอำนาจให้แก่ครูใหญ่เป็นผู้พิจารณาเพียงผู้เดียว
- (3) บุคคลที่ควรจะเป็นผู้ประเมินผลงานครู

ผลของการตอบแบบสำรวจ ในคำถามข้อที่ (1) โดยการสำรวจความคิดเห็นจาก

ศึกษานิเทศก์ จำนวน 36 คน ครูใหญ่จำนวน 35 คน และครูจำนวน 181 คน ผลปรากฏ

ว่าศึกษานิการจำนวน 35 คน ครูใหญ่ 28 คน แม่ครูจำนวน 143 คน ได้เสนอความคิดเห็นต่างๆซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้คือ -

(1) การพิจารณาเงินเดือนขั้นต่ำ คนละ 1 ชั้น ทำให้ครูขาดแรงจูงใจ ไม่อยากทำดี จึงเกิดคำพูดต่างๆนานาเช่น "ความชั่วไม่มี ความดีไม่ปรากฏ ได้ 1 ชั้น" หรือว่า "ทำก็ชาม ไม่ทำก็ชาม" เป็นต้น

(2) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ เช่นขั้นจัตวาและชั้นตรี 15 % ชั้นโทและชั้นเอก 12 % ของแต่ละหน่วยงาน เป็นการสกัดกั้นการทำคุณความดี เนื่องจากจะต้องทำการแข่งขันกันทั้งทางด้านปริมาณ เพื่อจะได้อยู่ในโควตาที่กำหนดให้ ครูอีกหลายคนก็พยายามทำก็อาจจะพลาดโอกาส ทำให้เกิดความท้อแท้ใจ ไม่อยากจะทำงานให้เกิดผลที่ดีต่อไป

(3) เป็นการสร้างระบบเผด็จการ เพราะผู้บริหารถือว่าตัวเองมีอำนาจอย่างเต็มที่

(4) ไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอน แม่แดง ก.พ. ทว่าควย จรรยาบรรณ ก็มีหลักเกณฑ์กว้างเกินไป ยากแก่การตัดสินใจและขาดหลักเกณฑ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดระบบคุณธรรมในหน่วยงาน

(5) มีขั้นตอนของการพิจารณามากมาย ซึ่งผู้บริหารระดับสูง ไม่สามารถจะทราบข้อมูลได้แท้จริงได้ นอกจากจะพิจารณาจากปริมาณงานที่ได้เสนอขึ้นไปตามลำดับเท่านั้น ทางที่ดีควรมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น เป็นผู้พิจารณา

ผลของการตอบแบบสำรวจในคำถามข้อที่ (2) ปรากฏว่า ศึกษานิการ 30 คน ครูใหญ่ 25 คน และครู 132 คน ที่ตอบคำถาม ได้ตอบอย่างมีเหตุผลแตกต่างกัน พอจะสรุปได้ดังนี้

(1) การตัดสินใจของครูใหญ่เพียงคนเดียว อาจจะไม่เที่ยงตรง เพราะไม่สามารถดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง ยิ่งถ้าเป็นโรงเรียนใหญ่ที่มีครูจำนวนมากๆและแบ่งสายวิชาออกเป็นหลายฝ่ายคายแล้ว ย่อมเกิดการผิดพลาดขึ้นได้ง่าย

(2) ครูใหญ่บางคนมีการตัดสินใจที่ไม่ดีพอ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาการปกครองเกิดการแบ่งกลุ่มที่ไม่เป็นทางการขึ้นในโรงเรียน เกิดการประจบสอพลอ

(3) สภาวะทางอารมณ์ ความสนใจ และความต้องการของครูใหญ่ ย่อมเป็นของครูใหญ่ คนเดียว ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงขึ้นได้

(4) ครูใหญ่ไม่ได้ใกล้ชิดกับครูทุก ๆ คน ควรจะให้หัวหน้าสายวิชา หรือผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบผลการทำงานของครู ช่วยกันพิจารณาพร้อมกับครูใหญ่

ผลการตอบแบบสำรวจในคำถามข้อที่(3) โดยให้เลือกรายบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่เห็นว่าเหมาะสมต่อการพิจารณาความดีความชอบของครู เช่น ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าสาย ครูในสายวิชาเดียวกัน คณะกรรมการที่ผู้บริหารแต่งตั้ง และคณะกรรมการที่ผู้บริหารคัดเลือก ผลปรากฏว่า แต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันดังนี้

(1) กลุ่มศึกษานิเทศกรจำนวน 36 คน มีความเห็นว่า

ก. คณะกรรมการที่ครูในโรงเรียนคัดเลือก	เป็นผู้พิจารณา	15	คน
ข. คณะกรรมการที่ผู้บริหารแต่งตั้ง	เป็นผู้พิจารณา	10	คน
ค. หัวหน้าสาย	เป็นผู้พิจารณา	6	คน
ง. ครูในสายวิชาเดียวกัน	เป็นผู้พิจารณา	5	คน

(2) กลุ่มครูใหญ่ จำนวน 35 คน มีความเห็นว่า

ก. หัวหน้าสาย	เป็นผู้พิจารณา	9	คน
ข. คณะกรรมการที่ครูในโรงเรียนคัดเลือก	เป็นผู้พิจารณา	8	คน
ค. ครูใหญ่	เป็นผู้พิจารณา	6	คน
ง. คณะกรรมการที่ผู้บริหารแต่งตั้ง	เป็นผู้พิจารณา	7	คน

(3) กลุ่มครู จำนวน 137 คน มีความเห็นว่า

ก. หัวหน้าสาย	เป็นผู้พิจารณา	56	คน
ข. คณะกรรมการที่ครูในโรงเรียนคัดเลือก	เป็นผู้พิจารณา	48	คน
ค. ครูในสายวิชาเดียวกัน	เป็นผู้พิจารณา	20	คน
ง. ครูใหญ่	เป็นผู้พิจารณา	16	คน
จ. คณะกรรมการที่ผู้บริหารแต่งตั้ง	เป็นผู้พิจารณา	12	คน
ฉ. ผู้ช่วยครูใหญ่ และครูในห้องพัก	เป็นผู้พิจารณา	7	คน
ช. ผู้ไม่กรอกแบบสำรวจ	จำนวน	14	คน

จากผลของการสำรวจครั้งนี้ จะเห็นว่า ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบของครู คือศึกษานิเทศก์และศึกษานิเทศก์อำเภอ ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ และตัวครูเองต่างก็มีความเห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบของครูนั้นควรจะเป็นหน้าที่ของ หัวหน้าสายวิชาและคณะกรรมการที่ครูในโรงเรียนคัดเลือก ซึ่งเป็นผู้ที่ ศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่ และครูเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นผู้พิจารณาความดีความชอบของครู ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรจะได้พิจารณาแก้ไข เปลี่ยนแปลงรูปแบบของการพิจารณาความดีความชอบ ให้เกิดความเสมอภาคและยุติธรรมให้มากขึ้น โดยการมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่หัวหน้าสายวิชา หรือคณะกรรมการที่คณะครูในโรงเรียนเป็นผู้คัดเลือก ได้ทำหน้าที่อื่นนี้ หรือจะเป็นการมอบหมายให้ทั้งสองกลุ่มเป็นผู้พิจารณาร่วมกัน

2. ความเปลี่ยนแปลงจากการสำรวจ

จากการสำรวจครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า โฉมหน้าของการพิจารณาความดีความชอบ ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ควรจะต้องมีการแก้ไข เพราะเท่าที่ปฏิบัติกันอยู่นั้น ครูใหญ่ผู้มีอำนาจในการพิจารณาความดีความชอบสามารถควบคุมครู หรือบุคคลากรในโรงเรียนให้ทำงานไปตามวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งตัวครูใหญ่เองที่เป็นผู้ใช้อำนาจนี้ ได้แสดงให้เห็นแล้วว่า ครูใหญ่ไม่ต้องการที่จะใช้อำนาจดังกล่าวแต่เพียงผู้เดียว ในทางตรงกันข้าม ครูใหญ่อีกเป็นจำนวนมาก ยังมีจิตใจรักความเป็นธรรม รักความเสมอภาค ความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน และใฝ่คำนึงถึงสภาพของขวัญ และกำลังใจ ของครูในโรงเรียนอีกด้วย

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นความลับนั้น ส่อให้เห็นว่าไม่เป็นการให้อำนาจแก่ผู้บริหารชั้นต้นอย่างเต็มที่ ผู้บริหารชั้นสูงขึ้นไปจึงสามารถเปลี่ยนแปลงข้อเสนอแนะ ๆ ได้อย่างง่ายดาย เป็นผลให้ผู้บริหารชั้นต้นขาดความไว้วางใจจากผูรรวมงาน ดังนั้น จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะหาวิธีการใหม่ ๆ มาเปลี่ยนแปลงระบบการพิจารณาความดีความชอบเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันดังกล่าวมาแล้ว เช่น การมอบอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาความดีความชอบ ให้แก่ผู้บริหารการศึกษาที่อยู่ในท้องถิ่น เป็นต้น

3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแบบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หรือแบบสำหรับการพิจารณาความดีความชอบของครู โดยการคัดเลือกและปรับปรุงจากหลักเกณฑ์

หรือข้อความปฏิบัติของครู ที่ผ่านการ สอบถามความคิดเห็นจากบุคคลในกลุ่ม คือศึกษานิเทศกร ครูใหญ่ และ ครู ในการคัดเลือกนี้ ได้คัดเลือกเฉพาะข้อที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสาม มีความเห็นสอดคล้องกันมาเป็นหลักเกณฑ์ และได้คัดเลือกข้อที่มีความเห็นขัดแย้งกันออกไป จากนั้นจึงได้นำมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของครู ดังนี้

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ประเมินผลงานของ ประจำปี

โรงเรียน ประจำปี พ.ศ.

ข้อที่	รายการ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	หมวดที่ 1 <u>การเตรียมงาน</u> ชี้แจงจุดมุ่งหมายของวิชาที่สอน					
2	เตรียมการสอนก่อนการสอนทุกครั้ง					
3	เตรียมกิจกรรมที่เหมาะสมกับบทเรียน					
4	ทบทวนหรือสอบย่อยก่อนที่จะสอน					
5	หมวดที่ 2 <u>ความสามารถในการสอน</u> เร้าความสนใจนักเรียนก่อนสอน					
6	ศึกษาประวัติส่วนตัวของนักเรียน					
7	เอาใจใส่นักเรียนที่อ่อน					
8	ให้แบบฝึกหัดตามความสามารถของนักเรียน					
9	หมวดที่ 3 <u>การกระตุ้นนักเรียน</u> ขยันตรวจงานของนักเรียน					
10	แนะวิธีการเรียนที่ดีให้แก่นักเรียน					
11	ยกตัวอย่างให้นักเรียนเห็นชัดเจน					
12	ให้แบบฝึกหัดแก่นักเรียนเป็นประจำ					

ข้อ	รายการ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13	หมวดที่ 4 <u>ความรู้แบบย่ำ</u> ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
14	ให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่นักเรียน					
15	ปรับเนื้อหาของวิชาให้นักเรียนเข้าใจได้ง่าย					
16	นำประสบการณ์ประยุกต์เข้ากับการสอน					
	หมวดที่ 5 <u>เทคนิคในการสอน</u>					
17	ปรับปรุงวิธีสอนของตัวเองอยู่เสมอ					
18	ใช้บริการห้องสมุดและอุปกรณ์การสอน					
19	ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสอน เช่น การอภิปราย รายงาน ฯลฯ					
20	เน้น หรือสรุปประเด็นสำคัญของวิชาที่สอนให้นักเรียนเข้าใจ					
	หมวดที่ 6 <u>วินัยและการควบคุมชั้น</u>					
21	นักเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบในความเป็นระเบียบของชั้น					
23	ให้นักเรียนร่วมตั้งกฎ หรือระเบียบของห้องเรียน หรือของโรงเรียน					
23	นักเรียนได้ปรึกษาหารือกันในเรื่องปฏิบัติงาน					
24	ให้ความสนิทสนมกับนักเรียนที่สอน					

ข้อ	รายการ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	หมวดที่ 7 <u>การสร้างบรรยากาศ</u> <u>ในห้องเรียน</u>					
25	ให้ความรู้ทางปายประกาศ					
26	สนใจรวมกิจกรรมของนักเรียน					
27	เปลี่ยนสภาพของห้องเรียนอยู่เสมอ					
28	ให้นักเรียนซักถามได้อย่างเสรี					
	หมวดที่ 8 <u>บุคลิกภาพ</u>					
29	มีความอดุสาหะ พยายามทำงานอย่าง เต็มที่					
30	ทำตนเป็นบุคคลที่น่านับถือ					
31	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
32	มีความซื่อสัตย์สุจริต					
	หมวดที่ 9 <u>ความสัมพันธ์กับคณะครู</u> <u>และบุคลากร</u>					
33	มีมนุษย์สัมพันธ์กับคณะครูในห้องเรียน					
34	รายงานผลการเรียนให้บุคลากรองค์ ทราบ					
35	เชิญบุคลากรมาปรึกษาปัญหาของ นักเรียน					
36	รวมกิจกรรมของโรงเรียนและของ ชุมชน					

ข้อ	รายการ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
37	หมวดที่ 1) <u>ทัศนคติต่ออาชีพ</u> นำความคิดเห็นของผู้อื่นมาปรับปรุง การทำงาน					
38	พยายามที่จะยกระดับของตนเองให้ สูงขึ้น					
39	ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของนักเรียน					
40	พอใจในอาชีพ ไม่แสดงความเบื่อหน่าย ต่อการทำงาน					

รวมคะแนน

คิดเป็นร้อยละ

(ลงชื่อ) ผู้พิจารณา

ตำแหน่ง

<u>หมายเหตุ</u>	90 % + 100 %	เท่ากับ	ดีเยี่ยม	
	71 % - 89 %	"	ดี	
	60 % - 70 %	"	ปานกลาง	
	59 % หรือต่ำกว่า	"	ควรปรับปรุงแก้ไข	
	คะแนน ดีเยี่ยม		ควรให้เงินเดือนขึ้น	2 ชั้น
	คะแนน ดี และ ปานกลาง		" "	1 ชั้น
	คะแนนต่ำกว่าระดับปานกลางลงมา		ไม่ควรได้รับเงินเดือนขึ้น	

.....

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กอ สวัสดิ์พานิช " หลักการบริหารและปกครองบุคคล " แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหาร
การศึกษา โรงพิมพ์คุรุสภา พระนคร 2515
- ถนอม มากะจันทร์ ทฤษฎีการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตร วัฒนาพานิช พระนคร
2514
- ประยูร เกิดนวล การศึกษาสภาพการใช้อาคารสถานที่และกำลังครูโรงเรียนรัฐบาล
ในเขตการศึกษา 7 ปีการศึกษา 2513 ปริญญาโท กศ.ม วิทยาลัย
วิชาการศึกษา ประสานมิตร 2514
- แผนงาน, กอ สภาพการมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2515 กรมสามัญศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการ 2516
- พนัส หันนาคินทร์ หลักการบริหารโรงเรียน ไทยวัฒนาพานิช พระนคร 2513
- พรรณี ประเสริฐวงศ์ และ คณะ การจ้องคักและการบริหาร โรงพิมพ์คุรุสภา
พระนคร 2515
- เพ็ญศรี วายวานนท์ " การวิจัยการบริหารงานบุคคล " พัฒนบริหารศาสตร์
2 : 279 - 305 เมษายน 2513
- เพ็ญศรี วายวานนท์ " แนวความคิดและเทคนิคประเมินผลการปฏิบัติงาน "
พัฒนบริหารศาสตร์ 2 : 201 - 240 เมษายน 2514
- ภิญโญ สาธร บทบาทศึกษาธิการจังหวัด โรงพิมพ์คุรุสภา พระนคร 2511
- ภิญโญ สาธร หลักบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช พระนคร 2516
- ภิญโญ สาธร การบริหารบุคคล วัฒนาพานิช พระนคร 2517
- สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช พระนคร 2516
- เสนาะ ตีเยาว์ การบริหารบุคคล โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พระนคร
2516

อมร รัชศาสตร์ และ โสวัจ สุจริตกุล การบริหารบุคคลในประเทศไทย

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พระนคร 25ป5

อุทัย หิรัญโต ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงาน สากลกิจการพิมพ์ พระนคร

2515

✓Armstrong, Harold R. "Performance Evaluation." The National Elementary Principal, 5 : 51 - 55 February 1973

✓Beach, Dale S. Personnel, the Management of People at work, The Macmillan Co; New York 1965

✓Eastmond, Jefferson N., The teacher and School Administration, Houghlon miffin Company, Boston 1959

Faweett, Claude W. School Personnel Administration, Macmiltan Company, New York 1964

Ferguson, L.W., Personality Measurement, Mc Graw-Hill Book Company, New York 1952

Garrett, Henry E., and Woodwort, R.S., Statistics in Psychology and Education, David McKay Copany, Inc., New York 1965

✓Gibson, R. Oliver, and Hunt, Harold C., The School Personnel Administration, Houghton Miffin Company, Boston 1965

Kelly, Edgar Alan, "Case Study and a Analysis of the Role of Morale, Organizational Climate, and Conflict in the Study of Secondary School Environment", Dissertation Abstracts, Vol. 64+ No. 1, June 1971, p. 6306-A.

✓ Koontz, Harold and Cyril, O' Donnell, Principles of Management,

Mc Graw -Hill Book Company, New York 1968

✓ Lanham, Elizabeth., Administration of Wages and Salaries,

Haper & Row Publisher, New York 1963

✓ Lopez, Felix M., Evaluating Employee Performance, Public personel

Association, New York 1968

ภาคผนวก

(ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือจากศึกษาธิการ เขต เขต 8)

ที่ ศธ. 020708 /

สำนักงานศึกษาธิการเขต เขต 8

18 มกราคม 2518

เรื่อง ขอความร่วมมือ

เรียน ศึกษาธิการ

เนื่องด้วย นายบริบูรณ์ สุขสุภา นิสิตปริญญาโทชั้นปีที่ 2 สาขาการบริหารและ
วางแผนการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต้องการขอมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " เหนือประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ร.ร มัชฌมศึกษา "

ฉะนั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็นลงในแบบสำรวจ
ที่แนบมาพร้อมกับหนังสือนี้แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

จำลอง เวศุโร

(นายจำลอง เวศุโร)

ศึกษาธิการเขต เขต 8

สำนักงานศึกษาธิการเขต เขต 8

เชียงใหม่ โทร. 221413

(ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือจากผู้วิจัยถึงศึกษานิเทศก์)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

18 มกราคม 2518

เรียน ศึกษานิเทศก์

เนื่องจากขณะนี้กรมกำลังศึกษาวิชาการบริหารการศึกษา ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ร.ร มัธยมศึกษา " ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของครู ฉะนั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ได้โปรดสละเวลากรอกแบบสำรวจนี้ เพื่อกรมจะได้นำไปวิจัย และหาหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ตามหลักวิชาทางสถิติ อนึ่ง แบบสำรวจนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ถ้าท่านได้กรุณาแสดงความคิดเห็นตามที่สนทนของท่าน ในแง่ความเป็นจริงที่ปฏิบัติได้ให้มากที่สุด และเมื่อท่านกรอกเสร็จแล้ว ขอได้โปรดส่งคืนให้กรมอย่างช้าภายในวันที่ 30 มกราคม 2518 ตามที่อยู่ซึ่งได้แนบมาพร้อมกับแบบสำรวจนี้แล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นายบริบูรณ์ สุทธิสุภา)

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและวางแผนการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือจากผู้วิจัยถึงครูใหญ่)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

18 มกราคม 2518

เรียน ครูใหญ่โรงเรียน

เนื่องจากขณะนี้กรมกำลังศึกษาวิชาการบริหารการศึกษา ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ร.ร มัชฌมศึกษา " ซึ่งจะได้นำไปใช้ในกำรพิจารณาความดีความชอบของครู ฉะนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดสละเวลากรอกแบบสำรวจนี้ เพื่อกรมจะได้ นำไปวิจัย และหาหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ตามหลักวิชาทางสถิติ อนึ่ง แบบสำรวจนี้จะเป็น ประโยชน์อย่างยิ่ง ถ้าท่านได้กรุณาแสดงความคิดเห็นตามที่ศนะของท่าน ในแง่ความเป็นจริง ที่ปฏิบัติได้ให้มากที่สุด และเมื่อท่านกรอกเสร็จแล้ว ขอได้โปรดส่งคืนให้กรมอย่างช้าภายใน วันที่ 30 มกราคม 2518 ตามที่อยู่ซึ่งได้แนบมาพร้อมกับแบบสำรวจนี้แล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นายวิบูลย์ สุทธิสภา)

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและวางแผนการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือจากผู้วิจัยถึงครู)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

18 มกราคม 2518

เรียน คุณครูที่เคารพ

เนื่องจากขณะนี้กระผมกำลังศึกษาวิชาการบริหารการศึกษา ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " โศกทัศน์ประเพณีผลการปฏิบัติงานของครู ร.ร.มัธยมศึกษา " ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของครู ฉะนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็นต่อแบบสำรวจนี้ เพื่อกระผมจะได้นำไปวิจัยเพื่อหาหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ตามหลักวิชาทางสถิติ อนึ่ง แบบสำรวจนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมาก ถ้าท่านได้กรุณาแสดงความคิดเห็นต่อแบบสำรวจแต่ละข้อ ตามที่สนะของท่านในแง่ของความ เป็นจริงที่จะปฏิบัติได้ให้มากที่สุด

หวังว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบคุณอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นายบริบูรณ์ สุทธิสุภา)

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและวางแผนการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสำรวจทัศนคติต่อเกณฑ์การปฏิบัติงานของครู

คำอธิบาย

1. ไม่ต้องลงชื่อของท่านลงในแบบสำรวจ
2. จุดประสงค์ของแบบสำรวจทัศนคตินี้ เพื่อศึกษาหาหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หรือ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบของครู ร.ร มัธยมศึกษา เป็นส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะได้นำผลการสำรวจไปทำการวิเคราะห์ทางวิชาการ และมีใต้มุ่งที่จะตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือตรวจสอบหน่วยงานราชการใด ๆ โดยเฉพาะ
3. แบบสำรวจทัศนคตินี้ไม่มีคำตอบข้อใดผิด หรือ ถูก คำตอบทุกข้อขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้ตอบแต่ละคน ซึ่งไม่จำเป็นต้องตรงกับความคิดเห็นของผู้อื่น หรือตรงกับหลักวิชาใด
4. โปรดตอบแบบสำรวจนี้ตามความเป็นจริงในแง่ที่จะปฏิบัติได้ให้มากที่สุด

ในฐานะที่ท่านเป็นครู หรือเป็นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ท่านจะมีความคิดเห็นต่อข้อความแต่ละข้อในแบบสำรวจอย่างไร โปรดใส่กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับทัศนคติของท่านมากที่สุด

(ตัวอย่างแบบสำรวจ)

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	สอนนักเรียนโดยคำนึงถึงความสามารถ					
2	สนับสนุนนักเรียนที่เก่ง เพื่อชื่อเสียงของตนเอง					
3	พานักเรียนไปศึกษานอกสถานที่เป็นประจำ					

คำว่า	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายความว่า	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างแท้จริง
"	เห็นด้วย	" "	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นพอสมควร
"	ไม่แน่ใจ	" "	ท่านไม่กล้าตัดสินใจอย่างแน่นอนกับข้อความนั้น
"	ไม่เห็นด้วย	" "	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นโดยทั่วไป
"	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	" "	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างแท้จริง

โปรดกาเครื่องหมาย และกรอกข้อความลงในช่องว่าง ดังต่อไปนี้

- | | | | |
|-----|---|---------------------------------|-----------------------------|
| (1) | เพศ | ชาย | หญิง |
| (2) | อายุ | 20 - 30 ปี | 30 - 40 ปี 40 ปีขึ้นไป |
| (3) | วุฒิ | ไม่มีวุฒิ | ป.กศ หรือเทียบเท่า |
| | | ป.กศสูง หรือเทียบเท่า | ปริญญาตรี หรือสูงกว่า |
| (4) | อายุราชการ | 1 - 5 ปี | 5 - 10 ปี 10 ปีขึ้นไป |
| (5) | ตำแหน่ง | ครูตรี ครูโท | อาจารย์เอก |
| | | ศึกษานิเทศก์อำเภอ | ศึกษานิเทศก์จังหวัด |
| | | ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้ช่วย | |
| (6) | ดำรงตำแหน่งตามขอ (5) มาแล้ว | 2 - 5 ปี | 5 - 10 ปี |
| | | 10 ปีขึ้นไป | |
| (7) | ในการพิจารณาความดีความชอบ ท่านคิดว่าควรจะมีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานหรือไม่ | ควรอย่างยิ่ง | ไม่ควรอย่างยิ่ง |
| (8) | ท่านมีทัศนคติต่อการพิจารณาความดีความชอบในปัจจุบัน อย่างไร | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |

8.1 ที่ท่านเห็นด้วย เพราะ

.....

.....

แบบสำรวจทัศนคติ

คอ

เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ทำความเข้าใจนักเรียนที่สอนเป็นรายบุคคล					
2	ความพร้อมของนักเรียนมีอิทธิพลต่อการสอน					
3	ขยันตรวจงาน เพื่อให้นักเรียนสนใจการเรียน					
4	หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าในวิชาการ					
5	ใช้การสอนหลาย ๆ แบบเพื่อให้นักเรียนเข้าใจ					
6	แบ่งหน้าที่รับผิดชอบแก่นักเรียนในชั้นอย่างทั่วถึง					
7	จัดชั้นเรียนให้สวยงาม มีความเป็นระเบียบ					
8	วุฒิภาวะทางอารมณ์มั่นคง ไม่โมโหง่าย					
9	ปฏิบัติตัวต่อคนงาน ภารโรงและครูเทา ๆ กัน					
10	ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตามข้อเสนอของผู้อื่น					
11	นักเรียนจะทึ่งสนใจเรียนขณะที่ท่านสอน					
12	เตรียมการสอนล่วงหน้าก่อนการสอน					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13	ผลการเรียนและประวัตินักเรียนสำคัญต่อการสอน					
14	เชื่อมโยงเนื้อหาวิชาให้สัมพันธ์กับชีวิตจริง					
15	สอนนักเรียนให้ทันต่อความรู้ใหม่ที่เปลี่ยนแปลง					
16	ใช้บริการห้องสมุดและโสตทัศนศึกษาในการสอน					
17	ให้นักเรียนทำงานร่วมกันเสมอเพื่อความสามัคคี					
18	เป็นมิตรแก่นักเรียนเพื่อสะดวกในการปกครอง					
19	ช่วยเหลือนักเรียนหรือเพื่อนครูเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน					
20	ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
21	ตั้งใจสอนนักเรียนเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
22	นักเรียนจะทำงานที่มอบหมายได้เหมือน ๆ กัน					
23	ให้นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมกับบทเรียน					
24	เอาใจใส่นักเรียนที่อ่อน เพื่อให้เรียนทันเพื่อน					
25	ส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักวัดผลการทำงานด้วยตนเอง					
26	แนะประโยชน์ของวิชาที่เรียนในการนำไปใช้					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
27	ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสอน โดยการอภิปรายหรือรายงานหน้าชั้น					
28	นักเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งกฎเกณฑ์และระเบียบ					
29	จัดสภาพของชั้นเรียนโดยคำนึงเรื่องการถ่ายเทของอากาศ และแสงสว่าง					
30	เสียสละเวลาให้กับงานอาชีพอย่างเต็มที่					
31	เผยแพร่กิจกรรมของนักเรียนให้บุคคลรอบรู้ได้ทราบ					
32	แนวความคิด และความรู้ใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น					
33	แบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มตามระดับความสามารถ					
34	ชี้แจงจุดมุ่งหมายของการเรียนและการทำงาน					
35	ทดสอบหรือซักถามก่อนขึ้นบทเรียนใหม่ทุกครั้ง					
36	ช่วยวางแผนการทำงาน และการเรียนให้นักเรียน					
37	ปรับเนื้อหาวิชาให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
38	เน้นประเด็นสำคัญของเนื้อหาวิชาให้นักเรียนทราบ					
39	มีอารมณ์ขัน และเป็นกันเองกับนักเรียน					
40	ป้ายประกาศทางวิชาการ ส่งเสริมความรู้แก่นักเรียน					
41	เป็นตัวอย่างแก่นักเรียนในเรื่องความประพฤติ					
42	รวมกิจกรรมของชุมชนเป็นประจำ					
43	ประสบการณ์ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
44	จริงจัง และเคร่งขรึมกับงานตลอดเวลา					
45	กระตุ้นนักเรียนโดยมีการทบทวน หรือสอบย่อย					
46	คำนึงถึงความสามารถของนักเรียน ในการมอบหมายงาน					
47	ให้นักเรียนทำแบบฝึกหัดเป็นประจำ					
48	นำประสบการณ์จริงมาประยุกต์กับการสอน					
49	ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างทั่วถึง					
50	ให้แบบอย่างในการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
51	จัดบรรยากาศของห้องเรียนให้เหมาะสมกับบทเรียน					
52	สร้างสรรค์ในสิ่งทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า					
53	ปัญหาของนักเรียนต้องปรึกษากับผู้ปกครอง					
54	ครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีคนนับหน้าถือตา					
55	เร่งสอนนักเรียนให้ทันหลักสูตร เพื่อเข้าสอบปลายปี					
56	ใช้ความสามารถในการสอนนักเรียนอย่างเต็มที่					
57	เป็นกำลังใจแก่นักเรียนโดยการร่วมกิจกรรมทุกครั้ง					
58	ให้ตัวอย่างในการทำงานที่ดีแก่นักเรียนและครู					
59	ชี้แจงจุดมุ่งหมายของโรงเรียนให้ประชาชนได้ทราบ					
60	แนะนำนักเรียนทุกสภาพการณ์ ทั้งในและนอกเวลา					
61	ให้นักเรียนปรึกษาหารือกันอย่างอิสระในการปฏิบัติงาน					
62	ให้โอกาสนักเรียนซักถามอย่างเสรี					
63	เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่ผู้ปกครองเป็นบางครั้ง					
64	ฝึกนักเรียนให้มีลักษณะเป็นผู้นำ					
65	เยี่ยมนักเรียน หรือผู้ปกครอง เมื่อมีการเจ็บป่วย					

ตาราง 14 การวิเคราะห์แบบทดสอบ

หมวดที่	ข้อ	กลุ่มสูง N = 68		กลุ่มต่ำ N = 68		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
1	1	4.2647	.9736	3.3382	1.2122	5.1730
	12	3.8676	.4150	3.2205	.5028	5.5929
	23	3.6176	1.7453	2.5441	.9861	5.3755
	34	3.7205	.2341	2.6324	.3553	11.7389
	45	4.2794	1.3237	3.4264	.5467	5.1447
2	2	3.9558	.0428	3.1029	.7205	8.0614
	13	4.5556	.4890	3.4264	.6960	8.5852
	24	3.8088	.1569	2.6617	.6747	10.3903
	35	3.5147	.4326	2.5882	.3553	8.7570
	46	4.2058	.9122	3.3823	.7471	5.5720
3	3	3.7058	.3593	2.7500	.6380	7.9122
	14	4.0000	1.4626	2.9088	.5748	6.7852
	25	3.5147	1.2087	2.6029	.5415	5.6880
	36	4.3088	.5449	3.0882	.7383	8.9029
	47	4.3970	.6011	3.3823	.7172	7.3030

หมวดที่	ข้อ	กลุ่มสูง $N_i = 68$		กลุ่มต่ำ $N_i = 68$		t
		\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2	
4	4	3.9264	.9890	3.4705	.3424	3.2657
	15	3.8823	.1053	3.0735	.5467	8.3039
	26	4.8823	.1352	3.5441	2.8487	6.3967
	37	3.8088	.1569	2.7205	.3834	12.2556
	48	3.6470	.6795	2.7794	.3575	7.0651
5	5	3.5735	.6363	2.7941	1.0316	4.9801
	16	3.7941	.2256	2.8088	.6643	8.6429
	27	4.7647	.2423	3.7352	.7752	8.4385
	38	3.6473	.4108	2.7058	.6286	7.6396
	49	4.5441	.5204	3.5294	.4021	8.7398
6	6	4.6470	.3511	3.3676	1.5195	7.7165
	17	3.7058	.2405	2.6029	1.7056	6.5221
	28	4.5735	.7258	3.7500	.3694	6.4944
	39	4.5147	.6415	3.4264	1.1139	6.7764
	50	3.7205	.4431	2.8088	.3360	8.5145
	56	4.3676	.4747	3.1911	.4852	9.9115
	61	4.4852	.4923	3.3970	.6011	8.6091
	64	3.9117	.0816	2.9558	.0875	19.5480

หมวดหมู่	ข้อ	กลุ่มสูง N = 68		กลุ่มต่ำ N = 68		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
7	7	3.6029	.4817	2.5147	.6117	8.6091
	18	3.7058	.5390	2.3970	.7205	9.6235
	29	3.9417	.0561	3.0735	.5169	9.4716
	40	4.7647	.2124	3.4705	.7304	11.0278
	51	4.2058	1.2107	2.8823	.6725	7.9680
	57	4.5000	.5820	3.2500	.7276	9.0252
	62	3.6764	.3713	2.4411	.6382	10.1587
8	8	3.6029	.4817	2.5147	.6117	8.6091
	19	3.8088	.1569	2.9117	.4697	9.3545
	30	3.8529	.1273	2.9117	.5355	9.5650
	41	3.8235	.1773	2.8235	1.7594	5.9347
	52	4.6911	.3360	3.8676	.4150	7.8578
	58	3.8088	.2166	2.4264	.6960	11.9481
9	9	3.9558	2.0129	3.3235	1.4768	2.7928
	20	4.5294	.4916	3.3235	.8192	8.7068
	31	3.7794	1.7444	2.7205	.4133	11.4228
	42	4.4852	.5520	3.5441	1.9532	4.9066
	53	4.4264	.9646	3.6323	.4747	5.4690
	59	4.7647	.2423	2.6617	.5853	19.1181
	63	4.2941	.5987	3.1470	.7541	8.1528
	65	3.6764	.2818	2.4705	.9095	9.1217

หมวดหมู่	ข้อ	กลุ่มสูง N = 68		กลุ่มต่ำ N = 68		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
10	10	4.4558	.6099	3.5117	.5520	7.2225
	21	4.2941	1.2256	3.2352	1.2870	5.5151
	32	3.8676	.1762	3.7794	.4133	11.7389
	43	3.7205	.3535	3.8823	.4337	5.0205
	54	4.1470	1.2914	3.0441	1.2965	3.5279
	90	4.4705	.4021	3.2794	.7715	9.0854