

ศึกษาสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
ตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
นายสถิต ศีลาบุตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3๙๔.๑๑๔๔

๘๑๘๓๔

๖-๓

ศึกษาสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
ตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

นายสถิต ศีลาบุตร

26 ส.ค. 2546

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2546

๒ ๒๒๗๐๒๐

สถิติ ศิลาบุตร (2546). สภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัด กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานและความต้องการในการประเมินผลในการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมิน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในเขตคลองสามวา สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ ที

ผลการศึกษารูปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. สภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
2. ความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. เปรียบเทียบสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา พบว่าครูที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการประเมินต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แต่มีความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

**A STUDY OF CONDITIOCS AND NEEDS OF PERFORMANCE APPRAISAL
FOR SALARY INCREMENT OF TEACHERS UNDER BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION IN KLONGSAMWA DISTRICT OFFICE**

**ABSTRACT
BY
MR.SATIT SILABUTR**

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

May 2003

Satit Silabutr. (2003). *A Study of Conditions and Needs of performance Appraisal for Salary Increments of Teachers under Bangkok Metropolitan Administration in Klongsamwa District Office*. Master's Project. M.Ed.(Education Administration). Bangkok :Graduate School. Srinakharinwirot University. Advisor : Asst.Prof. Dr.Puongrat Kesonpat

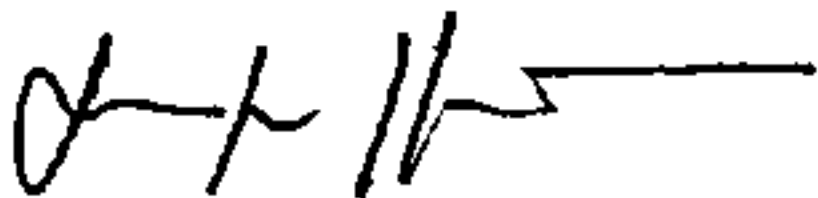
The purpose of this research were to study the conditions and needs of performance appraisal for salary increments in opinion of teachers in Klongsamwa District Office under Bangkok Metropolitan Administration as classified by duty of performance, experience in appraisal and experience in performance.

The sample were 154 teachers from school in Klongsamwa District Office under Bangkok Metropolitan Administration. The instruments used for collecting the data were rating scale questionare. The statistics used for analizing the data were percentage, mean, standard deviation, and t-test.

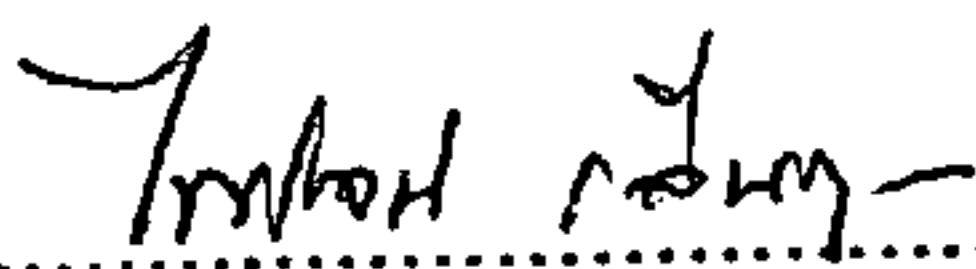
The main research finding were summarized as follows :

1. The suitable level of conditions of performance appraisal for salary Increments in opinion of teachers were high level.
2. The need level of method in performance appraisal for salary increments in opinion of teachers were medium level.
3. The comparison of conditions and needs of performance appraisal for salary increments of teachers were found that the duty of performance , the experience in appraisal has no significant difference. The experience in performance has statistically significant difference at .01 level. But the need factor of performance appraisal salary increment of teacher has no significant difference.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

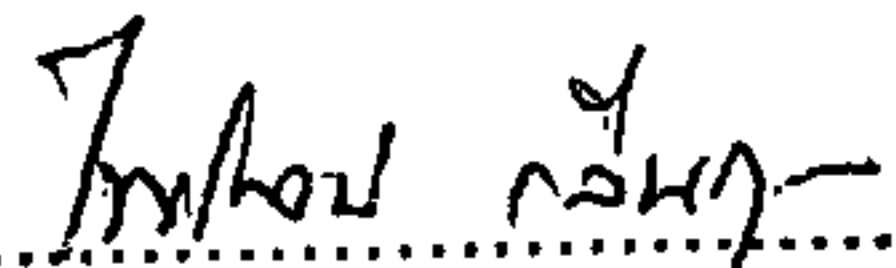

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย)

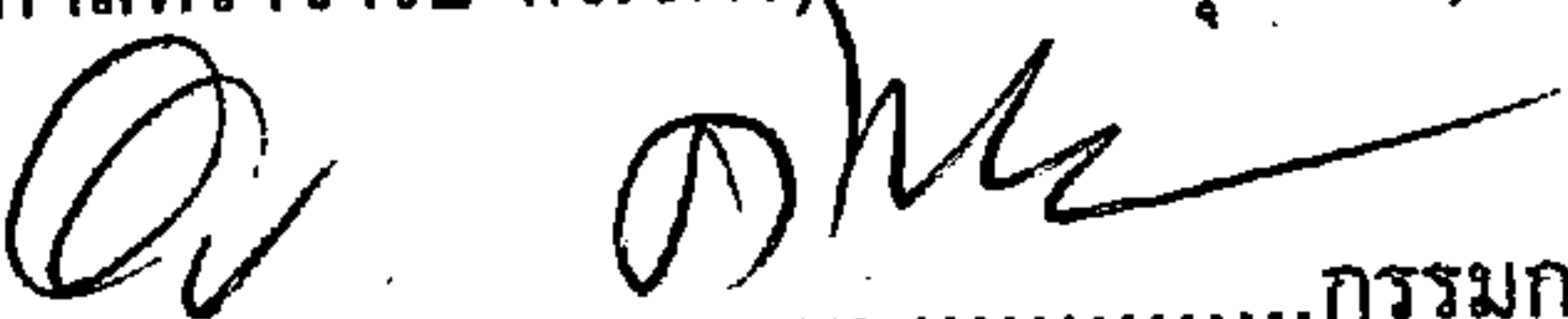
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณณ ตันจักษ์เจริญรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จิตรสุกุล)
วันที่...๙...เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ.2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความสามารถในการชี้แนะขอข้อมูลที่ควรศึกษาวิจัย จาก ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ประธานกรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ กรรมการพิจารณาโครงการสารนิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ กรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และในช่วงของการจัดทำในระยะต่อมา ก็ได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ทุกขั้นตอนเป็นระยะตลอดมา

ขอขอบพระคุณ อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา อาจารย์สมณฑา พงษ์มาลา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบึงทองหลาง กรุงเทพมหานคร อาจารย์สำเร็จ พรหมศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพลมานี้อย่าง กรุงเทพมหานคร อาจารย์ธีรยุทธ์ เหล่าพานิชย์ นักวิชาการวัดผล สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร อาจารย์วิไลน์ ทำไร่ ผู้ช่วยศึกษาธิการเขตคันนายาว ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ตลอดจนคณะครูในเขตคลองสามวาที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณอาจารย์สุวินัย สมันเลาะ ที่ช่วยเหลือในการแปลและเรียบเรียงภาษาอังกฤษในหลายๆส่วน และอาจารย์พฤกษา สุขุมภักย์ ที่ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล ขอบคุณพี่ๆน้องๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาพิเศษ รุ่น 12 ที่ให้คำแนะนำส่วนอื่นๆเพิ่มเติม และให้กำลังใจในการจัดทำ จนสารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จด้วยความเรียบร้อย

สถิต ศีลาบุตร

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการค้นคว้า.....	3
	ความสำคัญของการค้นคว้า.....	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	7
	สมมติฐานการวิจัย.....	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	โรงเรียนในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	11
	หน้าที่และความรับผิดชอบของครู.....	13
	การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	17
	วัตถุประสงค์ของการประเมิน.....	19
	กระบวนการประเมิน.....	20
	ผู้ประเมิน.....	23
	วิธีการประเมิน.....	25
	เกณฑ์การประเมิน.....	30
	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	32
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
	งานวิจัยในประเทศ.....	35
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	37
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	38
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	40
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
	การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	53
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
อภิปรายผล.....	55
ข้อเสนอแนะ.....	59
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	66
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	99

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ครูในเขตคลองสามวาที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
2 จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมิน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	44
3 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ.....	45
4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ.....	46
5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือนของครู โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน..	47
6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	48
7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน..	49
8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยรวมและรายข้อ จำแนกตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน....	50
9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยรวมและรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ในการประเมิน..	51
10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้น เงินเดือนของครูโดยรวมและรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ในการประเมิน.....	52

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบความคิดในการศึกษาต้นคว่ำ.....	9
-------------------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การที่หน่วยงานจะได้รับความร่วมมือจากบุคลากรนั้น มีปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจที่สำคัญในการทำงาน คือเงินเดือน ถ้าคนได้รับเงินเดือนตามภาระงานอย่างยุติธรรมสำหรับงานที่รับผิดชอบ ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน (ปรีชา ศิวาลัย. 2536 : 102)

การเลื่อนเงินเดือนนับเป็นรางวัลสำหรับบุคลากรในการตอบแทนการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน (กัญญา สาทร. 2517 : 289) จึงมีความสำคัญยิ่งต่อข้าราชการทุกคน ดังนั้นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ จะต้องดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยความเที่ยงธรรม มีความยุติธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก และยึดถือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบโดยเคร่งครัด หากละเว้นจะก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคล และทำให้การบริหารงานทั้งระบบในหน่วยงานได้รับผลกระทบไปด้วย (สมบูรณ์ ยงยอด. 2539 : 2)

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานนั้น หากเป็นไปโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และทำให้เกิดความยุติธรรมแล้ว ก็ย่อมจะทำให้ขวัญของพนักงานส่วนใหญ่ดีขึ้นได้ แต่หากเป็นไปในทางตรงกันข้ามกันคือ การพิจารณาเป็นไปโดยขาดหลักเกณฑ์ ไม่เป็นทางการและไม่ยุติธรรม จะมีผลทำให้ขวัญของพนักงานส่วนใหญ่เสียไปด้วย อันจะเป็นผลต่อเนื่องไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันดับต่อไปด้วย (ชลิดา ศรมณี. 2522 : 3) ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละองค์กร บางครั้งมีการเกิดความไม่พอใจในผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และมีการใช้ระบบหมุนเวียนในการพิจารณาความดีความชอบ มีการประจบสอพลอจนได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษอยู่เสมอ (ชลิดา ศรมณี. 2522 : 319)

การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน ส่วนใหญ่จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กฎ ก.พ. กำหนด ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2476 (เสนห์ ประดิษฐ์ . 2537 : 24 ; อ้างจาก ปุระชัย เปี่ยมสมสมบูรณ์. ม.ป.ป : 61-64) และมีการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้ง จนมาเป็นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 และมีกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ.2544 ใช้อยู่ในปัจจุบัน

จากการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ ก.พ.กำหนดที่ผ่านมา บัณฑิต ศรีเมือง (2529 : 113) วิจัยเรื่อง การพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ:การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า เกณฑ์ประเมินไม่ครอบคลุมงาน ผู้ประเมินขาดความรู้ ไม่มีการชี้แจง

กฎเกณฑ์ และมีระบบพรรคพวกเกณฑ์การพิจารณาข้างขาดแนวทางที่ชัดเจน ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่ง ทิพวรรณ ยุทธโยธิน (2528 : 50) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์วิทยาลัยครู และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2538 : 12) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน พบเห็นสอดคล้องกันว่า แบบประเมินที่ ก.พ. กำหนดให้ใช้ดังกล่าวยังไม่เหมาะที่จะใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพราะกฎเกณฑ์และองค์ประกอบวางไว้กว้าง และเป็นนามธรรมเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน จะแตกต่างกับของครู ที่จริงแล้วองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ ควรมีเกณฑ์การพิจารณาที่เปิดเผย แล้วนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง (บุญชัย ตั้งอุทัยสุข.2543 : 105) และจากการที่ไม่มีข้อกำหนดข้อพิจารณาการประเมินผลตามหลักเกณฑ์แต่ละข้อ ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติว่าผู้บังคับบัญชาจะใช้วิจารณ์อย่างไร และใช้ข้อพิจารณาอะไรในการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เป็นจุดอ่อนและช่องโหว่ให้ผู้บังคับบัญชาบางคน พิจารณาความดีความชอบไปตามความรู้สึกสนิทชิดเชื้อ และความพอใจที่มีต่อบุคคลเป็นสำคัญ (เฉลิมพจน์ สุภักษ์วงศ์. 2543 : 56) ซึ่งเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบที่ดีนั้น ควรได้จากการประชุมตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารและคณาจารย์หรือตัวแทนคณาจารย์ และควรแจ้งเกณฑ์ที่กำหนดให้อาจารย์ทุกท่านรู้และเข้าใจ (ทิพวรรณ ยุทธโยธิน. 2528 : 144) หรือให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา(ผู้ปฏิบัติงาน) พิจารณาจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าตามความเหมาะสมหรือกำหนดปริมาณและคุณภาพของงานไว้เป็นมาตรฐานร่วมกัน (เสถียร คามีศักดิ์. 2541 : 103)

จากการที่ สำนักงาน ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544 โดยปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นรูปธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และให้นำระบบเปิดมาใช้ (บันทึกของ ก.พ.ที่ นร0708.1/ว.5 ลว: 2สค.2544) โรงเรียนในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร จึงใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ใหม่นี้ ในปีงบประมาณ 2545 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2544 เป็นต้นมา (บันทึกที่ กท.3000/1664 ลว.11 กย.44)

แต่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544นี้ ยังไม่มีผลวิจัยบ่งชี้ว่าเหมาะสมหรือตรงกับความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพียงใด หากหน่วยงานนำไปใช้แล้วยังประสบปัญหาหรือขาดความเหมาะสม ดังเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวอ้างเบื้องต้น และปล่อยเนิ่นนานไป อาจจะทำให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม ขาดความบริสุทธิ์ยุติธรรม บุคลากรจะขาดขวัญกำลังใจ อันจะส่งผลต่อเนื่องไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไปด้วย (บุญชัย ตั้งอุทัยสุข.2543 : 7 ; อ้างจาก โชติ เพชรชื่น. 2529)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรที่จะทำการศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน เพื่อจะได้ข้อมูลพื้นฐานนำเสนอผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมิน และประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะทำให้ทราบความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินและความต้องการเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครูต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะศึกษาสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

เกณฑ์การประเมิน

1. ปริมาณผลงาน
2. คุณภาพของงาน

3. ความทันเวลา
4. การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร
5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ
6. ความรับผิดชอบ
7. ความสามารถในการปฏิบัติ
8. ความอดุสาหะ
9. การรักษาวินัย
10. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

วิธีการประเมิน

1. วิธีกำหนดช่วงคะแนน
2. วิธีประเมินผลแบบกลุ่ม
3. วิธีแบบบังคับเลือก
4. วิธีประเมินโดยผลงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเขตคลองสามวา สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 439 คน จาก 18 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified random sampling) จากประชากรของทุกโรงเรียน โรงเรียนละ 35% (วิญญา วิชาลาภรณ์. 2540 : 103) แล้วนำมาสุ่มแบบเจาะจง(Purposive Sampling) ครูหัวหน้าระดับชั้น และครูปฏิบัติการสอน

3. ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ สถานภาพและความคิดเห็นของครู

3.1 ตัวแปรต้น จำแนกได้ ดังนี้

3.1.1 หน้าที่ในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

- 1) ครูหัวหน้าระดับชั้น
- 2) ครูปฏิบัติการสอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการประเมิน

- 1) เคยเป็นกรรมการประเมิน
- 2) ไม่เคยเป็นกรรมการประเมิน

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

- 1) กลุ่มมาก
- 2) กลุ่มน้อย

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของเกณฑ์และความต้องการ
เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกอบด้วย

เกณฑ์การประเมิน

1. ปริมาณผลงาน
2. คุณภาพของงาน
3. ความทันเวลา
4. การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร
5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ
6. ความรับผิดชอบ
7. ความสามารถในการปฏิบัติ
8. ความอดุสาหะ
9. การรักษาวินัย
10. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

วิธีการประเมิน

1. วิธีกำหนดช่วงคะแนน
2. วิธีประเมินผลแบบกลุ่ม
3. วิธีแบบบังคับเลือก
4. วิธีประเมินโดยผลงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดผลการทำงานของครู ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

2. สภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความเหมาะสมตามความ
คิดเห็นของครูที่มีต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนครูในเขต
คลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. เกณฑ์การประเมิน หมายถึง ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบหรือตัวชี้วัดที่ใช้ใน
การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครู 10 องค์ประกอบ คือ

1. ปริมาณผลงาน พิจารณาจาก ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง
หรือมาตรฐานของงาน
2. คุณภาพของงาน พิจารณาจาก ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ หรือ
คุณภาพอื่นๆ
3. ความทันเวลา พิจารณาจาก เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้
สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น

4. การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร พิจารณาจาก การใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดหรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ

5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ พิจารณาจาก ผลผลิตของผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน

6. ความรับผิดชอบ พิจารณาจาก การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็ม ใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงและยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน

7. ความสามารถในการปฏิบัติงาน พิจารณาจาก ความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับ งานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆที่ เกี่ยวข้องกับงาน

8. ความอุตสาหะ พิจารณาจาก ความขยันหมั่นเพียรตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

9. การรักษาวินัย พิจารณาจากการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ

10. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ พิจารณาจาก การปฏิบัติตนอยู่ใน กรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน

4. ความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความต้องการของครู เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

5. วิธีการประเมิน หมายถึง แนวทางปฏิบัติในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งกำหนดไว้ 4 วิธี ดังนี้

1. วิธีกำหนดช่วงคะแนน หมายถึง วิธีการประเมินที่จำแนกคุณลักษณะที่ เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานแต่ละประเภทออกเป็นระดับ

2. วิธีการประเมินแบบกลุ่ม หมายถึง วิธีการประเมินที่ใช้บุคคลหลายคนร่วม ประเมิน โดยอภิปรายแล้วตกลงร่วมกัน

3. วิธีแบบบังคับเลือก หมายถึง คือการประเมินตามข้อความเกี่ยวกับ พฤติกรรมของงาน ที่ต้องเลือกทั้งด้านที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม

4. วิธีประเมินโดยผลงาน หมายถึง วิธีการประเมินที่ถือเอาผลการปฏิบัติงานเป็น เกณฑ์ในการพิจารณา ผู้รับการประเมินมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในเขตคลองสามวา สังกัด กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณ 2545

7. ประสพการณ์ในการประเมิน หมายถึง หน้าที่ของครูที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล การปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2545 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

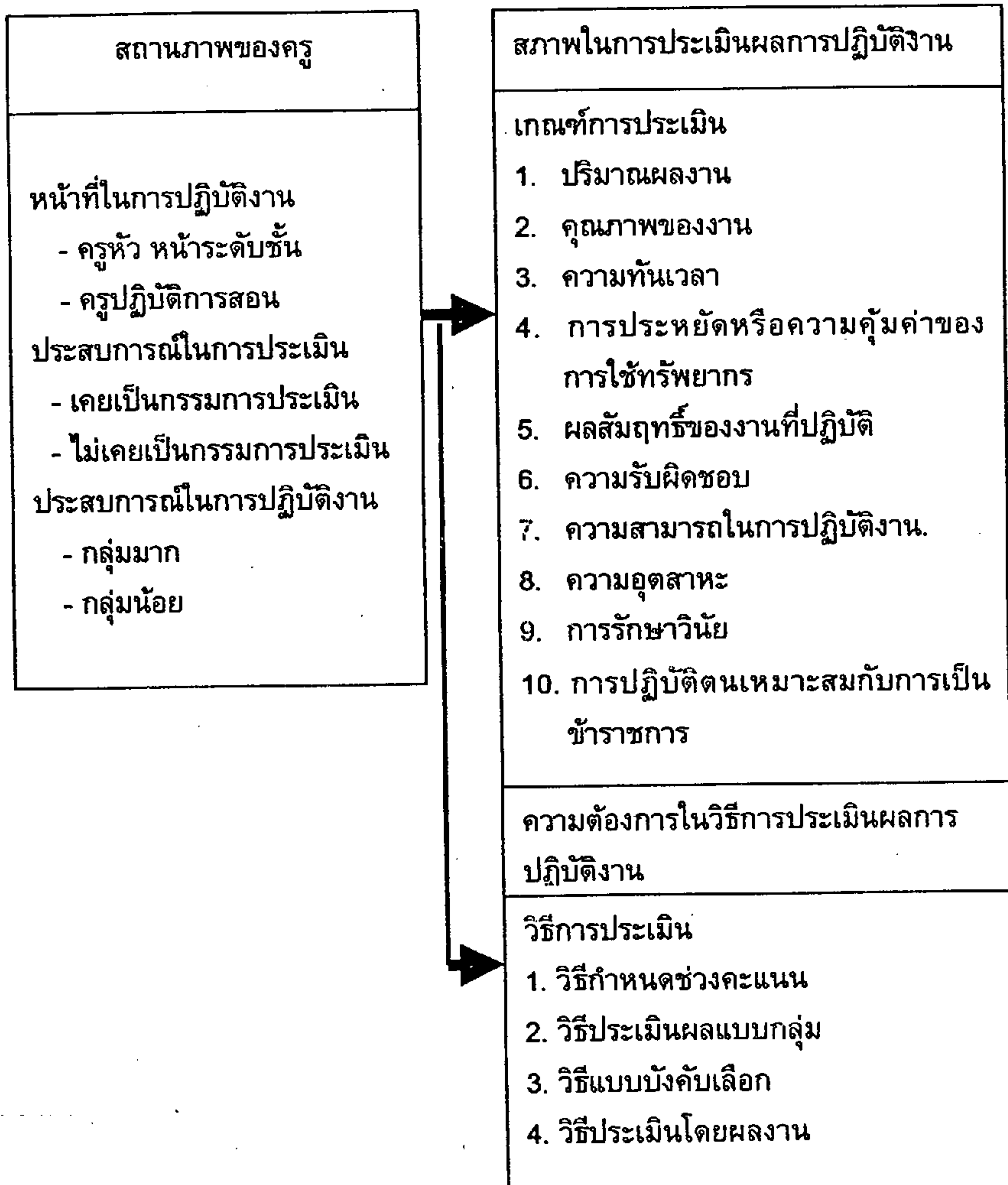
1. เคยเป็นกรรมการประเมิน หมายถึง เคยได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนให้เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในปีการศึกษา 2545
2. ไม่เคยเป็นกรรมการประเมิน หมายถึง ไม่เคยได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนให้เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในปีการศึกษา 2545
8. หน้าที่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ในปีการศึกษา 2545 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ
 1. ครูหัวหน้าระดับชั้น หมายถึง ครูที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนให้เป็นหัวหน้าระดับชั้นและปฏิบัติการสอน ในปีการศึกษา 2545
 2. ครูปฏิบัติการสอน หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนตามปกติ ในปีการศึกษา 2545
9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่รับราชการครูมาจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กลุ่มตามค่าเฉลี่ยของจำนวนปีที่รับราชการครูทั้งหมด คือ
 1. กลุ่มมาก หมายถึง ครูที่มีจำนวนปีของการรับราชการอยู่ในกลุ่มตั้งแต่ระดับค่าเฉลี่ยขึ้นไป
 2. กลุ่มน้อย หมายถึง ครูที่มีจำนวนปีของการรับราชการอยู่ในกลุ่มต่ำกว่าค่าเฉลี่ย
10. โรงเรียน ในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่ดำเนินการจัดการศึกษาโดยกรุงเทพมหานครตามระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงานเขตคลองสามวา เป็นผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างหลากหลาย แต่การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้หลักเกณฑ์ ที่ ก.พ กำหนดให้ใช้เป็นแนวทางประเมินข้าราชการในปัจจุบัน(หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.0708.1/ว5 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2544) เพราะมีสาระครอบคลุมการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตคลองสามวา ซึ่งใช้เกณฑ์การประเมินนี้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่แล้ว ส่วนวิธีการประเมินนั้น ผู้วิจัยได้เลือกวิธีที่เหมาะสม ตามความคิดเห็นของ เกศินี หงสนันท์ (2530: 27-35) 4 วิธี คือ 1. วิธีกำหนดช่วงคะแนน ที่ประเมินโดยจำแนกคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานแต่ละประเภทออกเป็นระดับ แล้วประเมินตามช่วงคะแนนที่กำหนด 2. วิธีการประเมินแบบกลุ่ม เป็นวิธีการประเมินที่ใช้บุคคลหลายคนร่วมประเมิน โดยอภิปรายแล้วตกลงร่วมกัน 3. วิธีแบบบังคับเลือก เป็นการประเมินตามข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน ที่ต้องเลือกทั้งด้านที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม และ 4. วิธีประเมินโดยผลงาน หมายถึง วิธีการประเมินที่ถือเอา

ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ผู้รับการประเมินมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ กำหนดผู้ประเมิน และกำหนดผลงาน โดยจะทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในเขตคลองสามวา และทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความต้องการในการประเมินผล การปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานะของกลุ่มตัวอย่าง คือ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการประเมิน และประสิทธิภาพในการทำงาน (เสนห์ ประดิษฐ์. 2537 : 74) ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

กรอบความคิดในการศึกษาสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร



ภาพประกอบ 1 : กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการประเมินต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจะนำเสนอตามลำดับในเรื่องต่อไปนี้

1. โรงเรียนในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. หน้าที่และความรับผิดชอบของครู
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - วัตถุประสงค์ของการประเมิน
 - กระบวนการประเมิน
 - ผู้ประเมิน
 - วิธีการประเมิน
 - เกณฑ์การประเมิน
4. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ส่วนราชการประกอบด้วย สำนักต่าง ๆ และสำนักงานเขต มีสำนักงานเขตทั้งสิ้น 50 สำนักงานเขต รวมทั้งสำนักงานเขตคลองสามวาด้วย โดยแต่ละส่วนราชการจะมีบทบาทหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 (สำนักการศึกษา.2542 : 29)

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา89(21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับ และหลายรูปแบบ ทั้งการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย ระดับอุดมศึกษา และการศึกษานอกระบบโรงเรียน การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาศึกษานั้นมีโรงเรียนทั้งสิ้น 432 โรงเรียน ตั้งกระจายอยู่ทั่วพื้นที่ 50 สำนักงานเขต โดยสำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา และการดูแลโรงเรียนประถมศึกษา (สำนักการศึกษา. 2544 : 1)

พื้นที่เขตคลองสามวา เดิมรวมอยู่ในพื้นที่เขตมีนบุรี ได้ประกาศเป็นสำนักงานเขตเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2540 มีพื้นที่ประมาณ 117 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ทิศตะวันออกติดเขตหนองจอก ทิศตะวันตกติดเขตสายไหม บางเขน และคันนายาว ทิศใต้ติดเขตมีนบุรี

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร (เอกสารแนะนำเขตคลองสามวา. 2544) มีโรงเรียนอยู่ในความดูแลของสำนักงานเขต จำนวน 18 โรงเรียน ดังนี้ (สำนักงานการศึกษา. 2544 : 44)

1. โรงเรียนกลางคลองสอง
2. โรงเรียนบางชัน
3. โรงเรียนบ้านแบนชะโด
4. โรงเรียนบ้านหนองระแหง
5. โรงเรียนประชาราษฎร์อุปถัมภ์วิทยา
6. โรงเรียนวัดตูบอน
7. โรงเรียนวัดบัวแก้ว
8. โรงเรียนวัดแป้นทอง
9. โรงเรียนวัดพระยาสุเรนทร์
10. โรงเรียนวัดลำกระดาน
11. โรงเรียนวัดศรีสุก
12. โรงเรียนวัดสุขใจ
13. โรงเรียนวัดสุทธิสะอาด
14. โรงเรียนสุเหร่าเกาะขุนเณร
15. โรงเรียนสุเหร่าคลองสี
16. โรงเรียนสุเหร่าคลองหนึ่ง
17. โรงเรียนสุเหร่าสามวา
18. โรงเรียนสุเหร่าแสนแสบ

ทุกโรงเรียนจะจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล จนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แต่มีโรงเรียน 3 แห่ง ที่จัดการศึกษาขยายโอกาสโดยเปิดถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คือ โรงเรียนวัดตูบอน โรงเรียนบางชัน และโรงเรียนสุเหร่าแสนแสบ มีข้าราชการครูทุกตำแหน่งรวมทั้งสิ้น 483 คน จำนวนนักเรียน 6,547 คน มีห้องเรียนรวม 303 ห้องเรียน (สำนักงานการศึกษา. 2544 : 12)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 3-13) ได้ศึกษาพระบรมราโชวาท และพระราชดำริที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานไว้ในโอกาสต่างๆ มาสรุปเป็นคุณลักษณะของครูได้ดังนี้

1. ครูต้องมีคุณธรรม
2. ครูต้องประพฤติตัวให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน
3. ครูต้องอดทน เสียสละ และมีความเมตตา
4. ครูไม่ควรมุ่งยศศักดิ์ ความร่ำรวย และผลตอบแทนทางวัตถุ
5. ครูต้องยึดมั่นในความดี

ดำรง ประเสริฐกุล (2542 : 22) ได้รวบรวมบทบาทหน้าที่ของครู ที่มีผู้กล่าวถึงไว้ต่าง ๆ กัน เช่น หน้าที่ครู คือการทำงานวิจัย งานพัฒนา งานออกแบบ งานการผลิต งานก่อสร้าง (พฤติกรรมที่ดี) งานควบคุม งานทดสอบ งานการขายและการตลาด งานบริหาร งานที่ปรึกษา งานการศึกษา เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูปฏิบัติการสอนไว้ ดังนี้ (ดำรง ประเสริฐกุล. 2542 : 30)

- 1.งานปฏิบัติการสอน
- 2.งานส่งเสริมการสอน
 - 2.1ตรวจงานนักเรียน
 - 2.2 เตรียมการสอนและอุปกรณ์การสอน
 - 2.3 สอนซ่อมเสริม
 - 2.4 สัมภาษณ์มาของนักเรียน
 - 2.5 ดูแลความพร้อมของนักเรียน
 - 2.6 ควบคุมแถวและกิจกรรมหน้าเสาธง.
 - 2.7 งานที่เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล
 - 2.8 ประชุมปรึกษางาน
 - 2.9 จัดทำสมุดรหัส (ป01)
 - 2.10 จัดทำบัตรสุขภาพ
 - 2.11 ติดต่อผู้ปกครอง
 - 2.12 แนะนำ
 - 2.13 งานอื่นที่ได้รับ

ธีระวุฒิ เอกะกุล (2541 : 31-39) ได้รวบรวมพฤติกรรมบ่งชี้ความเป็นครูเก่งและครูดีของข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาท ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

ลักษณะครูเก่ง

1. ด้านการทำงาน
 - 1.1 มีความรู้ในวิชาชีพครู

- 1.2 มีความสามารถปฏิบัติงานหน้าที่ครู
2. ด้านความมุ่งมั่นพัฒนา
 - 2.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 2.2 มีการพัฒนาโรงเรียน
 - 2.3 มีการพัฒนาชุมชน
3. ด้านความรู้
 - 3.1 มีความรอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและความเปลี่ยนแปลงของสังคม
 - 3.2 มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 3.3 มีการคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

ลักษณะครูดี

1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - 1.1 มีวินัย
 - 1.2 มีความขยัน
 - 1.3 มีความอดทน
 - 1.4 มีความประหยัด
 - 1.5 มีความยุติธรรม
 - 1.6 มีความรับผิดชอบ
 - 1.7 มีความเมตตากรุณา
2. ด้านความเป็นประชาธิปไตย
 - 2.1 ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ประชาธิปไตยในการดำรงชีวิต
3. ด้านความรักและศรัทธาในอาชีพครู
 - 3.1 มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู
 - 3.2 มีความรักในอาชีพครู

มยุรี เสวตนิย (2542 : 70-72) ได้ศึกษาคูณลักษณะของครูที่ดีตามแนวคิดของนักเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะ คือ มีความรับผิดชอบต่องาน มีความรู้ดี สามารถใช้ภาษาไทยได้ดี คือ ถูกต้องชัดเจน แต่งกายดี คือ สะอาด เรียบร้อย เหมาะสมกาลเทศะ มีกิริยาท่าทางสุภาพ อ่อนน้อม ต่อผู้ใหญ่ พุดจาดี น้ำเสียงไพเราะดี ชัดถ้อยชัดคำ มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความคิดริเริ่มดี มีไหวพริบ ปฏิภาณดี มีความอดทน อดกลั้น มีจิตใจหนักแน่น มีอารมณ์ดี มั่นคงไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ใดๆ มีร่างกายสมส่วน สุขภาพแข็งแรง

2. ด้านวิชาชีพ คือ วางตนสมกับเป็นครูให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถอธิบายให้นักเรียนเข้าใจได้ดี สอนให้นักเรียนคิดเป็นและแก้ปัญหาเป็นด้วยตนเอง สนใจและดูแลนักเรียน

ทุกคน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานหรือเพื่อนครู ส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตยในห้องเรียน ให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น ให้ความร่วมมือกับชุมชน และแสดงผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน จัดกิจกรรมในห้องเรียนเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพสังคม ใช้สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ ครูมีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ ตักเตือนศิษย์ ให้ความยุติธรรมแก่ศิษย์ทุกคน ให้อภัยและให้กำลังใจศิษย์ทุกคน เห็นคุณค่าและยอมรับความสามารถของศิษย์ทุกคน ชื่นชมยินดีเมื่อศิษย์ประสบความสำเร็จ มีความเมตตากรุณาต่อศิษย์โดยทั่วหน้า และให้เกียรติและยกย่องเชิดชูศิษย์

ยงค์ ชุ่มจิตร (2544 : 262) ได้สรุปหน้าที่และความรับผิดชอบของครูอาจารย์ ไว้ดังนี้

1. การสั่งสอนศิลปวิทยาการต่าง ๆ ให้แก่ศิษย์
2. การฝึกฝนอบรมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามให้แก่ศิษย์
3. การปกครองดูแลความทุกข์สุขของลูกศิษย์
4. การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของลูกศิษย์
5. การแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้แก่ศิษย์

คุรุสภา (2539.) ได้กำหนดระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 ไว้ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ
4. ครูต้องไม่ทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

และเพื่อให้อาชีพครูเป็นที่เชื่อถือในสังคมทัดเทียมกับวิชาชีพชั้นสูงอื่นๆ ครูสภาจึงได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ครูยึดเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งเกณฑ์มาตรฐาน ทั้ง 12 ข้อนี้ เป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครูดังนี้ (ก.ค. 2542 : 99)

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการบริหารบุคคลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล ตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน (จำเนียร จวงตระกูล. 2531 : 1)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสำคัญเพราะผู้บังคับบัญชาจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับพนักงานอยู่เสมอในหลายๆเรื่อง จึงจะต้องทราบขีดความสามารถ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อประกอบในการวางแผนตัดสินใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 151- 156) กล่าวว่า โดยที่ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานหรือเป้าหมายในอาชีพงานของพนักงาน เป็นเรื่องที่แตกต่างหากจากเป้าหมายขององค์การเป็นธรรมชาติอยู่แล้ว ดังนั้นการที่จะต้องทำให้เป้าหมายทั้ง 2 สอดคล้องเข้ากันได้ จึงนับเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการที่พนักงานสามารถได้รับการจูงใจที่ดีด้วย วิธีหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเกิดการจูงใจและองค์การอยู่ในเงื่อนไขที่มีประสิทธิภาพนั้นก็คือ การใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนั่นเอง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินตัวบุคคลในหน้าที่งาน มากกว่าการประเมินงานโดยตรง เพราะการวัดผลผลิตหรือวัดความสำเร็จเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ไม่อาจจะวัดออกมาเป็นเชิง

ปริมาณได้ชัดเจนเท่าที่ควร ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญมากขึ้น การประเมินจึงต้องมีความหลากหลายมากขึ้น มีบุคคลหลายฝ่ายเกี่ยวข้องมากขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถนำมาเป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาเพื่อการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ควบคู่กับการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้มากขึ้น การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรม จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยยกระดับขวัญ และกำลังใจของบุคลากร

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542 : 82) กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน(performance appraisal) ว่า เป็นกระบวนการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงาน แล้วมีการวัดผล การประเมินผล และการบันทึกผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับความคาดหวังนั้น แล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้พวกเขาได้ทราบ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้เป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน แต่อาจใช้ในจุดมุ่งหมายอื่นได้ด้วย เช่นการเพิ่มค่าจ้าง การวางแผนจุดหมายการปฏิบัติงานในอนาคต การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา และประเมินศักยภาพของบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้น การประเมินผลจึงต้องมองหลายมิติ มีวิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่นการประเมินที่เน้นพฤติกรรม และการประเมินที่เน้นผลลัพธ์

เกศินี หงสนันท์. (2530 : 5) กล่าวว่า การประเมินบุคคลไม่ว่าระดับใด อาจล้มเหลวได้ถ้าไม่มีความกระจ่างชัดในกระบวนการของการประเมินผล ทั้งนี้ในการประเมินบุคคลนั้น จะถือว่าความรู้ตามสายงานอย่างเดียวจะไม่ช่วยให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องพิจารณาคุณสมบัติและพฤติกรรมของบุคคลนั้นประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดให้ตรงวัตถุประสงค์และควรให้มีกระบวนการส่งกลับ(feedback process)จากผู้ถูกประเมิน เพื่อให้ทราบว่าตนปฏิบัติงานเป็นอย่างไรสมควรได้รับการพัฒนาหรือไม่

แมคเกรเกอร์ (Mcgregor. 1960: 77-78) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะถูกมองว่าเป็นวิธีอย่างหนึ่งของการบริหารบุคคล แต่ถูกนำมาใช้ในจุดประสงค์ด้านการบริหารแล้วกลายเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การจัดการ เป็นเหตุผลที่ทำให้แต่ละบุคคล นำความพยายามของเขาไปสู่เป้าหมายขององค์กร ฝ่ายบริหารจะต้องบอกให้พวกเขาว่าจะต้องทำอะไรและจะต้องวินิจฉัยว่าเขาทำได้ดีแค่ไหน รวมไปถึงการให้รางวัลหรือลงโทษไปตามนั้นอย่างสอดคล้องกัน

ส่วน เฮนรีเจด และสโลคัม (Hellriegel and Slocum. 1992 : 409) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการประเมินพนักงานแต่ละบุคคลอย่างเป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับจุดแข็งจุดอ่อนของพนักงานแต่ละคนในการทำงาน รวมทั้งการหาแนวทางที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านั้นให้ดีขึ้น

สำหรับ ชูเดน,เชอร์แมน Chrudden-Sherman. 1963 : 269) กล่าวว่าแผนการประเมินเป็นสิ่งสูงสุดของการบริหารที่ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วม บุคลากรต้องรู้และเข้าใจความมุ่งหมายของแผนการประเมิน

ฟิล(Philp. 1983 : 11) กล่าวว่า สิ่งแรกที่ต้องการสำหรับการประเมินที่มีประสิทธิภาพคือ การเข้าใจในมาตรฐานของข้อกำหนดในการทำงานของบุคลากรทุกคน และ

ผลสำเร็จของงานย่อมแสดงให้เห็นการทำงานที่มีมาตรฐาน

และ ดาฟท์ (Daft. 1993 : 416) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการของการสังเกตและการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำการบันทึกการประเมิน และการจัดหาข้อมูลป้อนกลับไปสู่ตัวพนักงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือกระบวนการตรวจสอบความรู้ความสามารถทั้งลักษณะการทำงาน และคุณลักษณะส่วนตัว ว่าผู้ปฏิบัติมีคุณสมบัติดังกล่าวเหมาะสมเพียงใด และทำให้งานในหน้าที่ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 202) กล่าวถึงสาเหตุที่ต้องมีการประเมินผล คือ

1. เป็นการจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่ง และตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน
2. เป็นการให้โอกาสหัวหน้างานเพื่อทบทวนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ของลูกน้อง

3. เป็นแนวทางในการวางแผนอาชีพของบุคลากร และบุคลากรได้เห็นจุดแข็งจุดอ่อน

ของตน

บวร ประพฤติดี (2522? : 34) กล่าวถึงสาเหตุที่ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. เป็นการจัดหาข้อมูลเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่งและตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน
2. เป็นการให้โอกาสหัวหน้างานเพื่อทบทวนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ของลูกน้อง

3. เพื่อให้บุคลากรเห็นจุดแข็งจุดอ่อนในการปฏิบัติงานของตน

บีช (Beach. 1971 : 311) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการ คือ

1. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล(employee performance)ซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมและรักษาระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่พอใจตลอดเวลา และทราบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ

2. เพื่อพัฒนาบุคลากร(employee development) เพราะบุคลากรมีความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน(supervisory understanding) การประเมินผลอย่างมีหลักเกณฑ์เป็นระยะๆ ช่วยให้ฝ่ายที่ปรึกษาทราบพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูง ได้เตรียมพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันเวลาที่

4. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร(guide to job changes) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลถูกต้องและยุติธรรม

5. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือน(wage and salary treatment) เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้การกำหนดอัตราเงินเดือนได้อย่างเหมาะสม และมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

6. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารบุคคล(validate personnel programs) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารปรับปรุงวิธีการบริหารบุคคลได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงาน ก.พ. (2544) ได้กำหนดให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ
2. การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน
3. การแต่งตั้งข้าราชการ
4. การให้ออกจากราชการ
5. การให้รางวัลใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการตรวจสอบความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของบุคลากรและผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ เพื่อนำผลนั้นไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. พัฒนาบุคลากร โดยองค์กร หรือบุคคลพัฒนาตนเอง
2. เลื่อนหรือปรับตำแหน่งให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
3. เลื่อนขั้นเงินเดือน
4. ให้รางวัลพิเศษเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
5. ในกรณีประเมินได้ต่ำกว่าเกณฑ์และไม่สามารถพัฒนาได้ต้องให้ออกจากงาน

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัมชุกร (2539 : 148) กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง โดยพิจารณาจาก Job Description จะทำให้ทราบว่า ตำแหน่งนั้นมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบเพียงใด มีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้งานในหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ

2. กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการกำหนดมาตรฐานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลสำเร็จในการปฏิบัติของพนักงานทั้งในด้านคุณภาพ

และปริมาณ และกำหนดระดับในการตีค่าผลการปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสม แต่เกณฑ์จะต้องมีรายละเอียด หรือคำอธิบายที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ

3. รวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ทำหน้าที่สังเกตและรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างแม่นยำ

4. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อยของตนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 152-157) ได้ให้ทัศนะว่าขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนสำคัญ 5 ประการ คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน
2. กำหนดแบบและลักษณะของงานที่จะประเมิน เพื่อให้เหมาะสมและตรงตามลักษณะของงานที่จะประเมิน
3. กำหนดตัวผู้ประเมินและทำการอบรม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการ เทคนิคในการประเมิน
4. กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทั่วกัน
5. วิเคราะห์และนำผลไปใช้ โดยต้องวิเคราะห์อย่างยุติธรรม

ส่วน นางลักษณ พจนารักษ์ (2537 : 13) สรุปกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าควรมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมิน
2. เลือกวิธีการประเมินให้เหมาะสมกับงานประเภทต่างๆ ในหน่วยงาน และควรใช้หลายวิธีผสมกัน
3. ทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการประเมิน ให้มีความรู้ ความเข้าใจยอมรับ และร่วมมือทั่วกัน การสนับสนุนของนักบริหารระดับสูงมีความสำคัญมากที่สุด และการยอมรับการร่วมมือของหัวหน้างานระดับรองๆ ลงไป เป็นส่วนที่ทำให้โครงการดำเนินไปได้ผลสำเร็จ
4. กำหนดช่วงระยะเวลาในการประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ช่วงระยะที่กำหนดควรให้มีระยะห่างกันอย่างพอเหมาะ
5. กำหนดหน่วยงานและบุคคลที่จะรับผิดชอบดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดเป็นรูปคณะกรรมการหรือหน่วยงาน บุคคลทำหน้าที่ประสานงาน และควรชี้แจงให้ผู้รับผิดชอบทราบ ส่วนผู้ทำหน้าที่ประเมินโดยตรง ได้แก่ หัวหน้างานตามสายการบังคับบัญชา
6. จำแนกผู้ถูกประเมินออกเป็นกลุ่มๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะต้องประเมินโดยใช้เกณฑ์อันเดียวกัน เนื่องจากมีลักษณะงานหรือระดับตำแหน่งเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน
7. กำหนดขอบเขตการฝึกอบรมการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำคู่มือ
8. กำหนดเรื่องที่จะประเมินน้ำหนักและความสำคัญ สร้างแบบฟอร์ม และกำหนดการให้คะแนน

9. ดำเนินการประเมินตามขั้นตอนที่ได้วางไว้ จัดทำปฏิทินการประเมินและดำเนินการประเมินตามกำหนดการนั้นๆ

10. แจ้งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ อาจมีการนำผลไปใช้ประกอบการพิจารณาของผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง หน่วยงาน บุคคล ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หากมีการร้องเรียนในกรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมในช่วงนี้ ต้องรีบจัดการให้เสร็จสิ้นเข้าใจตรงกันก่อนจะนำผลไปใช้พิจารณาในเรื่องอื่นๆ

11. ติดตามศึกษาวิเคราะห์การประเมินเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น สิ่งที่ต้องพิจารณาศึกษาต่อ คือ

12. ศึกษาแนวโน้มของผู้ประเมิน พิจารณาความเที่ยงตรงจากผู้ประเมินหลายๆคนแล้วนำผลประเมินมาเปรียบเทียบ และตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความแตกต่าง

13. พิจารณาความแตกต่างของหน่วยงานและประเภทของงาน เปรียบเทียบผลประเมินในกลุ่มที่ปฏิบัติงานประเภทเดียวกันและวิเคราะห์ผลการประเมิน

14. พิจารณาการประเมินเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น เช่น รายงานแสดงปริมาณงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินกับข้อมูลอื่นๆเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

15. สำรวจปัญหาและข้อคิดเห็นจากผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และผู้ใช้ผลการประเมินอื่นในหน่วยงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจนว่าจะนำไปใช้ด้านใด เช่น เลื่อนเงินเดือน พัฒนาบุคคล หรือประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง

2. กำหนดแบบฟอร์มการประเมิน ให้ครอบคลุมลักษณะงาน โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนด โดยทางตรงหรือโดยอ้อม

3. กำหนดตัวผู้ประเมิน โดยพิจารณาจากผู้ที่น่าจะมีข้อมูลครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด และผู้ประเมินต้องมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และหลักการประเมิน

4. กำหนดวิธีการประเมินแล้วแจ้งให้บุคลากรทุกฝ่ายทราบ ทั้งเรื่องหลักเกณฑ์ในแบบฟอร์มการประเมิน ระยะเวลา

5. ประเมินผลตามที่กำหนด

6. วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ประเมินสรุปคะแนนและข้อคิดเห็นเสนอผู้บริหาร ตามข้อมูลที่ปรากฏ

7. แจ้งผลแก่บุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคในการทำงานของตน จะได้ปรับปรุงหรือพัฒนาการทำงาน ให้ได้รับความสำเร็จยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้ประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวโน้มที่จะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นๆ เป็นผู้ประเมินด้วย นอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง จากการศึกษาเอกสารของสมชาย หิรัญภิตติ (2542 : 218) ธงชัย สันติวงศ์ (2535 : 153-157) และ ผุสดี รุมาคม (2542 : 110-126) ได้กล่าวถึงผู้ประเมิน หรือกลุ่มประเมิน ไว้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชา
2. ผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไป
3. ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. เพื่อนร่วมงาน
5. ตัวเอง
6. บุคคลอื่นๆ
7. วิธีการข้างต้นผสมกัน
8. ประเมินโดยกลุ่ม
9. ใช้ศูนย์การประเมิน

ซึ่งการประเมินโดยผู้ประเมินต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Appraisal by immediate supervisor) ซึ่งวิธีการนี้เป็นที่นิยมเพราะผู้บังคับบัญชามักจะเป็นผู้พิจารณาให้ผลตอบแทนและลงโทษกับพนักงานโดยตรง และผู้บังคับบัญชาก็เป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถตรวจสอบผลงาน สังเกตพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของงาน และเป้าหมายขององค์กร

2. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไป บุคคลเหล่านี้เป็นเหมือนผู้ทบทวนการประเมิน ซึ่งบางครั้งยังมีความจำเป็น ทำให้แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่ทำการประเมินสามารถให้เหตุผลสนับสนุนการประเมินได้ การที่มีบุคคลที่ทำการทบทวนจะช่วยให้ผู้ถูกประเมินที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม มีช่องทางที่จะอุทธรณ์ผลการประเมินได้

3. ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา (Appraisal by subordinates) วิธีการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา หากผลที่ได้จากผู้ประเมินทั้งหลายมีลักษณะเป็นไปในทางเดียวกันโดยไม่มีการขัดแย้งกัน ก็จะสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องตรวจสอบถึงความลำเอียงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการประเมินผลของหัวหน้างานที่มีต่อผู้บริหารคนใดคนหนึ่ง

4. การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (Using peer Appraisals) การใช้เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมินนั้น หมายถึงการให้เพื่อนร่วมงานที่ทำงานในระดับเดียวกันในองค์กรเป็นผู้ประเมินนั่นเอง ข้อดีของการประเมินวิธีนี้ คือ ผู้ถูกประเมินจะได้เห็นถึงปฏิกิริยาของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อเขา

5. การประเมินด้วยตนเอง (Self ratings) วิธีการประเมินตนเองนี้ นับว่าเป็นวิธีที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับที่จะนำมาใช้กับบุคคลที่ต้องทำงานโดดเดี่ยวอิสระ ซึ่งสภาพงานส่วนใหญ่บุคคลผู้ปฏิบัติ

สามารถตรวจสอบและเข้าใจถึงผลงานของตนได้เป็นอย่างดี แต่มีผลเสียคือเป็นวิธีที่ไม่น่าเชื่อถือ เพราะมีปัญหาการบิดเบือนและอคติ

6. การประเมินโดยบุคคลอื่น การประเมินโดยบุคคลอื่น คือการใช้บุคคลบุคคลอื่นหรือฝ่ายอื่นเป็นผู้ประเมิน ซึ่งวิธีนี้ มีจุดอ่อนคือ ผู้ถูกประเมินและบุคคลภายนอก ต่างฝ่ายต่างก็ขาดความรู้ความเข้าใจอันดีร่วมกันเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ แต่หากเป็นบุคคลภายนอกที่ เข้าใจและเกี่ยวข้องกับงานที่ผู้ถูกประเมินทำอยู่ ในกรณีนี้ก็สมควรจะเป็นผู้ประเมินได้

7. การประเมินแบบผสม การประเมินแบบผสม เป็นการนำเอาการประเมินหลายวิธีมาผสมผสานกัน ซึ่งจะทำให้สามารถได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ เช่นการผสมผสานการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน และประเมินโดยผู้บังคับบัญชา จะก่อให้เกิดคุณภาพของการประเมินที่สูงที่สุด เพราะจะสามารถทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ตรงตามความจริงมากที่สุด

8. การประเมินโดยกลุ่ม(Rating scale) การประเมินโดยกลุ่ม โดยอาจจะตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ประเมินซึ่งมีข้อดีคือ พยายามที่จะกลั่นกรองให้ได้คนดีที่สุดในกลุ่มผู้ถูกประเมิน และสามารถลดความลำเอียงหรือการเล่นพวกได้บ้าง

9. การใช้ศูนย์ประเมิน(Assessment Centers as an Evaluation Approach)
ซึ่งวิธีนี้ มักจะจัดทำโดยบริษัททำหน้าที่ในการประเมิน

วิจิตร วรตบางกูร (2524 : 229) ได้กล่าวถึงบุคคลที่ทำการประเมินผลงาน มีหลายลักษณะคือ

1. หัวหน้างานคนเดียว ได้แก่หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าระดับชั้น หัวหน้าฝ่าย
 2. คณะกรรมการ อาจเป็นกรรมการที่ได้มาโดยตำแหน่ง เช่น หัวหน้าหมวด กรรมการโรงเรียน
 3. ประเมินซึ่งกันและกัน
- ซึ่งการกำหนดผู้ประเมินแต่ละประเภทต้องขึ้นอยู่กับสภาพและโครงสร้างการบริหารบุคลากรขององค์กรนั้น

วิธีการประเมิน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีหลายวิธี แต่ละวิธีก็จะเหมาะสมกับการประเมินผลในลักษณะต่างกันไปตามลักษณะของงานหรือวัตถุประสงค์ของการประเมิน อลงกรณ์ มีสุทธา และ สุมิต สัมชุกร(2539:21) แบ่งวิธีการประเมินเป็น 4 ลักษณะใหญ่ คือ

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดคุณลักษณะบุคคลเป็นหลัก(Trait Rating Based-Approach) โดยจะเน้นรูปแบบการประเมินเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล(Characteristic) หรือนบุคลิกภาพ(Personality)เป็นสำคัญ

- 1.1 วิธีการให้คะแนนตามระดับ (Graphic Rating Scale)
- 1.2 วิธีการตรวจสอบรายการ(Checklist Method)
- 1.3 วิธีการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล(Employee Comparison System)
- 1.4 วิธีแบ่งชั้น(Grading)
- 1.5 วิธีประเมินตามค่าคะแนน(Piont Rating)

2. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมการทำงานเป็นหลัก(Job Performance , Behavior Based -Approach) เป็นการประเมินผลที่เน้นพฤติกรรมการทำงานที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ แบ่งออกเป็น 12 วิธี คือ

- 2.1 วิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ(Critical Incidents)
- 2.2 วิธีการประเมินแบบบรรยายความ(Free From Essay, Essay Approach)
- 2.3 วิธีการประเมินตามแบบพรอบสต์(Probst Rating Plan)
- 2.4 วิธีการประเมินแบบมีผู้ประเมินหลายคน(Multiple Rating,Group Rating)
- 2.5 วิธีการประเมินร่วมกัน(Matual Rating)
- 2.6 วิธีการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน(Peer Rating)
- 2.7 วิธีการประเมินด้วยตนเอง(Self Rating)
- 2.8 วิธีสัมภาษณ์ผลงานก้าวหน้า(Progress Interview)
- 2.9 วิธีการประเมินโดยการสัมภาษณ์(Field Interview Method , Field Review Method)
- 2.10 วิธีการประเมินโดยใช้ศูนย์กลางการประเมิน(Assessment Centers)
- 2.11 วิธีการประเมินพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน(Behaviorally Anchored Rating

Scales- BARS)

2.12 วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตการณ์โดยอาศัยมาตราส่วน (Behavioral Observation Scale)

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดผลสำเร็จของงาน หรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก(Result or Objective Based- Approach) เป็นการประเมินผลที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมาย หรือ มาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งมักจะประเมินในรูปของปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 7 วิธี คือ

3.1 วิธีการประเมินตามผลงาน(Appraisal by Result , Matual Goal-Setting, Management by Objective)

3.2วิธีการประเมินโดยตัวชี้โดยตรง(The Direct Index)

3.3วิธีเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน(Standard of Performance)

3.4วิธีจดบันทึกปริมาณงาน(Production Records)

3.5วิธีบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา(Periodic Test)

3.6วิธีทดสอบผลงาน (Performance Test)

3.7วิธีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง(Analysis of Position Functions and Responsibilities)

4. วิธีการประเมินผลตามแบบผสมผสาน (Hybrid Approach / Hybrid Systems)

เป็นการประเมินผลโดยบูรณาการวิธีการประเมินที่เน้นวัตถุประสงค์ กับการประเมินตามพฤติกรรม การปฏิบัติงาน โดยนำจุดเด่นของแต่ละวิธีมาใช้ร่วมกัน

จำเนียร จวงตระกูล (2531:28) เห็นว่าวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีมากมายหลายวิธี จึงได้รวบรวมวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้เป็น 3 วิธีการ ดังนี้

1. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตรง คือ จะมุ่งไปที่ผลของงานที่ปฏิบัติได้ ว่ามีลักษณะอย่างไร โดยกำหนดมาตรฐานขึ้นเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดเสียก่อน แล้วจึงเปรียบเทียบผลงาน กับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้

2. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางอ้อม วิธีนี้ส่วนมากจะวัดลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ เพราะลักษณะของการแสดงออกในการปฏิบัติงานนั้น สามารถบ่งชี้สิ่งที่ต้องการวัดได้ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดคุณลักษณะและระดับค่าของคุณลักษณะถือเป็นระดับค่าของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

3. การวัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทางตรงและทางอ้อมรวมกัน จะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์และเชื่อถือได้มากขึ้น

เกศินี หงสนันท์ (2530:27-35) ได้เสนอวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้หลายวิธี ดังนี้

1. การให้คะแนนตามระดับ Graphic Rating Scale เป็นการจัดองค์ประกอบจำนวนหนึ่ง วิเคราะห์ตามความสามารถ ซึ่งไม่ได้อธิบายไว้ชัดเจนนัก อาจจัดระดับช่วงคะแนนช่วงต่างๆไว้สาม หรือห้าช่วง เช่น ดี ปานกลาง ยังใช้ไม่ได้

2. ประเมินผลจากเหตุการณ์สำคัญ(Critical Incident Method) ผู้ประเมินจะยึดการประเมินจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะพฤติกรรมของงาน (job behavior)ทั้งทางดีและไม่ดี

3. การเรียงลำดับ (Rank Order Method) ที่ใช้กันมี 2 วิธี คือเรียงลำดับผู้สำรวจ (Alternative-Ranking Method) การประเมินวิธีนี้ คือจะเรียงลำดับพนักงานที่ดีที่สุดคู่กับพนักงานที่แย่ที่สุด ต่อมาก็เป็นพนักงานที่ดีรองลงมา คู่กับพนักงานที่รองแย่ที่สุด ส่วนอีกวิธีหนึ่ง คือ วิธีการเปรียบเทียบด้วยการจัดเป็นคู่(Paired-comparison method) คือเปรียบเทียบทีละคน เรียงลำดับดีที่สุดจนถึงต่ำที่สุด

4. การตรวจสอบรายการ(Checklist Method) วิธีประเมินแบบนี้จะกำหนดคำถามขึ้นมาชุดหนึ่งเกี่ยวกับพนักงาน คำถามแต่ละข้ออาจให้น้ำหนักเท่ากันหรือแตกต่างกันมากน้อยบ้าง

5. การเรียบเรียงรายงาน(Essey Method) เป็นวิธีที่ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียบเรียงรายงานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเสนอขึ้นมาเพื่อพิจารณาโดยอิสระ การเรียบเรียงรายงานนี้จะขึ้นอยู่กับทักษะของการเขียนที่อาจจะเกินความเป็นจริงในทางปฏิบัติได้

6. การสร้างกลุ่มประเมิน(Team-Building Appraisals) วิธีการนี้ส่วนใหญ่จะนำมาใช้ในลักษณะการประสานงานร่วมกัน

7. การประเมินพฤติกรรมการทำงาน (Behaviorally Anchored Ranking Scales) เป็นการคาดคะเนการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งโดยเฉพาะ การประเมินจะประกอบด้วยช่วงการให้คะแนนระหว่าง 5 ถึง 10 ช่วง แต่ละช่วงนั้นจะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่สำคัญๆ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับผู้ประเมินใช้พิจารณาผู้ถูกประเมิน

8. การบังคับเลือก (Forced Choice Method) การประเมินแบบนี้ จะกำหนดประโยคข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมของงาน(job behavior) หรือคุณภาพส่วนบุคคล 4 ประโยค แสดงในแง่บวก 2 ประโยค แง่ลบ 2 ประโยค วิธีนี้จะลดข้อผิดพลาดและอคติของผู้ประเมินได้

9. การใช้ศูนย์กลางการประเมิน(Assessment Centers as an Evaluation Approach) วิธีนี้ผู้ประเมินคือผู้สังเกตการณ์หลายคนที่ย่อยสังเกตความก้าวหน้าของผู้ถูกประเมิน

10. การเน้นผลงาน(Results-Oriented Appraisals) วิธีนี้จะดูเป้าหมาย ที่ผู้ปฏิบัติจะต้องรับผิดชอบและตระหนักถึงความสำเร็จและการบรรลุผลในการทำงานของตน

เสนาะ ดิยาวี (2516 : 183-193) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินที่สำคัญและนิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง มี 9 วิธี คือ

1. มาตรฐานประเมินค่า(Graphic Rating Scales) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐานประเมินค่า ที่จัดพิมพ์เป็นแบบฟอร์มใช้สำหรับประเมินแต่ละคนโดยกำหนดคุณสมบัติต่างๆ ไว้บนสเกล ในแบบฟอร์มแต่ละชุดจะมีคุณภาพของงาน และลักษณะสำคัญที่ต้องการประเมินเขียนไว้

2. การจัดอันดับ (Ranking Plan) เป็นวิธีการง่าย ๆ ในการวัดความแตกต่างระหว่างบุคคล จะแยกคุณสมบัติของคนเป็นขั้นๆ แล้วแยกคุณสมบัติของคนเข้าตามขั้นต่างๆ

3. การกระจาย(Force Distribution) เป็นการกระจายคุณสมบัติของคนงาน เป็นช่วงต่างๆ แล้วจัดคนเข้าตามช่วงของคุณสมบัตินั้นๆ

4. แบบสอบถาม(Check List) ซึ่งมี 2 ชนิด คือ ชนิดกำหนดน้ำหนัก และแบบกำหนดข้อตอบให้เลือก แต่จะมีลักษณะของแบบรายงานการปฏิบัติงาน มากกว่าเป็นการประเมิน

5. บันทึกเหตุการณ์สำคัญ(Critical Incidents) เป็นการประเมินระยะยาวตลอดปี โดยให้หัวหน้าหรือผู้บริหารจัดทำบันทึกเหตุการณ์ที่สำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานไว้ทุกครั้ง ซึ่งจะบันทึกทั้งเหตุการณ์ซึ่งผลงานมีความสำเร็จของบุคลากร และ และขาดความสำเร็จของบุคลากร การบันทึกนี้จะช่วยให้ทราบพัฒนาการและการปรับปรุงตัวเองของบุคลากร ผู้บริหารจะต้องนิเทศเอาใจใส่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

6. การสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานย่อย(Field Review) เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับบุคลากรมากที่สุด โดยฝ่ายบุคลากร

7. การเขียนรายงาน(Free-Form Essay) เป็นการให้ผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับบุคลากรเขียนรายงานแบบความเรียงเกี่ยวกับบุคลากรที่ต้องการประเมิน

8. การประเมินผลแบบกลุ่ม(Group Appraisal) เป็นการให้หัวหน้าโดยตรง และหัวหน้าทีใกล้ชิดกับบุคลากรทุกกลุ่มมาประชุม อภิปรายเกี่ยวกับผลงานของบุคลากรแต่ละคน

9. การประเมินโดยผลงาน(Appraisal By Results) เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอผลงานในรอบปีที่ได้ทำ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในทางส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ลักษณะสำคัญของวิธีนี้ มีดังนี้

1.ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันศึกษาลักษณะงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ของแต่ละคน

2.แต่ละคนกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

3.ตกลงมาตรฐานการสำหรับวัดหรือประเมินการปฏิบัติงาน

4.ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการร่วมกันในการประเมิน โดยกระทำเป็นครั้งคราวปีละหลายครั้ง

5. ผู้บังคับบัญชาจะต้องนำ และสอนงานอยู่เสมอ

6. การพิจารณาจะคำนึงถึงผลงานเป็นหลัก

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2541 : 225-228) และ เสนาะ ดิยาวี (2534 : 169-176)

ได้แบ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้สอดคล้องกัน โดยแบ่งออกเป็น 9 วิธี ดังนี้

1. การกำหนดมาตราส่วน(Graphic Rating Scale) ผู้ประเมินจะกำหนดคุณสมบัติที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานแต่ละชนิดออกมาเป็นหัวข้อ แล้วจัดเรียงเป็นมาตราส่วนจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด แล้วผู้ประเมินจะให้คะแนนว่าผู้ถูกประเมินมีผลงานหรือมีพฤติกรรมอยู่ในระดับใด

2. การจัดลำดับ (Ranking Plans) ผู้ทำการประเมินจะทำการพิจารณาคูณสมบัติต่างๆของผู้ถูกประเมินแต่ละคน แล้วนำคุณสมบัติที่ได้รับการประเมินมาเปรียบเทียบกัน โดยการจจัดเรียงลำดับจากสูงไปต่ำหรือจากน้อยไปมาก

3. การกระจาย(Force Distribution) ผู้ประเมินจะพิจารณาคูณสมบัติต่างๆที่กำหนดขึ้น แล้วจัดบุคคลเข้าตามช่วงของคูณสมบัตินั้นๆ

4. การตรวจสอบรายการ(Check List) ซึ่งมี 2 ชนิด คือ ชนิดกำหนดน้ำหนัก และแบบกำหนดข้อตอบให้เลือก โดยจะทำการกำหนดคุณสมบัติต่าง ๆ ขึ้น แล้วทำการตรวจสอบว่าใช่-ไม่ใช่, มาก-ปานกลาง-น้อย เป็นต้น

5. บันทึกเหตุการณ์สำคัญ(Critical Incidents) โดยหัวหน้าหรือผู้บริหารจัดทำบันทึกเหตุการณ์ที่สำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานไว้ทุกครั้ง การบันทึกนี้จะช่วยให้ทราบพัฒนาการและการปรับปรุงตัวเองของบุคลากร

6. การสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานย่อย(Field Review) เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับบุคลากรมากที่สุด โดยฝ่ายบุคลากร

7. การเขียนรายงาน(Free-Form Essay) เป็นการให้ผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับบุคลากรเขียนรายงานแบบความเรียงเกี่ยวกับบุคลากรที่ต้องการประเมิน

8. การประเมินผลแบบกลุ่ม(Group Appraisal) เป็นการให้หัวหน้าโดยตรง และหัวหน้าทีใกล้ชิดกับบุคลากรทุกกลุ่มมาประชุม อภิปรายเกี่ยวกับผลงานของบุคลากรแต่ละคน

9. การประเมินโดยผลงาน(Appraisal By Results) เป็นการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคคล ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตามมาตรฐานที่สามารถวัดได้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ คณะ (2538 : 190) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน แล้วได้สรุปว่าวิธีการประเมินที่มีประสิทธิภาพ คือ การประเมินแบบบังคับให้เลือก(Forced Choice Method) และประเมินตามวิธีการบริหารโดยวัตถุประสงค์(MBO)

และจาก กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งสามารถสรุปสาระเฉพาะส่วนของวิธีการประเมินได้ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ. 2544)

1. ให้ใช้แบบประเมินที่ ก.พ.กำหนด หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้
2. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
3. ให้ประเมินปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ
4. ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
5. ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ตลอดจน ระเบียบว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเอกสารของ เกตุนี หงสนันท์ (2530 : 27) เพราะมีวิธีการประเมินที่สัมพันธ์กับวิธีการที่ใช้อยู่ในโรงเรียนในสำนักงานเขตคลองสามวา 4 วิธี ดังนี้

1. มาตรฐานประเมินค่า(Graphic Rating Scales)
2. การประเมินผลแบบกลุ่ม(Group Appraisal)
3. การบังคับเลือก (Forced Choice Method)
4. การประเมินโดยผลงาน(Appraisal By Results)

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ (Criterion) หมายถึงมาตรฐาน(Standard)ซึ่งสามารถใช้เป็นไม้วัด(Yardstick)สำหรับวัดผลสำเร็จและความล้มเหลวของผู้ปฏิบัติงาน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2538 : 63)

มุสตี รุมาคม (2542 : 8,133)กล่าวว่า เกณฑ์การประเมินจะต้องมีความสัมพันธ์กับงาน ซึ่งอาจจะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งในการประเมิน เช่นเกณฑ์ผลการปฏิบัติงาน, พฤติกรรมการทำงาน และคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน หรืออาจจะใช้ผสมผสานกัน โดยมีหลักสำคัญในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

1. ควรจะให้ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร
2. ควรจะใช้หลายเกณฑ์ เพื่อให้ครอบคลุมงานที่ปฏิบัติ โดยพิจารณาน้ำหนักความสำคัญของแต่ละเกณฑ์แตกต่างกันไป
3. ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายของงานร่วมกัน

ในแบบประเมินผลของ วิทยา ตันติเสรี (2537: 190)ได้กำหนดหัวข้อประเมินและรายละเอียดของการประเมิน ไว้ ดังนี้

1. คุณภาพงานและผลงาน
พิจารณาถึงความถูกต้อง เรียบร้อย ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานที่ทำได้
2. ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
พิจารณาถึงความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่ในงาน และปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด
3. การใช้เวลาและการตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่
พิจารณาถึงความสม่ำเสมอในการมาปฏิบัติงาน และการใช้เวลาที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่
4. การปฏิบัติตามระเบียบ
พิจารณาถึงการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ เชื่อฟังคำสั่ง และความประพฤติทั่วไป
5. ความปลอดภัยในการทำงาน
พิจารณาถึงการเอาใจใส่ในการใช้และดูแลเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพดีและใช้งานได้เสมอ รู้จักระมัดระวังเกี่ยวกับความปลอดภัยของตนเองและส่วนรวม
6. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
พิจารณาถึงการให้ความร่วมมือ ประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในส่วนเกี่ยวข้องตามสมควร

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2538 : 196) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ไว้ 9 องค์ประกอบ คือ

1. คุณลักษณะความเป็นครู
2. คุณภาพการสอน
3. การบริการวิชาการและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
4. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
5. การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์
6. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
7. ปริมาณและคุณภาพงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
8. มีความรู้ความสามารถในการสอน
9. การรักษาวินัย

กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (อ้างใน เฉลิมพจน์ สุภณวงศ์ 2543:89-103) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 15 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความละเอียดถี่ถ้วน
2. ด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความอุตสาหะในการทำงาน
5. ด้านความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน
6. ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา
7. ด้านความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์
8. ด้านความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงานและการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
9. ด้านความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น
10. ด้านมีการต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อทำงานให้สำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมาย

ให้สำเร็จลุล่วง

11. ด้านความสามารถในการวางแผนมอบอำนาจและการมอบหมายงาน
12. ด้านลักษณะการเป็นผู้นำการทำให้ผู้ร่วมงานร่วมมือ จงรักภักดีและอื่นๆ

ให้งานสำเร็จลุล่วง

13. ด้านความสามารถในการสอนและนำผลปรับปรุงผู้ร่วมงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
14. ด้านความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน
15. ด้านปริมาณงาน

สำหรับ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544 ได้กำหนดหลักเกณฑ์หรือองค์ประกอบของการประเมินสำหรับระดับผู้ปฏิบัติการ ไว้ในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผลงาน

1.1 ปริมาณผลงาน(พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือ มาตรฐานของงาน)

1.2 คุณภาพของงาน(พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความ ประณีต หรือคุณภาพอื่นๆ)

1.3 ความทันเวลา(พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้ สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น)

1.4 การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร(พิจารณาจากความฟุ่มเฟือยในการ ใช้ทรัพยากรหรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ)

1.5 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ(พิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน)

2. คุณลักษณะการปฏิบัติงาน

2.1 ความรับผิดชอบ(การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้ สำเร็จลุล่วงและยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน)

2.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน(ความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงาน ที่เกี่ยวข้อง สามารถคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน)

2.3 ความอดุสาหะ(ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรคและปัญหา)

2.4 การรักษาวินัย(การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ)

2.5 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ(การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การนำเอาผลงานและคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้ว มาประเมินผลเพื่อประกอบการพิจารณาให้ผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน ให้มีผลงานดีและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (สมบูรณ์ ยงยอด 2539:21)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่จะดำเนินการตามความในพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ที่กล่าวถึงหลักการและวิธีการไว้อย่างกว้างๆ แล้วสำนักงาน ก.พ.

จะออกกฎ ก.พ. หรือระเบียบอื่นๆเพื่อกำหนดรายละเอียดให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนตามมา ดังเช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ที่ใช้ในปัจจุบัน มาตรา 72 กำหนดว่า “การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.พ.

การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา

มาตราที่ 79 กำหนดว่า “ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาข้าราชการพลเรือนเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

และมี กฎ ก.พ. ฉบับที่10(พ.ศ.2538) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อให้มีรายละเอียดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

ต่อมา ก.พ.เห็นว่าควรปรับเปลี่ยนการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปสู่การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นรูปธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ จึงได้ออก กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544 และกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดแนวทางไปสู่การปฏิบัติ โดยมีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่นๆ
2. การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน
3. การแต่งตั้งข้าราชการ
4. การให้ออกจากราชการ
5. การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ

2. ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ตามองค์ประกอบดังนี้

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพของผลงาน
3. ความทันเวลา

4. ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

5. การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

ส่วนการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน

2. การรักษาวินัย

3. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

และส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่นๆเพิ่มเติมได้ ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ ทั้งนี้ ต้องกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

3. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน

4. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

5. การประเมินครั้งที่ 1 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 2

6. ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน

7. ให้มีคณะกรรมการพิจารณากลับกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม ในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

8. ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปีด้วย

9. เมื่อเสร็จสิ้นการการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น

10. ให้วางระบบการจัดเก็บผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป เช่น ผลการประเมินครั้งที่ 1 เก็บไว้ที่ผู้บังคับบัญชา ผลการประเมินครั้งที่ 2 ให้เก็บสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจะกำหนดการจัดเก็บเป็นอย่างอื่นตามที่เหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลเพื่อการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

สำหรับกรุงเทพมหานคร ได้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งเป็นไปตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2542 มาตรา 7 (2) , และมาตรา 8 กำหนดให้ข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามที่ ก.ค. และ ก.พ. กำหนด

นอกจากนั้น กรุงเทพมหานครยังกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการครูเพิ่มเติม จากที่ ก.พ. กำหนด สรุปได้ดังนี้

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544, หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ , และคำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ 2648/2544 ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2544
2. ใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
3. มีคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารในสถานศึกษา (ผู้อำนวยการโรงเรียน,อาจารย์ใหญ่,ครูใหญ่)เป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วยผู้บริหารในสถานศึกษา หัวหน้าสายระดับชั้น หรือตัวแทนข้าราชการครู(กรณีไม่มีผู้ช่วยผู้บริหารในสถานศึกษาหรือหัวหน้าสายระดับชั้น) จำนวน 2คนเป็นกรรมการ ให้ประธานกรรมการเลือกกรรมการ 1คน เป็นเลขานุการ (บันทึกกรุงเทพมหานคร ที่ กท 3000/1664 ลงวันที่ 11 กันยายน 2544)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุพัฒนา ไหระกุล (2527 : 68-69)ได้ศึกษาเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบตาม ทศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า วิธีการพิจารณาความดีความชอบมีความเหมาะสมคือ การจัดทำ มาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกงานในหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดเกณฑ์การประเมินปฏิบัติงานและการ ปฏิบัติตน ประชุมกำหนดเกณฑ์และวิธีการให้รู้ล่วงหน้า สร้างเกณฑ์ประเมินผลร่วมกัน ทุกฝ่าย กำหนดน้ำหนักคะแนนโดยมีผู้ปฏิบัติร่วม สร้างแบบประเมินให้เหมาะสมกับงาน ประชุมทำ ความเข้าใจการใช้แบบประเมิน และการพิจารณาถือเป็นความลับ

บัณฑิต ศรีเมือง (2529 : 113) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพิจารณาความดีความชอบครูประถม ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ:การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ สรุปการสร้างและการใช้เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลทั้งปริมาณและคุณภาพ(ให้คะแนนเป็นตัวเลข)

2. จัดทำคู่มือการประเมินผล
3. แจ้งเกณฑ์การพิจารณาให้ทุกคนทราบ
4. ประเมินผลงานเป็นหลัก
5. ทำการประเมินเป็นระยะตลอดปี เก็บหลักฐานไว้
6. สรุปผลงานที่ประเมินได้ตลอดทั้งปีไว้

สมคิด สิทธิสร (2530 : 97-98) ได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนคณาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เห็นด้วยอย่างยิ่งกับวิธีการพิจารณาความดีความชอบ คือต้องประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ แต่ให้ข้อเสนอแนะว่าให้พิจารณาคุณภาพมากกว่าปริมาณ เพราะการให้ปริมาณขึ้นอยู่กับระบบพรรคพวก และการพิจารณาควรดำเนินการอย่างเปิดเผย และให้เลิกการให้ 2 ชั้น เพราะก่อให้เกิดความแตกแยกและขัดแย้งภายในหน่วยงาน

ประจวบ อมะลัษเฐียร (2536 : 145) ได้ศึกษาการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ได้รวบรวมข้อเสนอแนะว่าทุกฝ่ายต้องได้รับทราบนโยบาย หลักเกณฑ์วิธีการขั้นตอนการพิจารณาความดีความชอบตั้งแต่ต้นปี และให้ครูร่วมสร้างเกณฑ์ประเมินเพื่อการยอมรับของทุกฝ่าย และควรมีตัวแทนครูเป็นคณะกรรมการประเมินด้วย

เสน่ห์ ประดิษฐ์ (2537 : 86) ได้ศึกษาปัญหาการพิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าแผนกวิชา ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคใต้ ได้รวบรวมข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ ควรใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีนิยามปฏิบัติการเด่นชัด สามารถวัดได้ มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ยึดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเคร่งครัด ให้พิจารณาความดีความชอบในรูปคณะกรรมการ

สมบูรณ์ ยงยอด (2539 : 101) ได้ศึกษาการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา ได้รวบรวมข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า การพิจารณาความดีความชอบควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในแต่ละปี และเปิดเผย

เสถียร คามิศักดิ์ (2540 : 105) ได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการ สาย ข และ สาย ค เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความเห็นว่าควรประเมินในรูปคณะกรรมการ ให้มีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูล และร่วมจัดทำข้อตกลงร่วมกัน เพื่อส่งผลไปยังประโยชน์ส่วนรวมในการบริหารงาน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ทอมสัน (Thomson. 1998) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการบริหารของผู้บริหารและความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างรูปแบบของการบริหารและความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่บริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง

โมฮัมเหม็ด (Mohammed. 1998) ได้ทำการวิจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ ในด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมิน พบว่า

1. เจ้าหน้าที่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน และเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า เกณฑ์ทั้ง 7 ด้านนี้ควรใช้ต่อไปในอนาคต
2. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านทักษะส่วนบุคคล และระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ยังมีปัญหาอุปสรรคอยู่มาก เช่น เกณฑ์การประเมินไม่ครอบคลุมงานที่ปฏิบัติ บุคลากรไม่มีส่วนในการกำหนดเกณฑ์ ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเพียงคนเดียว ผู้บริหารไม่มีข้อมูลในการประเมิน ดังนั้น การประเมินผลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีการกำหนดเกณฑ์และวิธีการให้ทราบล่วงหน้า ให้ครูร่วมเป็นกรรมการ และดำเนินการอย่างเปิดเผย จะทำให้มีความเป็นธรรมและบริสุทธิ์ยุติธรรมให้มากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยได้นำเสนอประเด็นตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 439 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 18 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในเขตคลองสามวา ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากโรงเรียนทั้ง 18 โรงเรียน สุ่มครูมาโรงเรียนละ 35% แล้วนำกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ มาสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูหัวหน้าระดับชั้น และครูปฏิบัติการสอน รวม 154 คน ตามตาราง 1

ตาราง 1 ครูในเขตคลองสามวาที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)		รวม
			หัวหน้า ระดับชั้น	ครูปฏิบัติ การสอน	
1	โรงเรียนกลางคลองสอง	13	-	13	13
2	โรงเรียนบางชัน	85	6	24	30
3	โรงเรียนบ้านแบนชะโด	11	-	4	4
4	โรงเรียนบ้านหนองระแหง	13	-	5	5
5	โรงเรียนประชาราษฎร์อุปถัมภ์วิทยา	23	3	5	8
6	โรงเรียนวัดคูบอน	67	6	17	23
7	โรงเรียนวัดบัวแก้ว	26	3	6	9
8	โรงเรียนวัดแป้นทอง	13	-	5	5
9	โรงเรียนวัดพระยาสุเรนทร์	20	3	4	7
10	โรงเรียนวัดลำกระดาน	13	-	5	5
11	โรงเรียนวัดศรีสุก	11	-	4	4
12	โรงเรียนวัดสุขใจ	19	-	6	6
13	โรงเรียนวัดสุทธิสะอาด	23	3	5	8
14	โรงเรียนสุเหร่าเกาะขุนเณร	11	-	4	4
15	โรงเรียนสุเหร่าคลองสี	11	-	4	4
16	โรงเรียนสุเหร่าคลองหนึ่ง	22	3	4	7
17	โรงเรียนสุเหร่าสามวา	21	3	4	7
18	โรงเรียนสุเหร่าแสนแสบ	36	6	7	13
	รวม	439	36	118	154

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบcheck-list และเติมข้อความ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) มี 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544 พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน คำสั่งของกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม และตัวอย่างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบความคิด
4. นำแบบสอบถามเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณาความเหมาะสม
5. แก้ไขตามคำแนะนำของกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำไปให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนตรวจสอบความเที่ยงตรง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
6. นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อีกครั้ง
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้(Try out) กับครูในเขตคลองสามวา จำนวน 30 ฉบับ โดยแจกในโรงเรียนขนาดใหญ่ คือโรงเรียนวัดคูบ่อน โรงเรียนบางชัน โรงเรียนสุเหร่าแสนแสบ โรงเรียนละ 10 ฉบับ แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α - Coefficient) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.88
8. นำเสนอกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์และแนะนำตัวผู้วิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยไปติดต่อกับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง โดยแจกตามตาราง 1 รวมทั้งสิ้น 154 ฉบับ
3. ผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองตามกำหนด ได้แบบสอบถามคืนครบทั้ง 154 ฉบับ คิดเป็น 100%

5. การจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล

1 การจัดการข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ครบทั้ง 154ฉบับ คิดเป็น 100%

1.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่3 มาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับมาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของแบบสอบถามตอนที่ 1 แล้วนำเสนอเป็นค่าร้อยละในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2.2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ของแบบสอบถามตอนที่ 2,3 โดยใช้ เกณฑ์การประมาณค่าแปลความหมายเป็น 5 ระดับ ดังนี้(บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ. 2522: 92)

คะแนน 4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด หรือ ระดับความต้องการมากที่สุด
คะแนน 3.50 – 4.99	หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก หรือ

ระดับความต้องการมาก

คะแนน 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง หรือ

ระดับความต้องการปานกลาง

คะแนน 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย หรือ

ระดับความต้องการน้อย

คะแนน 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด หรือ

ระดับความต้องการน้อยที่สุด

2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ใช้ค่าสถิติ ที (t-test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์

แอลฟา(α Coefficient)ของครอนบาค(Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย(Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในสำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางพร้อมทั้งคำบรรยาย เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานและความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานและความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามหน้าที่การปฏิบัติงาน ประสพการณ์ในการประเมิน และประสพการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมิน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมิน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
หน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
ครูหัวหน้าระดับชั้น	36	23.4
ครูปฏิบัติการสอน	118	76.6
รวม	154	100
ประสบการณ์ในการประเมิน		
เคยเป็นกรรมการประเมิน	48	31.2
ไม่เคยเป็นกรรมการประเมิน	106	68.8
รวม	154	100
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อย (1-19ปี)	87	56.5
มาก(20 ปีขึ้นไป)	67	43.5
รวม	154	100

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 154 คน ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีสถานภาพเป็นครูปฏิบัติการสอน(ร้อยละ 76.6) ไม่เคยเป็นกรรมการประเมิน(ร้อยละ 68.8) และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-19ปี (ร้อยละ56.5)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานและความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร (ตาราง 3 – 4)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ

n = 154

เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปริมาณงาน	3.93	.79	มาก
2. คุณภาพของงาน	3.89	.82	มาก
3. ความทันเวลา	3.96	.88	มาก
4. ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	3.70	.86	มาก
5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ	3.99	.80	มาก
6. ความรับผิดชอบ	4.11	.76	มาก
7. ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.89	.73	มาก
8. ความอดุสาหะ	4.17	.89	มาก
9. การรักษาวินัย	4.23	.81	มาก
10. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	4.05	.82	มาก
เฉลี่ย	4.02	.66	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ความเปี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ

n = 154

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. วิธีกำหนดช่วงคะแนน	2.96	.96	ปานกลาง
2. วิธีประเมินผลแบบกลุ่ม	3.50	.76	ปานกลาง
3. วิธีแบบบังคับเลือก	3.51	1.00	มาก
4. วิธีประเมินโดยผลงาน	3.81	.87	มาก
เฉลี่ย	3.47	.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงว่าครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิธีแบบบังคับเลือก และวิธีประเมินโดยผลงาน อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูใน เขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามหน้าที่การปฏิบัติงาน ประสพการณ์ในการ ประเมิน และประสพการณ์ในการทำงาน (ตาราง 5- 10)

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

n = 154

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ครูหัวหน้า ระดับชั้น		ครูปฏิบัติการ สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ปริมาณงาน	3.93	.90	3.93	.76	-.01
2. คุณภาพของงาน	3.94	.86	3.87	.81	.45
3. ความทันเวลา	3.94	.95	3.97	.87	-.12
4. ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ ทรัพยากร	3.56	1.05	3.75	.80	-.10
5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ	4.03	.84	3.98	.80	.29
6. ความรับผิดชอบ	4.19	.73	4.09	.77	.63
7. ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.86	.78	3.90	.72	-.30
8. ความอดุสาหะ	4.28	.94	4.14	.88	.81
9. การรักษาวินัย	4.25	.82	4.22	.81	.16
10. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	4.01	.86	4.06	.81	-.29
ค่าเฉลี่ย	4.04	.67	4.01	.67	.18

≤ 0.05

จากตาราง 5 แสดงว่าครูที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

n = 154

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ครูหัวหน้าระดับ ชั้น		ครูปฏิบัติการ สอน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. วิธีกำหนดช่วงคะแนน	2.97	1.03	2.95	.94	.11
2. วิธีประเมินผลแบบกลุ่ม	3.41	.69	3.53	.79	-.85
3. วิธีแบบบังคับเลือก	3.61	.87	3.48	1.04	.68
4. วิธีประเมินโดยผลงาน	3.89	.90	3.78	.87	.64
เฉลี่ย	3.47	.60	3.47	.60	.01

$p \leq 0.05$

จากตาราง 6 แสดงว่าครูที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยรวมและรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ในการประเมิน

n = 154

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เคยเป็นกรรมการประเมิน		ไม่เคยเป็นกรรมการประเมิน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ปริมาณงาน	4.01	.90	3.90	.74	.82
2. คุณภาพของงาน	3.94	.87	3.87	.80	.48
3. ความทันเวลา	3.98	.98	3.95	.84	.17
4. ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	3.63	1.02	3.74	.78	-.74
5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ	4.06	.78	3.96	.82	.72
6. ความรับผิดชอบ	4.26	.75	4.05	.76	1.57
7. ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.05	.76	3.82	.71	1.83
8. ความอดุสาหะ	4.34	.92	4.09	.87	1.61
9. การรักษาวินัย	4.32	.83	4.19	.80	.95
10. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	4.07	.80	4.04	.83	.25
ค่าเฉลี่ย	4.11	.70	3.98	.65	1.11

$p \leq 0.05$

จากตาราง 7 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการประเมินต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
ของครู โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ในการประเมิน

n = 154

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เคยเป็นกรรมการ ประเมิน		ไม่เคยเป็นกรรมการ ประเมิน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. วิธีกำหนดช่วงคะแนน	2.94	.98	2.97	.96	-.16
2. วิธีประเมินผลแบบกลุ่ม	3.60	.67	3.45	.80	1.06
3. วิธีแบบบังคับเลือก	3.63	1.06	3.46	.98	.93
4. วิธีประเมินโดยผลงาน	3.86	.88	3.78	.87	.55
เฉลี่ย	3.53	.55	3.44	.62	.83

$p \leq 0.05$

จากตาราง 8 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการประเมินต่างกัน มีความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครู โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

n = 154

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ 1-19 ปี		ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ปริมาณงาน	3.82	.79	4.08	.77	-2.08*
2. คุณภาพของงาน	3.80	.81	4.01	.81	-1.57
3. ความทันเวลา	3.85	.87	4.10	.89	-1.77
4. ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	3.60	.86	3.84	.86	-1.71
5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ	3.89	.87	4.13	.69	-1.98*
6. ความรับผิดชอบ	4.01	.79	4.25	.71	-2.01*
7. ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.78	.75	4.04	.69	-2.18*
8. ความอดุสาหะ	4.02	.90	4.37	.85	-2.50*
9. การรักษาวินัย	4.10	.82	4.40	.78	-2.25*
10. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	3.87	.86	4.28	.72	-3.09**
เฉลี่ย	3.90	.67	4.18	.63	-2.64**

$p \leq 0.05$

จากตาราง 9 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และในรายข้อ พบว่าเกณฑ์ปริมาณงาน เกณฑ์ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ เกณฑ์ความรับผิดชอบ เกณฑ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน เกณฑ์ความอดุสาหะ เกณฑ์การรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วน เกณฑ์การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

n = 154

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ 1-19 ปี		ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. วิธีกำหนดช่วงคะแนน	3.03	.89	2.87	1.04	1.03
2. วิธีประเมินผลแบบกลุ่ม	3.52	.79	3.47	.72	.47
3. วิธีแบบบังคับเลือก	3.47	.97	3.57	1.05	-.59
4. วิธีประเมินโดยผลงาน	3.72	.84	3.91	.91	-1.34
เฉลี่ย	3.47	.60	3.47	.60	-.06

$p \leq 0.05$

จากตาราง 10 แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้สรุปผลของการวิจัย ตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการประเมิน และประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะทำให้ทราบความเหมาะสมของสภาพการประเมินและความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความคิดเห็นและความต้องการของครูในเขตคลองสามวาต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในเขตคลองสามวา จำนวน 439 คน จาก 18 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified random Sampling)จากโรงเรียนทั้ง 18 โรงเรียน โดยสุ่มมาโรงเรียนละ 35% แล้วนำกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ มาสุ่มแบบเจาะจง(Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูหัวหน้าระดับชั้น และครูปฏิบัติการสอน จำนวน 154 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบcheck-list และเติมข้อความ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษาวิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ กับกลุ่มครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยเป็นครูโรงเรียนบางชั้น โรงเรียนวัดคูบ่อน โรงเรียนสุเหร่าแสนแสบ โรงเรียนละ 10 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยมีหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการเขตคลองสามวา ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนในเขตคลองสามวาจำนวน 18 โรงเรียน ขออนุญาตเก็บข้อมูล 154 ฉบับ สามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาทั้ง 154ฉบับ คิดเป็น100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ(%) ค่าความถี่ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มประชากร
2. ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมและความต้องการตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา
3. ค่าสถิติที (t-test) ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า ระดับความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วิธีแบบบังคับเลือก และวิธีประเมินโดยผลงาน อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

ครูที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีประสบการณ์ในการประเมินต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีประสบการณ์ในการประเมินต่างกัน มีความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และรายข้อ เกณฑ์ปริมาณงาน เกณฑ์ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ เกณฑ์ความรับผิดชอบ เกณฑ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน เกณฑ์ความอดุสาหะ เกณฑ์การรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ครูที่มีประสบการณ์ในการประเมินต่างกัน มีความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก อาจจะมีสาเหตุมาจากเกณฑ์การประเมินที่ใช้ศึกษาคั้งนี้ เป็นเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดขึ้น เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสามารถปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละหน่วยงาน (กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544) จึงถือว่ามืองค์ประกอบครอบคลุมและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู ดังจะเห็นได้จากที่สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้นำเกณฑ์การประเมินนี้ไปใช้ โดยเพิ่มเติมเกณฑ์การประเมินด้านที่ว่าด้วยเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเข้าไป(บันทึกที่ ศธ.1181/8761 ลว.31 สค.44) เช่นเดียวกับกรุงเทพมหานคร ได้ให้หน่วยงานในสังกัดใช้เกณฑ์ประเมินนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยเช่นกัน (บันทึกกรุงเทพมหานครที่ กท 3000/1664 ลงวันที่ 11 กันยายน 2544) ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวเป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนทั่วไป โดยมีหลักการเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกับเกณฑ์ดังกล่าวและเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเสถียร คามีสักดิ์ (2540 : 61) ที่ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการสาย ข และ สาย ค เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งใช้หลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด ข้าราชการเห็นด้วยอยู่ในเกณฑ์ร้อยละ 99.5 – 75.8 และผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ารายการประเมินทุกข้อมีความเหมาะสมอย่างยิ่งและเหมาะสมมาก และบุญชัย ตั้งอุทัยสุข (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับขององค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ 4 ด้าน คือด้านการรักษาวินัย ด้านผลงาน ด้านการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2537 : 208) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน โดยวิเคราะห์ องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 9 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะความเป็นครู คุณภาพการสอน การบริการวิชาการและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ต่อส่วนรวม ปริมาณและคุณภาพงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ความสามารถในการสอน การรักษา วินัย แล้วให้ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยว่า ทั้ง 9 องค์ประกอบนี้ เป็นองค์ประกอบที่เป็นกลางๆ หน่วยงานที่มีภาระหน้าที่จัดการศึกษาดำกว่าระดับอุดมศึกษาสามารถนำไปใช้ได้ และคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) น่าจะนำผลวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอนได้ ซึ่งเกณฑ์ต่างๆเหล่านี้ ถือเป็นองค์ประกอบที่มีในเกณฑ์การประเมิน

ผลการปฏิบัติงานที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ทั้งสิ้น

ส่วน ความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่า วิธีแบบบังคับเลือก และวิธีประเมินโดยผลงาน อยู่ในระดับมาก อาจจะ เป็นเพราะ วิธีประเมินแบบบังคับ มีความยุติธรรม และมีลักษณะเป็นปรนัยมากกว่าวิธีแบบกำหนดช่วงคะแนน (ภิญโญ สาร. 2517 : 435) และวิธีประเมินโดยผลงานมีข้อดี คือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีส่วนร่วมกันในหลายด้านหลายขั้นตอน เช่น ร่วมกันศึกษาลักษณะงาน เพื่อให้รู้ปริมาณงาน และงานในหน้าที่ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับประเมิน ร่วมกันประเมิน ผู้บังคับบัญชาต้องคอยดูแลแนะนำสอนงานอยู่เสมอ การพิจารณาจะคำนึงถึงผลงาน เป็นหลัก ไม่คำนึงถึงวิธีการหรือการกระทำของแต่ละคน (อลงกรณ์ มีสุทธา. 2539 : 47) และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2537 : 190-200) เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน ที่สรุปว่า รูปแบบการประเมินที่เหมาะสม ควรจะเป็นรูปแบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผสมผสานของ หลายๆวิธีรวมกันแล้วเลือกใช้ข้อที่เด่นๆของแต่ละวิธี และพบว่า วิธีการประเมินที่มีประสิทธิภาพ คือ การประเมินแบบบังคับให้เลือก(Forced Choice Method)และ ประเมินตามวิธีการบริหารโดยวัตถุ ประสงค์(MBO) ซึ่งเป็นวิธีที่จะสามารถลดอคติของผู้ประเมินได้อย่างดี

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานและความต้องการ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมิน ผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01และรายข้อ เกณฑ์ปริมาณงาน เกณฑ์ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ เกณฑ์ความรับผิดชอบ เกณฑ์ความสามารถใน การปฏิบัติงาน เกณฑ์ความอดสาเห เกณฑ์การรักษาวินัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่20ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าครูที่ มีประสบการณ์ต่ำกว่า 19ปี สาเหตุอาจจะ เป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า มีเวลาการทำงาน มานานกว่า ย่อมมองเห็นความล้มเหลว และความสำเร็จในการทำงานต่างๆมาก และเห็นว่าเกณฑ์ ต่างๆที่กำหนดนี้ เช่น เกณฑ์ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ เกณฑ์ความรับผิดชอบ เกณฑ์ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน การที่มีความอดสาเห การมีวินัย ล้วนแต่เป็นเกณฑ์ที่บุคคลจะต้องมีและปฏิบัติจึงจะ สามารถทำให้งานประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น บุคคลใดมีคุณสมบัติเหล่านี้จะเป็นที่ต้องการขององค์กร ใน ขณะที่ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า ยังไม่ให้ความสำคัญด้านดังกล่าวเท่าใดนัก แต่จะเห็นความสำคัญของการ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรเสริญ วิเชียรรัตน์ (2531 : บทคัดย่อ) เรื่อง ขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นในการพิจารณาความดีความชอบต่างกัน และ

พงษ์พิเชฐ กมลรัตน์ (2542 : 65) ศึกษาปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และผู้แทนครูสายงานการสอน มีความเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการรักษาวินัย และด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจจะเป็นเพราะมีประสบการณ์ในหน้าที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดในด้านดังกล่าวแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธีรยุทธ อุณวิเศษ (2544 : 4) ที่ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 10 ปี เห็นว่าหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบ ด้านหลักเกณฑ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปดังงานวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร (บุญชัย ตั้งอุทัยสุข. 2543 : 86) โดย วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าหมวด และครูผู้สอน พบว่า หัวหน้าหมวดมีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานเหมาะสมมากกว่าครูผู้สอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้สอดคล้องกับความคิดเห็นและความต้องการของครู
2. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ใช้วิธีการประเมินผลแบบประเมินโดยผลงาน
3. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรมีการประชุมอบรมผู้ทำหน้าที่กรรมการประเมิน ให้มีความเข้าใจตรงกันทั้งในเรื่องเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมิน
4. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรทำการประชุมชี้แจงให้ครูเห็นความสำคัญของคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่พึงมีหรือพึงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทําวิจัย

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน กับข้าราชการครูกรุงเทพมหานครทั้งหมด เพื่อตรวจสอบเกณฑ์และวิธีการประเมินที่เหมาะสมจากกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น
2. ควรศึกษาการพัฒนาเกณฑ์การประเมินที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ครูโดยเฉพาะ เพื่อให้สอดคล้องกับงานในหน้าที่ให้มากขึ้น
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระบบเปิดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- “กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544,” (2544, 23 พฤษภาคม) ราชกิจจานุเบกษา ฉบับ
กฤษฎีกา. เล่มที่118 ตอนที่ 32ก.
- กรุงเทพมหานคร.(2544, 11 กันยายน) บันทึกข้อความที่ กท 3003/1664 เรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำกรุงเทพมหานคร(งบประมาณเงินอุดหนุน
รัฐบาล)ในวันที่ 1 ตุลาคม 2544.
- เกศินี หงสนันท์. (2530). การประเมินบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขตคลองสามวา. เอกสารแนะนำเขตคลองสามวา. กรุงเทพฯ: ม.ป.ป.
- คุรุสภา. (2539). ที่ระลึกงานวันครู. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- คุรุสภา. (2539). พระมหากรุณาธิคุณต่อครูอาวุโส. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- โจเซฟ ปุตติ. (2530). หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน. แปลโดย เรืองศักดิ์ ปานเจริญ
กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เฉลิมพจน์ สุภณวงศ์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบกับ ความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี.
วิทยานิพนธ์ คอ.ม.(การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ถ่ายเอกสาร.
- ชลิดา ศรมณี และคณะ. (2522). รายงานผลการวิจัย เรื่อง การพิจารณาความดีความชอบของ
ข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ : รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดำรง ประเสริฐกุล. (2542). ความเป็นครู. ลพบุรี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ดวงลาภ ชัยมนตรี. (2541). การพิจารณาความดีความชอบครูโรงเรียนเอกชนในเขตจังหวัด
สุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- ทิพวรรณ ยุทธโยธิน. (2528). รายงานการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบและเกณฑ์การ
พิจารณาความดีความชอบของอาจารย์วิทยาลัยครู. กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรภูมิ เอกะกุล.(2541) พฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี:กรณีศึกษา
ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด.(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.

- นงลักษณ์ พจนารักษ์. (2537). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนข้าราชการสาย ข และ สาย ค ขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับเงินเดือนที่สูงขึ้น ตามทัศนะของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน* สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- บวร ประพตติดี. (2522). *การวัดผลและประเมินบุคคล*. กรุงเทพฯ : รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ. (2522). *เอกสารประกอบการเรียนวิชาสถิติและการวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัณฑิต ศรีเมือง. (2529). *การพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ:การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ถ่ายเอกสาร.
- บุญชัย ตั้งอุทัยสุข. (2543). *องค์ประกอบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประจวบ อมะลันเชียร. (2536). *ศึกษาการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ*. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร,
- ปรีชา ศิวาลัย. (2536). *กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาบุคลากร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ผุสดี รุมาคม. (2542). *การประเมินการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : ธนาเพรสแอนด์กราฟฟิค จำกัด.
- ภิญโญ สาร. (2518). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มยุรี เศวदनัย. (2542) *คุณลักษณะของครูที่ดีตามแนวคิดของนักเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ถ่ายเอกสาร.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- วรเดช จันทรศร และ ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. (2541). *การประเมินผลในระบบเปิด*. กรุงเทพฯ : สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์ นิต้า.
- วิญญา วิศาลาภรณ์. (2540). *การวิจัยทางการศึกษา หลักการและแนวทางการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บริษัทต้นอ้อแกรมมี จำกัด.

- วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม.(2531). ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับข้อพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบข้าราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- วิทยา คูวิรัตน์.(2539). การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา ดันดีเสวี. (2542) แบบฟอร์มเอกสารที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- รังสรรค์ บัวจุม. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ . กรุงเทพฯ : เทคนิค13.
- สมคิด สิทธิศร. (2530). หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน คณาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ปริญญานิพนธ์. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมบูรณ์ ยงยอด. (2539). ศึกษาการพิจารณาความดีความชอบครูในวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2516). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2538) . รายงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สรเสริญ วิเชียรรัตน์. (2531). ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา.
- สรุปผลการประชุมชี้แจงการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข. สาย ค. และลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วันเสาร์ที่ 10 พฤศจิกายน 2544. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานการศึกษา. (2542). 25ปีสำนักงานการศึกษา:สืบสานพระราชปณิธานพระผู้พระราชทาน
การศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานการศึกษา. (2544). รายงานสถิติการศึกษาปี 2543 ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2539). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่
เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานบริหารการประถมศึกษา
สายงานบริหารการศึกษาและสายงานบริหารการมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2544). สู่เส้นทางวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: อรุณสาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2544,2 สิงหาคม) หนังสือที่ นร.0708.1/ว5 เรื่องหลัก
เกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน
สามัญ.
- สุนทร โคตรท่าน. (2531). ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- เสน่ห์ ประดิษฐ์. (2537). ศึกษาปัญหาการพิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์การเลื่อนขั้น
เงินเดือนประจำปี ของผู้บริหาร หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าแผนกวิชา ในวิทยาลัยเกษตรกรรม
ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, ถ่ายเอกสาร.
- แสงเดือน รอดรัตน์กุล. (2544). การยอมรับองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา
ความดีความชอบของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ.(การบริหารการศึกษา) นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสนาะ ดิยาว. (2535). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสถียร คามีสักดิ์. (2540) .ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการ สาย ข และ สาย ค เพื่อ
พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสถียร คามีสักดิ์. (2541). รวบรวมความทางวิชาการ การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :
ถ่ายเอกสาร.
- อลงกรณ์ มีสีทา และ สมิต สัมชุกร. (2539). การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิด
หลักการ วิธีการ และกระบวนการ . กรุงเทพฯ : ส. เอเซียเพรส(1989)จำกัด.

- อาณน รักการ. (2543). ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เหมาะสม ใน
การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี.
รายงานการค้นคว้าอิสระ กศ.บ.(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- Beach, Dale S.(1971) *Personnel: The Management of People at Work*. 2rd ed. Newyork
:Macmillan.
- Chruden,Herbert j., Sherman,Jr.,Arthur W.(1963) *Personnel Management*. 2nd ed. Ohio: South
Western Publishing Sompany.
- Daft, Richard L(1993). *Management*. 6rd ed Florida: The drydev Press.
- Flippo, Edwin B(1980). *Personnel Management*. 5th ed Phillippines, Manila:catcho
Hermanas inc.
- Hellriegel,Don.,and Slocum ,John W. (1992) *Management*. 6th ed. U.S.A.:Addison-Wesley
Publishing Company Inc.
- Mc Gregor, Douglas.(1960). *The Human Side of Enterprise*. Newyork : McGraw Hill.
- Mohummed,Ahmed.(1998). *County Agents'assessment of the Ohio State University Extension
Support and performance Evaluation System*. The Ohio State University.
- Philp, Tom. (1983). *Making Performance Appraisal Work*. McGraw-Hill :Berkshire England.
- Thomson, Wandamalone.(1998). *Supervisor Management Style and Employee Performance
Appraisal Satisfaction*. The University of Texas at Austin.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ทม 1012/ 5526



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙๘ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตคลองสามวา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัด

เนื่องด้วย นายสถิต ศีลาบุตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตให้ข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา คัดลอกแบบสอบถามศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสถิต ศีลาบุตร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และจะกรุณามีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 5538



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๒ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสถิต ศีลาบุตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายธีรยุทธ เหล่าพาณิชย์ นักวิชาการศึกษา 7 ว. เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสถิต ศีลาบุตร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 5539



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๔ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพลมานิย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสถิต ศีลาบุตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสถิต ศีลาบุตร ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 5540



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๔ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคันทนาบาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสถิต สีลาบุตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสถิต สีลาบุตร ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพิรินทร์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 5541



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙๒ กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการเขตคันนายาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสฤติ ศิลาบุตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายกิลัน ทำไร่ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์เขตคันนายาว เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเวียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสฤติ ศิลาบุตร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 02-258-4119



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บันทึกวิทยาลัย มศว โทร. 5644

ที่ ทม 1012/ 5542

วันที่ 22 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายสถิต ศีลาบุตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัด กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บันทึกวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขต คลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสถิต ศีลาบุตร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาวร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ | ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. นางสาวสุนันทา พงษ์มาลา | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบึงทองหลาง
กรุงเทพมหานคร |
| 3. นายสำเริง พรหมศิริ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพลมานีย์
กรุงเทพมหานคร |
| 4. นายธีรยุทธ เหล่าพานิชย์ | นักวิชาการ 7(ว) สำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร |
| 5. นายวิสัน ทำไร่ | ผู้ช่วยศึกษาธิการเขตคันนายาว
กรุงเทพมหานคร |

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
ของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยสอบถามครูผู้สอน ซึ่งผลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเพื่อการศึกษา คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานแต่ประการใด จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพจริง หรือตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด โดยในแต่ละข้อให้ท่านเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเหมาะสมของเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมคำในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เศษของปีตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปนับเพิ่มอีกหนึ่งปี)
(.....)ปี

2. หน้าที่ในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

☐ ครูปฏิบัติการสอนและเป็นหัวหน้าระดับชั้น

☐ ครูปฏิบัติการสอน

3. ประสบการณ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

☐ เคยเป็นกรรมการประเมินในปีการศึกษา 2545

☐ ไม่เคยเป็นกรรมการประเมินในปีการศึกษา 2545

ตอนที่ 2

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) มี 5 ระดับ ให้ท่านพิจารณาข้อความเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 หมายถึง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ปริมาณงาน	-	-	-	-	-
1. พิจารณาจากปริมาณผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือข้อตกลงของงาน					
2. พิจารณาจากปริมาณผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน					
2. คุณภาพของงาน	-	-	-	-	-
1. พิจารณาจากความถูกต้องของงาน					
2. พิจารณาจากความครบถ้วนสมบูรณ์ของงาน					
3. ความทันเวลา	-	-	-	-	-
1. พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานได้ทันเวลาหรือตรงตามเวลาที่กำหนด					
4. ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	-	-	-	-	-
1. พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน					

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ	-	-	-	-	-
1. พิจารณาจากผลผลิตของงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน					
6. ความรับผิดชอบ	-	-	-	-	-
1. พิจารณาจากการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
2. พิจารณาจากการมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ					
3. พิจารณาจากการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
7. ความสามารถในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-
1. พิจารณาจากการมีความรอบรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ					
2. พิจารณาจากการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน					
8. ความอดุสาหะ	-	-	-	-	-
1. พิจารณาจากการมีความขยันหมั่นเพียรที่จะทำงานให้สำเร็จ					
2. พิจารณาจากการมีความตั้งใจที่จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา					
9. การรักษาวินัย	-	-	-	-	-
1. พิจารณาจากการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ					
2. พิจารณาจากการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ					
10. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	-	-	-	-	-
1. พิจารณาจากการปฏิบัติตนเหมาะสมตามกรอบจรรยาบรรณของข้าราชการ					
2. พิจารณาจากการปฏิบัติตนเหมาะสมตามค่านิยมของข้าราชการ					

ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน โปรดเขียนลงในช่องว่างข้างล่างนี้

.....

ตอนที่ 3

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) มี 5 ระดับ ให้ท่านพิจารณาข้อความความต้องการเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการ ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ต้องการให้ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ต้องการให้ปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ต้องการให้ปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ต้องการให้ปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ต้องการให้ปฏิบัติน้อยที่สุด

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
1. วิธีการกำหนดช่วงคะแนน	-	-	-	-	-
1. ประเมินโดยพิจารณาจากคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลมากกว่าพิจารณาผลของงาน					
2. ประเมินโดยผู้ประเมินอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมายในช่วงคะแนนที่ต้องการ					
3. ประเมินโดยกำหนดช่วงคะแนนเท่ากันทุกข้อประเมิน					
2. วิธีการประเมินผลแบบกลุ่ม	-	-	-	-	-
1. ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการประเมิน					
2. ประเมินโดยผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการประเมิน					
3. ประเมินโดยหัวหน้าระดับชั้นเป็นกรรมการประเมิน					
4. ประเมินโดยครูผู้สอนเป็นกรรมการประเมิน					
5. ประเมินโดยคณะกรรมการอภิปรายผลงานแล้วให้คะแนนตามมติของกรรมการ					

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
3. วิธีแบบบังคับเลือก	-	-	-	-	-
1. ประเมินโดยใช้แบบประเมินที่กำหนดให้ผู้ประเมินพิจารณาทั้งด้านความสำเร็จ กับด้านความไม่สำเร็จของผู้ถูกประเมิน					
4. วิธีประเมินโดยผลงาน	-	-	-	-	-
1. ประเมินโดยยึดตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้ถูกประเมินได้ร่วมกำหนด					
2. ประเมินโดยพิจารณาผลของงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน					
3. ประเมินโดยใช้แบบประเมินที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดร่วมกัน					
4. ประเมินโดยคณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ถูกประเมินร่วมกำหนด					

ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนโปรดเขียนลงในช่องว่างข้างล่างนี้.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ตอนที่ 3

ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพและความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ
เลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร
ตอนที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ
ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัด
กรุงเทพมหานคร

เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน	n =154	
	X	S.D.
ปริมาณงาน	3.93	.79
1.พิจารณาจากปริมาณผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือข้อตกลงของงาน	3.91	.86
2.พิจารณาจากปริมาณผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน	3.95	.83
คุณภาพของงาน	3.89	.82
3.พิจารณาจากความถูกต้องของงาน	3.89	.89
4.พิจารณาจากความครบถ้วนสมบูรณ์ของงาน	3.89	.86
การประเมินความทันเวลา	3.96	.88
5.พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานได้ทันเวลาหรือตรงตามเวลาที่กำหนด	3.96	.88
ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	3.70	.86
6.พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน	3.70	.86
ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ	3.99	.80
7.พิจารณาจากผลผลิตของงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน	3.99	.80
ความรับผิดชอบ	4.11	.76
8.พิจารณาจากการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.12	.85
9.พิจารณาจากการมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.18	.88
10.พิจารณาจากการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	4.05	.87

เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน	n =154	
	X	S.D.
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.89	.73
11.พิจารณาจากการมีความรอบรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	3.99	.79
12.พิจารณาจากการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.79	.81
ความอดสาเห	4.17	.89
13.พิจารณาจากการมีความขยันหมั่นเพียรที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.20	.94
14. พิจารณาจากการมีความตั้งใจที่จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา	4.14	.90
การรักษาวินัย	4.23	.81
15. พิจารณาจากการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.21	.83
16. พิจารณาจากการประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ	4.25	.86
การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	4.05	.82
17. พิจารณาจากการปฏิบัติตนเหมาะสมตามกรอบจรรยาบรรณของข้าราชการ	4.26	.88
18. พิจารณาจากการปฏิบัติตนเหมาะสมตามค่านิยมของข้าราชการ	3.84	.98
เฉลี่ย	4.02	.66

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	n =154	
	X	S.D.
วิธีกำหนดช่วงคะแนน	2.96	.96
1.ประเมินโดยพิจารณาจากคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลมากกว่าพิจารณาผลของงาน	2.92	1.33
2.ประเมินโดยผู้ประเมินอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมายในช่วงคะแนนที่ต้องการ	2.81	1.17
3.ประเมินโดยกำหนดช่วงคะแนนเท่ากันทุกข้อประเมิน	3.14	1.06
วิธีประเมินโดยกลุ่ม	3.50	.76
4.ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการประเมิน	3.42	1.19
5.ประเมินโดยผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการประเมิน	3.44	1.08
6.ประเมินโดยหัวหน้าระดับชั้นเป็นกรรมการประเมิน	3.55	1.06
7.ประเมินโดยครูผู้สอนเป็นกรรมการประเมิน	3.51	1.17
8.ประเมินโดยคณะกรรมการอภิปรายผลงานแล้วให้คะแนนตามมติของกรรมการ	3.57	1.24
วิธีบังคับเลือก	3.51	1.00
9.ประเมินโดยใช้แบบประเมินที่กำหนดให้ผู้ประเมินพิจารณาทั้งด้านความสำเร็จ กับด้านความไม่สำเร็จของผู้ถูกประเมิน	3.51	1.00
วิธีประเมินโดยผลงาน	3.81	.87
10.ประเมินโดยยึดตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้ถูกประเมินได้ร่วมกำหนด	3.77	1.02
11.ประเมินโดยพิจารณาผลของงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน	3.94	.89
12.ประเมินโดยใช้แบบประเมินที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดร่วมกัน	3.79	1.08
13.ประเมินโดยคณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ถูกประเมินร่วมกำหนด	3.74	1.12
ค่าเฉลี่ย	3.47	.60

ตอนที่ 3 ตาราง แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	n =87คน		n =67 คน		t
	X	S.D.	X	S.D.	
ปริมาณงาน	3.82	.79	4.08	.78	-2.08*
1.พิจารณาจากปริมาณผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือข้อตกลงของงาน	3.77	.86	4.09	.83	-2.32*
2.พิจารณาจากปริมาณผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน	3.86	.84	4.07	.80	-1.59
คุณภาพของงาน	3.80	.82	4.01	.81	-1.57
3.พิจารณาจากความถูกต้องของงาน	3.79	.89	4.01	.88	-1.54
4.พิจารณาจากความครบถ้วน สมบูรณ์ของงาน	3.80	.89	4.00	.82	-1.40
ความทันเวลา	3.85	.87	4.10	.89	-1.78
5.พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานได้ทันเวลาหรือตรงตามเวลาที่กำหนด	3.85	.87	4.10	.89	-1.78
ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	3.60	.86	3.84	.86	-1.71
6.พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของ งาน	3.60	.86	3.84	.86	-1.71
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.89	.87	4.13	.69	-1.98*
7.พิจารณาจากผลผลิตของงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน	3.89	.87	4.13	.69	-1.98*
ความรับผิดชอบ	4.01	.79	4.25	.71	-2.01*
8.พิจารณาจากการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.02	.86	4.24	.82	-1.57
9.พิจารณาจากการมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.03	.91	4.37	.81	-2.40*

(ต่อ)

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	n =87คน		n =67 คน		t
	X	S.D.	X	S.D.	
10.พิจารณาจากการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	3.97	.90	4.15	.84	-1.30
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.78	.75	4.04	.69	-2.28*
11.พิจารณาจากการมีความรอบรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	3.84	.82	4.19	.70	-2.83*
12.พิจารณาจากการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.72	.83	3.88	.79	-1.18
ความอดุสาหะ	4.02	.90	4.37	.85	-2.50*
13.พิจารณาจากการมีความขยันหมั่นเพียรที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.03	.95	4.42	.89	-2.56*
14. พิจารณาจากการมีความตั้งใจที่จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา	4.00	.91	4.33	.86	-2.27*
การรักษาวินัย	4.10	.82	4.40	.78	-2.25*
15. พิจารณาจากการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.10	.84	4.36	.81	-1.90
16. พิจารณาจากการประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ	4.10	.89	4.43	.78	-2.40*
การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	3.87	.86	4.28	.72	-3.10**
17. การประเมินการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการพิจารณาจากการปฏิบัติตนเหมาะสมตามกรอบจรรยาบรรณของข้าราชการ	7.09	.96	4.48	.73	-2.74*
18. การพิจารณาจากการปฏิบัติตนเหมาะสมตามค่านิยมของข้าราชการ	3.68	1.00	4.07	.91	-2.69*
ค่าเฉลี่ย	3.90	.67	4.18	.63	-2.65*

 $p \leq 0.05$

ตารางแสดงการเปรียบเทียบความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	n =87คน		n =67 คน		t
	X	S.D.	X	S.D.	
วิธีกำหนดช่วงคะแนน	3.03	.89	2.87	1.04	1.03
1.ประเมินโดยพิจารณาจากคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลมากกว่าพิจารณาผลของงาน	3.00	1.25	2.82	1.43	.83
2.ประเมินโดยผู้ประเมินอ่านข้อ ความ แล้วทำเครื่องหมายในช่วงคะแนนที่ต้องการ	2.89	1.10	2.70	1.26	.96
3.ประเมินโดยกำหนดช่วงคะแนนเท่ากันทุกข้อประเมิน	3.20	.97	3.07	1.16	.70
วิธีประเมินโดยกลุ่ม	3.52	.79	3.47	.73	.47
4.ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการประเมิน	3.53	1.11	3.28	1.28	1.27
5.ประเมินโดยผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการประเมิน	3.53	1.00	3.33	1.17	1.14
6.ประเมินโดยหัวหน้าระดับชั้นเป็นกรรมการประเมิน	3.45	1.08	3.67	1.04	-1.30
7.ประเมินโดยครูผู้สอนเป็นกรรมการประเมิน	3.45	1.17	3.60	1.17	-.78
8.ประเมินโดยคณะกรรมการอภิปรายผลงานแล้วให้คะแนนตามมติของกรรมการ	3.67	1.18	3.45	1.31	1.09
ประเมินแบบบังคับเลือก	3.47	.97	3.57	1.05	-.59
9.ประเมินโดยใช้แบบประเมินที่กำหนดให้ผู้ประเมินพิจารณาทั้งด้านความสำเร็จ กับด้านความไม่สำเร็จของผู้ถูกประเมิน	3.47	.97	3.57	1.05	-.59
วิธีประเมินโดยผลงาน	3.72	.84	3.91	.91	-1.34
10.ประเมินโดยยึดตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้ถูกประเมินได้ร่วมกำหนด	3.63	1.04	3.94	.98	-1.87
11.ประเมินโดยพิจารณาผลของงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน	3.85	.86	4.04	.93	-1.35

(ต่อ)

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	n =87คน		n =67 คน		t
	X	S.D.	X	S.D.	
12.ประเมินโดยใช้แบบประเมินที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดร่วมกัน	3.72	.96	3.87	1.23	-.80
13.ประเมินโดยคณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ถูกประเมินร่วมกำหนด	3.69	1.08	3.81	1.18	-.64
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	.60	3.47	.60	-.06

 $p \leq 0.05$

ตารางแสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ
เลื่อนขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามหน้าที่การปฏิบัติงาน

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	n = 36 คน		n = 118 คน		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ปริมาณงาน	3.93	.90	3.93	.76	-.01
1.พิจารณาจากปริมาณผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือข้อตกลงของงาน	3.92	.97	3.91	.83	.06
2.พิจารณาจากปริมาณผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน	3.94	.92	3.96	.80	-.08
คุณภาพของงาน	3.94	.87	3.87	.81	.45
3.พิจารณาจากความถูกต้องของงาน	3.92	1.00	.88	.86	.21
4.พิจารณาจากความครบถ้วน สมบูรณ์ของงาน	3.97	.84	3.86	.87	.66
ความทันเวลา	3.94	.95	3.97	.87	-.13
5.พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานได้ทันเวลาหรือตรงตามเวลาที่กำหนด	3.94	.95	3.97	.87	-.13
ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	3.56	1.05	3.75	.80	-1.0
6. พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน	3.56	1.05	3.75	.80	-1.0
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.03	.84	3.98	.80	.29
7.พิจารณาจากผลผลิตของงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน	4.03	.84	3.98	.80	.29
ความรับผิดชอบ	4.19	.73	4.10	.77	.63
8.พิจารณาจากการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.14	.87	4.11	.85	.18
9.พิจารณาจากการมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.28	.85	4.15	.89	.75

(ต่อ)

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	n =36 คน		n =118 คน		t
	X	S.D.	X	S.D.	
10.พิจารณาจากการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	4.14	.90	4.02	.87	.73
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.86	.78	3.90	.72	-.30
11.พิจารณาจากการมีความรอบรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	4.06	.89	3.97	.76	.54
12.พิจารณาจากการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.67	.79	3.83	.82	-1.06
ความอดุสาหะ	4.28	.94	4.17	.88	.81
13.พิจารณาจากการมีความขยันหมั่นเพียรที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.28	1.00	4.18	.92	.56
14. พิจารณาจากการมีความตั้งใจที่จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา	4.28	.91	4.10	.90	1.02
การรักษาวินัย	4.25	.82	4.22	.81	.16
15. พิจารณาจากการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.25	.87	4.20	.82	.30
16. พิจารณาจากการประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ	4.25	.84	4.25	.87	.03
การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	4.01	.86	4.06	.81	-.29
17. พิจารณาจากการปฏิบัติตนเหมาะสมตามกรอบจรรยาบรรณของข้าราชการ	4.19	.86	4.28	.90	-.51
18. การพิจารณาจากการปฏิบัติตนเหมาะสมตามค่านิยมของข้าราชการ	3.83	1.06	3.84	.96	-.03
ค่าเฉลี่ย	4.04	.67	4.01	.67	.18

 $p \leq 0.05$

ตารางแสดงการเปรียบเทียบความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้น
เงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามหน้าที่การปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	n = 36 คน		n = 118 คน		t
	X	S.D.	X	S.D.	
วิธีกำหนดช่วงคะแนน	2.97	1.03	2.95	.94	.11
1.ประเมินโดยพิจารณาจากคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลมากกว่าพิจารณาผลของงาน	2.89	1.30	2.93	1.34	-.17
2.ประเมินโดยผู้ประเมินอ่านข้อ ความ แล้วทำเครื่องหมายในช่วงคะแนนที่ต้องการ	2.89	1.26	2.78	1.15	.49
3.ประเมินโดยกำหนดช่วงคะแนนเท่ากันทุกข้อประเมิน	3.14	1.17	3.14	1.02	-.03
วิธีประเมินโดยกลุ่ม	3.41	.69	3.53	.79	-.83
4.ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการประเมิน	3.11	1.28	3.52	1.15	-1.81
5.ประเมินโดยผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการประเมิน	3.25	1.20	3.50	1.04	-1.22
6.ประเมินโดยหัวหน้าระดับชั้นเป็นกรรมการประเมิน	3.56	1.13	3.54	1.04	.27
7. ประเมินโดยครูผู้สอนเป็นกรรมการประเมิน	3.61	1.20	3.48	1.16	.58
8.ประเมินโดยคณะกรรมการอภิปรายผลงานแล้วให้คะแนนตามมติของกรรมการ	3.50	1.34	3.59	1.21	-.40
วิธีบังคับเลือก	3.61	.87	3.48	1.04	.67
9.ประเมินโดยใช้แบบประเมินที่กำหนดให้ผู้ประเมินพิจารณาทั้งด้านความสำเร็จ กับด้านความไม่สำเร็จของผู้ถูกประเมิน	3.61	.87	3.48	1.04	.67
วิธีประเมินโดยผลงาน	3.89	.90	3.78	.87	.64
10.ประเมินโดยยึดตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้ถูกประเมินได้ร่วมกำหนด	3.92	.87	3.72	1.06	1.12
11.ประเมินโดยพิจารณาผลของงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน	3.81	1.01	3.97	.85	-1.0

(ต่อ)

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	n =36 คน		n =118 คน		t
	X	S.D.	X	S.D.	
12.ประเมินโดยใช้แบบประเมินที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดร่วมกัน	3.94	1.12	3.74	1.07	-1.0
13.ประเมินโดยคณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ถูกประเมินร่วมกำหนด	3.89	1.12	3.69	1.13	.91
ค่าเฉลี่ย	3.47	.60	3.47	.60	.01

 $p \leq 0.05$

ตารางแสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อน
 ขั้นเงินเดือนของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ใน
 การประเมิน

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	n = 48		n = 106		t
	X	S.D.	X	S.D.	
ปริมาณงาน	4.01	.90	3.90	.74	.83
1.พิจารณาจากปริมาณผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือข้อตกลงของงาน	3.94	.93	3.90	.83	.28
2.พิจารณาจากปริมาณผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน	4.08	.94	3.90	.77	1.30
คุณภาพของงาน	3.94	.87	3.87	.80	.49
3.พิจารณาจากความถูกต้องของงาน	3.90	.97	3.89	.85	.06
4.พิจารณาจากความครบถ้วน สมบูรณ์ของงาน	3.98	.86	3.85	.86	.87
ความทันเวลา	3.98	.98	3.95	.84	.17
5.พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานได้ทันเวลาหรือตรงตามเวลาที่กำหนด	3.98	.98	3.95	.84	.17
ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	3.63	1.02	3.74	.78	-.74
6. พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน	3.63	1.02	3.74	.78	-.74
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.06	.78	3.96	.82	.72
7.พิจารณาจากผลผลิตของงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน	4.06	.78	3.96	.82	.72
ความรับผิดชอบ	4.26	.75	4.05	.76	1.57
8.พิจารณาจากการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.17	.83	4.09	.86	.49
9.พิจารณาจากการมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.35	.84	4.10	.89	1.64
10.พิจารณาจากการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	4.25	.89	3.95	.86	1.97

(ต่อ)

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	n = 48		n =106		t
	X	S.D.	X	S.D.	
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.05	.76	3.82	.71	1.83
11.พิจารณาจากการมีความรอบรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	4.21	.80	3.90	.77	2.31
12.พิจารณาจากการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.90	.83	3.75	.81	1.06
ความอดสาหัส	4.34	.92	4.09	.87	1.61
13.พิจารณาจากการมีความขยันหมั่นเพียรที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.35	.96	4.13	.93	1.36
14. พิจารณาจากการมีความตั้งใจที่จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา	4.33	.93	4.06	.88	1.77
การรักษาวินัย	4.32	.83	4.19	.80	.95
15. พิจารณาจากการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.31	.88	4.17	.81	.99
16. พิจารณาจากการประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ	4.33	.83	4.21	.87	.84
การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ	4.07	.81	4.04	.83	.25
17. พิจารณาจากการปฏิบัติตนเหมาะสมตามกรอบจรรยาบรรณของข้าราชการ	4.33	.86	4.23	.90	.69
18. พิจารณาจากการปฏิบัติตนเหมาะสมตามค่านิยมของข้าราชการ	3.81	.96	3.85	.99	-.21
ค่าเฉลี่ย	4.11	.70	3.98	.65	1.11

 $p \leq 0.05$

ตารางแสดงการเปรียบเทียบความต้องการในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
ของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการประเมิน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	n = 48		n = 106		t
	X	S.D.	X	S.D.	
วิธีกำหนดช่วงคะแนน	2.94	.98	2.97	.96	-.17
1.พิจารณาจากคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลมากกว่าพิจารณาผลของงาน	2.81	1.30	2.97	1.35	-.69
2.โดยผู้ประเมินอ่านข้อ ความ แล้วทำเครื่องหมายในช่วงคะแนนที่ต้องการ	2.79	1.27	2.81	1.13	-.10
3.โดยกำหนดช่วงคะแนนเท่ากันทุกข้อประเมิน	3.21	1.11	3.11	1.04	.52
วิธีประเมินผลแบบกลุ่ม	3.60	.67	3.45	.80	1.06
4.โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการประเมิน	3.38	1.25	3.44	1.16	.33
5.โดยผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการประเมิน	3.52	1.07	3.41	1.08	.61
6.โดยหัวหน้าระดับชั้นเป็นกรรมการประเมิน	3.71	1.13	3.47	1.03	1.29
7.โดยครูผู้สอนเป็นกรรมการประเมิน	3.73	1.11	3.42	1.19	1.55
8.โดยคณะกรรมการอภิปรายผลงานแล้วให้คะแนนตามมติของกรรมการ	3.65	1.30	3.54	1.21	.50
วิธีแบบบังคับเลือก	3.63	1.06	3.46	.98	.93
9.โดยใช้แบบประเมินที่กำหนดให้ผู้ประเมินพิจารณาทั้งด้านความสำเร็จ กับด้านความไม่สำเร็จของผู้ถูกประเมิน	3.63	1.06	3.46	.98	.93
วิธีประเมินโดยผลงาน	3.86	.88	3.78	.87	.55
10.โดยยึดตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้ถูกประเมินได้ร่วมกำหนด	3.83	1.00	3.74	1.04	.55
11.โดยพิจารณาผลของงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน	3.98	.86	3.92	.91	.41
12.โดยใช้แบบประเมินที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดร่วมกัน	3.81	1.21	3.77	1.03	.21
13.โดยคณะกรรมการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ถูกประเมินร่วมกำหนด	3.83	1.15	3.70	1.11	.69
เฉลี่ย	3.53	.55	3.44	.62	.83

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล

นายสถิต ศีลาบุตร

วัน เดือน ปีเกิด

16 พฤษภาคม 2496

สถานที่เกิด

อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

26/1 หมู่ 9 แขวงหนองจอก เขตหนองจอก

กรุงเทพมหานคร

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน

อาจารย์ใหญ่โรงเรียนสุหร่านาตบ

เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2512

ม.ศ.3 จากโรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย

พ.ศ. 2515

ปก.ศ. จากวิทยาลัยครูธนบุรี

พ.ศ. 2520

กศ.บ.(ประวัติศาสตร์)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พ.ศ. 2546

กศ.ม. (บริหารการศึกษา)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ