

๕
351.6
๗๒/๗๗

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

ปริญญานิพนธ์

ของ

ประจวบ อมะลัษเฐียร

๗๔ ก.ย. 2536

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2536

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

บทคัดย่อ

ของ

ประจวบ อมะลัษเฐียร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2536

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และขนาดโรงเรียนและศึกษาปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร 107 คน ครู 340 คน รวมกลุ่ม ตัวอย่างทั้งสิ้น 447 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 63 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที (t - test) และการทดสอบค่าเอฟ (F - test)

ผลการวิจัย พบว่า

ผู้บริหารเห็นว่ามี การปฏิบัติในการพิจารณาความชอบประจำปีของข้าราชการครูอยู่ใน ระดับมาก ส่วนครูเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และทั้งผู้บริหารและครู ต้องการให้ โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบและคุณลักษณะของผู้สมควร ได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ

ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน อายุต่างกัน เห็นว่ามี การปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารอยู่ในโรงเรียนขนาด ต่างกัน เห็นว่ามี การปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่เห็นว่ามี การปฏิบัติมากกว่า ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียน ขนาดกลาง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน อายุต่างกัน ขนาดโรงเรียนต่างกัน ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน

ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน อายุต่างกัน ขนาดโรงเรียนต่างกัน เห็นว่ามีการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน ครูอายุต่างกัน ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน โดยครูอายุน้อยกว่า 30 ปี ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากกว่าครูที่อายุมากกว่า 45 ปี และครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารและครูเห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ANNUAL PROMOTION FOR TEACHERS AS VIEWED BY ADMINISTRATORS
AND TEACHERS OF THE PUBLIC PRIMARY SCHOOLS IN
CHANGWAT SAMUT PRAKARN

AN ABSTRACT
BY
PRACHOUB AMALUSTHEIN

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

February 1993

The purposes of this research were to study and compare the opinions of administrators and teachers towards current situations and needs for annual promotion in primary school teachers in Changwat Samut Prakarn , as classified by working experience, age and school size, and to study the problems related to annual promotion as perceived by the administrators and teachers.

The sample used in this study included 107 administrators and 340 teachers, totally 447, derived from the stratified random sampling technique. The instrument used for collecting data was the 5-scale-rating questionnaire with 63 items. The statistics used for analyzing data were mean, percentage, standard and deviation, t-test, and F-test.

The main research findings were summarized as follows:

The administrators viewed that annual promotion was done at a high level, while the teachers viewed at a moderate level. Both administrators and teachers needed the schools to do at a high level, on policy making, criteria methodology and process of annual promotion, and qualifications of those eligible for the annual promotion.

The administrators viewed current situations and needs for annual promotion as differently with statistical difference. The administrators with different working experiences and ages viewed annual promotion with no statistical difference. But the administrators in different school sizes viewed with statistical difference, where by the administrators in large size schools viewed

at a higher level than the administrators in medium-size schools. The administrators with different working experiences, different ages, and different school sizes needed the school to do annual promotion with no statistical difference.

The teachers viewed current situations and needs for annual promotion with statistical difference. The teachers with different working experiences, different ages, and different school sizes viewed with no statistical difference. The teachers with different working experiences needed the schools to do with no statistical difference. The teachers with different ages and different school sizes needed the schools to do with statistical difference, where by the teachers younger than 30 years needed the schools to do more than those with age older than 45 years. Also, the teachers in medium size schools needed the schools to do more than those in small size schools. The administrators and teachers viewed the annual promotion problems at a moderate level.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(รศ.ดร.กิติมา ปรีดีติลล)

.....กรรมการ

(รศ.ลัดดาวัลย์ หวังพานิช)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(รศ.ดร.กิติมา ปรีดีติลล)

.....กรรมการ

(รศ.ลัดดาวัลย์ หวังพานิช)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ว่าที่ร้อยตรีจรูญ มุ่งการนา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ 24 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2536

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนติดตามเร่งรัดห่วงใยจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา ปรีดีศิลป ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาและน้ำใจของท่านเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ หวังพานิช กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือตรวจแก้ไขและให้กำลังใจ อันมีคุณค่ายิ่งต่อผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ว่าที่ร้อยตรีจรูญ มุ่งการนา กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาชี้แจงให้คำแนะนำในการแก้ไขปริญญานิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัยทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้สละเวลาตรวจสอบเนื้อหาและตรวจแก้สำนวนในแบบสอบถามให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ อีกหลายท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามได้หมด ที่มีส่วนช่วยเหลือให้การสนับสนุนให้กำลังใจในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ประจวบ อมะลัษเฐียร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ความหมายของการพิจารณาความดีความชอบ	9
นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ	11
หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	14
วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ	32
คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	41
ปัญหาที่เกิดจากการพิจารณาความดีความชอบ	44
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	51
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	59
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	59
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	69

บทที่	หน้า
วิธีจัดการกับข้อมูล	69
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	72
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	115
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	115
การวิเคราะห์ข้อมูล	116
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	117
อภิปรายผล	120
ข้อเสนอแนะทั่วไป	145
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป	145
บรรณานุกรม	146
ภาคผนวก	154
ภาคผนวก ก	155
ภาคผนวก ข	174
ภาคผนวก ค	178
ประวัติย่อของผู้วิจัย	199

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนโรงเรียนจำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน	57
2	จำนวนผู้บริหารและครูจำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน	58
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพ ปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู	74
4	ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อ ความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของ ข้าราชการครู	75
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีการปฏิบัติในด้านนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ	76
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีการปฏิบัติในด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	79
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีการปฏิบัติในด้านวิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดี ความชอบ	82
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีการปฏิบัติในด้านคุณสมบัติของผู้สมควรได้รับการพิจารณา ความดีความชอบ	85
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในด้านนโยบายในการพิจารณา ความดีความชอบ	88

10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ความดีความชอบ	91
11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในด้านวิธีการและขั้นตอนในการพิจารณา ความดีความชอบ	94
12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในด้านคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ ..	96
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการ ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู.	99
14	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณา ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	100
15	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณา ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ	101
16	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณา ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ...	102
17	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณา ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	103
18	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการในการพิจารณา ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	104

19	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการในการพิจารณา ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ	104
20	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการในการพิจารณา ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน....	105
21	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการ ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู	106
22	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ..	107
23	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ	107
24	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน	108
25	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	109
26	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ	109
27	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	110
28	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณา ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน	111

29	เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณา ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	112
30	ค่าเฉลี่ยของปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู	113
31	ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จากแบบสอบถามปลายเปิด	114
32	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	175
33	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	175
34	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	176
35	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	176
36	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อ สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ของข้าราชการครู	177

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การที่หน่วยงานจะได้รับความร่วมมือด้วยดีจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้น มีปัจจัยหลายอย่างและปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือคน ต้องมีขวัญดี มีกำลังใจในการทำงาน การบำรุงขวัญที่สำคัญที่สุดก็คือ การพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมเพราะสิ่งนี้มีอิทธิพลต่อการจูงใจคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 106) ได้กล่าวว่า สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ข้าราชการทำงานเฉื่อยชา ทำงานไม่เต็มความสามารถ ไม่ตั้งใจทำงาน การทำงานตกต่ำก็มาจากระบบการพิจารณาความดีความชอบที่บกพร่อง ขาดความยุติธรรม ดังนั้นระบบการพิจารณาความดีความชอบ จึงไม่เพียงแต่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ ยังจะมีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความเสื่อมของหน่วยงานด้วย (Sam. 1970 : 370) ผู้บริหารจึงต้องหาทางดำเนินการทุกอย่างที่จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจ มีขวัญดี มีกำลังใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูเป็นการพิจารณาปูนบำเหน็จรางวัลเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น บังเกิดผลดีแก่ทางราชการซึ่ง จาเนียร จวงตระกูล (2531 : 134) ได้กล่าวว่า การพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารควรยึดความสุจริต ความถูกต้องเป็นธรรม มีหลักเกณฑ์ มีเครื่องมือประเมินอย่างเที่ยงตรงเชื่อถือได้ จะทำให้ข้าราชการครูมีขวัญในการทำงานและควรประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ เอ็ด สาระภูมิ (2529 : 47) ที่ว่า ผู้บริหารควรวางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือในการประเมินผลงานข้าราชการครูไว้ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน จากการประเมินผลงานข้าราชการครูของผู้บริหารจะทำให้ข้าราชการครูทราบว่าหน่วยงานต้องการให้คนทำงานสำเร็จในเรื่องอะไร ดีเด่นระดับใด มีเกณฑ์มาตรฐานวิธีการอย่างใดในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อจะได้เข้าใจตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะทำงานร่วมกัน เพราะเป้าหมายสำคัญของการเลื่อนขั้นเงินเดือน คือ

ให้เป็นการกระตุ้นการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของข้าราชการครู (สวัสดี สุคนธรังษี.
2523 : 608)

การพิจารณาความดีความชอบเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำทุกปี เพื่อ
นำผลการพิจารณาไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่ผู้ทำงานทุกคน
ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงด้วยระบบการพิจารณาที่
ยุติธรรมเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายถือว่าเป็นรางวัลในการตอบแทนความดีที่ได้ปฏิบัติมาทำให้ผู้ทำงาน
มีขวัญ กำลังใจกระตือรือร้นที่จะทำงานต่อไป จากสรุปผลการดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบันและ
ปัญหาในเรื่องที่สำคัญของกรมอาชีวศึกษา ปัญหาหนึ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการพิจารณาความดีความชอบ
คือ กำลังใจจากการให้บำเหน็จความดีความชอบที่ต้องรอลำดับ ตามนโยบายของผู้บริหาร
บางที่ทำให้คนตั้งใจทำงานเสียขวัญ ส่วนคนที่ไม่ใส่ใจทำงานก็รอลำดับไม่ต้องปรับปรุงตนเอง
และมีข้อเสนอแนะให้กรมอาชีวศึกษามีมาตรฐานในเรื่องเหล่านี้ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่ใช่ให้
เป็นเรื่องส่วนตัวของผู้มีอำนาจเบื้องบนซึ่งจะเป็นผลสะท้อนถึงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของ
สถานศึกษาได้ (วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม. 2531 : 4 ; อ้างอิงมาจาก กรมอาชีวศึกษา.

2528 : 4 - 19) และระบบราชการเป็นระบบการบังคับบัญชาโดยอาศัยอาวุโสทางอายุเป็น
ส่วนใหญ่คนที่มีความรู้ความสามารถต้องการแสดงออกถึงความสามารถที่มีอยู่ ทุ่มเวลาให้กับ
งานแต่กลับถูกระบบราชการที่ให้อำนาจผู้บังคับบัญชาสูง อาจใช้อำนาจในทางที่ไม่ชอบและ
ผู้บังคับบัญชาบางคนก็อาจนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ทำงาน เพราะ
ระบบราชการเป็นของทุกคนไม่ใช่คนใดคนหนึ่งให้อำนาจตอบแทนพวกของตน เช่น กรณีการ
พิจารณาความดีความชอบส่วนมากจะให้กับคนใกล้ชิดโดยไม่คำนึงถึงผลงานเลย (ภริรัฐพงศ์
ทองพินิจ. 2532 : 3) เมื่อพฤติกรรมบริหารไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารราชการมีระบบ
การเล่นพรรคเล่นพวก เป็นปัญหาเรื้อรังมานานและยากจะแก้ไขได้ แม้จะได้นำเอาระบบคุณธรรม
มาใช้ก็เป็นหลักการและตัวบทกฎหมายเท่านั้น แต่ในทางปฏิบัติยังถือความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่า
ยึดถือเหตุผลตามระบบคุณธรรม พฤติกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดระบบอุปถัมภ์อย่างกว้างขวาง เช่น
การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีระบบการเล่นพรรคเล่นพวกมาเกี่ยวข้อง
ด้วยอย่างมาก การพิจารณามักจะคำนึงถึงพวกพ้องมากกว่าความสามารถ ไม่มีหลักการประเมิน

บุคคลที่เป็นธรรม ทำให้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและตั้งใจปฏิบัติงานหมกมุ่นใจ ไม่มี ขวัญในการทำงาน (ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2527 : 72 - 73) แม้แต่การพิจารณาความดี ความชอบในระดับประเทศ ระดับกระทรวง และระดับกรม ก็มีปัญหา จากรายงานผลการสำรวจ และวิเคราะห์ปัญหาการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการระดับสูง ของไทย พบว่า ปัญหาการพิจารณาความดีความชอบระดับประเทศเกิดจากปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 45 ปัจจัยเกี่ยวกับงานและระบบการเลื่อน เงินเดือนไม่ดี ร้อยละ 35.40 และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุใส่น้อย ร้อยละ 1.80 ฯลฯ เป็นต้น ส่วนระดับกระทรวง พบว่า ปัญหาคือข้าราชการของกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวง ยุติธรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และทบวงมหาวิทยาลัย เคยได้รับเงินเดือน 2 ขั้น เพียงครั้ง เดียวตลอดระยะเวลา 10 ปี สำหรับปัญหาในระดับกรมก็เช่นเดียวกัน คือข้าราชการระดับสูง ในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กรมทรัพยากรธรรมชาติและ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับเงินเดือน 2 ขั้น เพียงครั้งเดียวตลอดระยะเวลา 10 ปี (ติน ปรชฎพฤทธิ. 2533 : 76) ปัญหาเหล่านี้ทำให้ข้าราชการขาดความกระตือรือร้นใน การทำงาน ขาดขวัญกำลังใจเพราะระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม จากการ พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สมุทรปราการโดยการใช้แบบประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบแล้วกำหนดโควตา 2 ขั้น เป็นอัตรา ร้อยละ 15 ของข้าราชการครูในโรงเรียนนั้น ซึ่งในทางปฏิบัติยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน แต่อย่างใดเพราะสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้อำนาจแต่ละโรงเรียน สามารถแก้ไขเพิ่มเติมแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน ดังนั้น แต่ละหน่วยงานจึงพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่หน่วยงานของตน โดยทั่วหน้าและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่สุด

จากการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูทุกปีที่ผ่านมา จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดหนึ่งที่ได้รับการร้องเรียนจากครูว่า การพิจารณาความดีความชอบไม่ได้รับความ เป็นธรรม เล่นพรรคเล่นพวก ถูกกลั่นแกล้ง ทุจริตและบกพร่องในหน้าที่ ทำให้ต้องเสียเวลาตั้ง

กรรมการสืบหาข้อเท็จจริงอยู่เสมอ (ฝ่ายนิติกร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2532 : 1 - 8) เป็นสาเหตุให้ครูขาดขวัญกำลังใจ ไม่ตั้งใจทำงาน ขาดความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับ กานดา วัชรากย์ (2529 : 9) ที่ว่าการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่ยุติธรรม จะทำให้เกิดความริ้วฉานไม่มีความสามัคคีในหน่วยงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้น ป.6 มีแนวโน้มลดลงเกือบทุกกลุ่มประสบการณ์ เมื่อเทียบกับเกณฑ์ของกรมวิชาการ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2531 : 170 - 171)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาข้อมูลที่เป็นสภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาว่าเป็นอย่างไรในแต่ละโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำมาปรับปรุงแก้ไขการพิจารณาความดีความชอบให้มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูอันจะส่งผลให้การเรียนการสอนระดับประถมศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน อายุและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อสำรวจปัญหาการพิจารณาความดีความชอบตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการครู
ประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรมต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพิจารณาความดี
ความชอบประจำปีของข้าราชการครูและบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียน
ประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการในเรื่องต่อไปนี้

- 1.1 นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ
- 1.2 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ
- 1.3 วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ
- 1.4 คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
ปีการศึกษา 2533 จำนวน 4 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ จำนวน 148 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร
148 คน ครู 2,953 คน

กลุ่มตัวอย่าง

สุ่มมา 107 โรงเรียน ได้ผู้บริหาร 107 คน ครู 340 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารและครูจำแนกตาม

1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น

1.1.1 น้อยกว่า 10 ปี

1.1.2 10 - 20 ปี

1.1.3 มากกว่า 20 ปี

1.2 อายุ แบ่งเป็น

1.2.1 น้อยกว่า 30 ปี

1.2.2 30 - 45 ปี

1.2.3 มากกว่า 45 ปี

1.3 ขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น

1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็กนักเรียน ไม่เกิน 120 คน

1.3.2 โรงเรียนขนาดกลางนักเรียน 121 - 300 คน

1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่เกินนักเรียน 301 คนขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ความต้องการและปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพิจารณาความดีความชอบประจำปี หมายถึง การพิจารณาประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นการประเมินความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้มาซึ่งปริมาณและคุณภาพ การรักษาวินัย และความอดสุภาพของแต่ละคนว่าดีหรือไม่มากน้อยเพียงใดเพื่อหาเห็นความชอบให้ตามควรแก่ความดี อันเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานซึ่งการศึกษาการพิจารณาความดีความชอบจะศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง

1.1 นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง ขอบเขตหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลพิจารณาความดีความชอบที่ยึดถือปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับของครูและผู้เกี่ยวข้อง

1.2 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง สาระสำคัญที่เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ซึ่งกำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) และเป็นไปตามแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) กำหนดไว้

1.3 วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง กระบวนการและแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อให้ได้มาซึ่งผลของการพิจารณาความดีความชอบในรูปบุคคลหรือคณะบุคคล

1.4 คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง รายการประเมินหรือองค์ประกอบที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมินผลงานของข้าราชการ 6 องค์ประกอบ คือ คุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง ผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ

2. ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการในการวิจัยนี้จะศึกษาครูที่ได้รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ

2.1 ผู้บริหาร ได้แก่ ครูที่ดำรงตำแหน่งบริหารต่าง ๆ ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน

2.2 ครู คือ ผู้ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา และครูพิเศษที่ปฏิบัติการสอน

3. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เคยรับราชการอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ และโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ มาก่อน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ประสบการณ์ในการทำงานน้อย (น้อยกว่า 10 ปี) ประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง (10 - 20 ปี) และประสบการณ์ในการทำงานมาก (มากกว่า 20 ปี)

5. อายุ หมายถึง อายุของผู้บริหารและครู แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ อายุน้อย (น้อยกว่า 30 ปี) อายุปานกลาง (30 - 45 ปี) และอายุมาก (มากกว่า 45 ปี)

6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่โดยถือเอาจำนวนนักเรียน เป็นตัวบ่งชี้ ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน

โรงเรียนขนาดกลาง นักเรียน 121 - 300 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ นักเรียน 301 คนขึ้นไป

7. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ

8. ความต้องการ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ต้องการให้ปฏิบัติ เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการพิจารณาความดีความชอบ

การเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการนั้นเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานโดยถือเป็นหลักปฏิบัติกันมาตั้งแต่เดิมว่าเป็นการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการซึ่ง ไพโรจน์ ลิตปรีชา

(2523 : 45) ได้ให้ความหมายการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึงการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติงานมาในรอบปีที่แล้วโดยมีความดีความชอบมากเป็นพิเศษซึ่งควรได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ขึ้น ยึดถือหลักเกณฑ์การพิจารณาในเรื่องคุณภาพและปริมาณงานในตำแหน่ง ผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความอดทนสาหะในการปฏิบัติงาน

สีมา สีมานันท์ (2524 : 19) ได้ให้คำจำกัดความการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึง การนำผลการประเมินมาตีค่าผลงานโดยใช้เทคนิคและวิธีการทางการประเมินผลงานต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาตอบแทนผลงานด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

สาราญ ถาวรยุศม์ และบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ (2527 : 13) ได้ให้ความหมายว่าการพิจารณาความดีความชอบหมายถึงการตอบแทนผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติมาหรือตอบแทนความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ข้าราชการได้ปฏิบัติมาในระยะเวลาหนึ่ง

สวัสดี สุคนธรังษี (2523 : 608) ให้ความหมายการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึง การนำผลการประเมิน การปฏิบัติราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน คือให้เป็นการกระตุ้น การเพิ่มสมรรถภาพข้าราชการ ข้าราชการที่ไม่มีผลงาน ก็ไม่ควรได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

สมาน รังสิโยภักดิ์ (2520 : 76) เสนอแนวคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การพิจารณาให้ผลประโยชน์ตอบแทนความสามารถหรือสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาตามปริมาณงาน ความยากง่ายของงานและคุณภาพของงาน

กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายในการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึงการให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ข้าราชการ (กรมอาชีวศึกษา, 2530 : 33)

ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 247) ได้ให้ความหมายว่า การพิจารณาความดีความชอบหมายถึงการพิจารณาผลงานที่ได้ทำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ใน การพิจารณาผลงานบุคคลนั้น นอกจากจะพิจารณาด้านปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำสำเร็จแล้วยังต้องพิจารณาด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวหรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มด้วย เพราะคุณลักษณะเฉพาะตัวเหล่านี้แม้จะไม่ปรากฏเป็นผลงานโดยตรงแต่ก็เป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานช่วยให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

อรุณ รักธรรม (2531 : 675) ได้กล่าวว่า การพิจารณาความดีความชอบเป็นการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การวัดผลงานการตีค่าหรือการพิจารณาของบุคคลเพื่อจะได้ทราบความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคคลนั้นนั่นเอง

เสนาะ ดิยาวุ สุปราณี ศรีจิตราภิมุข และนิยะดา ขุนหวงค์ (2527 : 144) กล่าวว่า การพิจารณาความดีความชอบหมายถึง ระบบการประเมินผลที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเองโดยปกติผู้พิจารณาคือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของคนนั้น การพิจารณาผลงานอาจไม่ทำเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงินและไม่จำเป็นต้องอาศัยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การพิจารณาที่ใช้กันมากคือการพิจารณาผลงานที่ได้ทำโดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงาน

จากความหมายต่าง ๆ แยกเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. การพิจารณาความดีความชอบ เป็นกระบวนการประเมินผลวิธีการหนึ่งซึ่งผลการปฏิบัติงานต้องมีการเคลื่อนไหว มีการดำเนินการทางกายภาพ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานจะไม่มีทางเป็นไปได้หากปราศจากกระบวนการหรือวิธีการ
2. การพิจารณาความดีความชอบ เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้า นายจ้างหรือบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การพิจารณาความดีความชอบ เป็นการประเมินผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่ถือว่าเป็นส่วนที่จำเป็นในการพัฒนาบุคคล

4. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานก็เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับปรุงงาน ปรับปรุงตัวบุคคล และปรับปรุงการบริหารงาน

สรุปได้ว่า การพิจารณาความดีความชอบหมายถึง การนำเอาผลการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชามาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อเป็นการตอบแทนความสามารถ ความอุตสาหะในการปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้น ส่งเสริม จูงใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน แก่ผู้มีผลงานดีเด่น

นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ

นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบหมายถึง การพูด หรือการเขียนถึงขอบเขตอันเป็นแนวทางที่จะทำให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความสุจริต ความถูกต้อง ความเป็นธรรมและเป็นประโยชน์ต่อราชการโดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ ความอุตสาหะ ความประพฤติ การรักษาวินัยและผลงานที่ผู้นั้นกระทำซึ่งจะต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป (เวตวงบุคคลากร. 2531 : 41)

สำราญ ถาวรยุศม์ (2530 : 65) ได้กล่าวถึงนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบว่าหมายถึงขอบเขตหรือแนวทางกว้าง ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเป็นที่ยอมรับระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

กานดา วัชรากัย (2529 : 8) ได้กล่าวถึงนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบว่าหมายถึงการกำหนดให้มีการตอบแทนความดีความชอบประจำปีแก่ข้าราชการโดยให้คู่ที่องค์ประกอบใหญ่ ๆ คล้าย ๆ กันคือ เรื่องความอุตสาหะ ความสามารถ การปฏิบัติตามวินัย คุณภาพและปริมาณของงานแต่ละปี

จากบทกล่าวนา จุดอ่อนของการพิจารณาความดีความชอบ (2529 : 9) ได้กล่าวถึงนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบว่าเป็นการสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นมาใช้เพื่อให้ผลการประเมินเป็นเครื่องชี้ว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดควรได้เลื่อนเงินเดือนมากน้อยเพียงใด ระบบการประเมินดังกล่าว มีทั้งระบบที่หน่วยงานกลางสร้างขึ้นและแนะนำให้ส่วนราชการนาไปใช้กับที่หน่วยงานสร้างขึ้นหรือพัฒนาขึ้นใช้เองให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในส่วนราชการนั้น ๆ ในแต่ละหน่วยงานอาจมีนโยบายแตกต่างกันก็ได้

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2527 : 22) ได้กล่าวถึงนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบว่าทำขึ้น เพื่อการให้บำเหน็จรางวัลแก่คนทำงานเป็นประการแรกและการพิจารณาความดีความชอบยัง เชื่อมโยงกับการบริหารงานบุคคลหลายขั้นตอนด้วยกันและมีบทบาทสำคัญที่ทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ สัมพันธ์กับระบบการบริหารงาน กฎระเบียบ และการใช้ผลการประเมิน ความสมเหตุสมผลของการประเมิน ความน่าเชื่อถือของระบบวิธีการประเมินผลงานเป็นสิ่งสำคัญมิฉะนั้นแล้วการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อบำเหน็จรางวัลการทำงานกับผลงานที่แท้จริงจะแตกต่างกันไป คนละทิศทาง

นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึงกรอบหรือแนวทางเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทุกหน่วยงานต้องมี จากการวิจัยของบัณฑิต ศรีเมือง (2528 : ๑) เรื่องการพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดบุรีรัมย์พบว่านโยบายในการพิจารณาความดีความชอบมีทุกหน่วยงาน และใช้เกณฑ์พิจารณา คือ ผลงาน การอุทิศเวลา ความรู้ความสามารถ ความประพฤติ อาวุโส มีการชี้แจงให้ครูได้ทราบวิธีการและหลักเกณฑ์ในการพิจารณา มีการติดตามผลตลอดปี ในการพิจารณาความดีความชอบของสำนักงานข้าราชการพลเรือนนั้นนโยบายแตกต่างไปจากหน่วยงานอื่นซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินการไปแล้วโดยเล็งเห็นว่าระบบราชการมีสิ่งตอบแทนความดีความชอบของข้าราชการที่ทาดีน้อยเกินไป ผลที่เกิดขึ้นทำให้บางคนถึงกับท้อแท้ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอาจจัดให้มีรางวัลจูงใจตอบแทนผลงานในรูปอื่น ๆ ที่สามารถจัดทำขึ้นมาได้ซึ่งอาจจะเป็นในรูปตัวเงิน หรือสิ่งที่จะใช้เชิดชูเกียรติหรือเป็นกำลังใจแก่ข้าราชการเช่น ประกาศนียบัตรชมเชย หรือโล่รางวัลอื่น ๆ ก็ได้ วิธีแบบนี้ในต่างประเทศเขาก็ใช้กันมาก และอาจไม่ต้องใช้เงินมากนัก

วิธีการให้รางวัลตอบแทนผลงานที่จัดทำเพื่อแก้ปัญหาในสำนักงานข้าราชการพลเรือน สำนักงานข้าราชการพลเรือน เอง ได้ตระหนักถึงข้อจำกัดของโควตาในปัจจุบัน จึง ได้จัดให้มี โครงการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการในสำนักงานข้าราชการพลเรือน โดยเน้นข้าราชการ ชั้นผู้น้อยหลักการคือให้รางวัลตอบแทนข้าราชการซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดี แต่ไม่ได้เลื่อน เงินเดือน 2 ขั้น เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน สำหรับรางวัลได้กำหนดไว้ 20 รางวัลโดยให้เป็นเงินคนละ 500 บาท ส่วนวิธีการพิจารณา ก็โดยให้แต่ละกองพิจารณาเสนอ และมีคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณากลับกรองคณะหนึ่ง เป็นผู้พิจารณาเสนอฝ่ายบริหาร ซึ่งนับว่า เป็นการดี (ยุพยง เนียวกุล และบุรอรุด สิงห์วัฒนาศิริ. 2525 : 31)

นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบของสาธารณสุขอำเภอ กองสาธารณสุขภูมิภาค ได้ระบุ

1. เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น
2. เป็นแรงกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ประสงค์ของทางราชการ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2530 : 26)

นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบแม้จะมีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไปบ้าง แต่โดยสรุปแล้ว นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบหมายถึง แนวทางในการพิจารณาความดีความชอบที่ยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติของครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจะพิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้ ความสามารถ ความอดุสาหะ การอุทิศเวลา ความประพฤติ อาวุโส และการชี้แจงให้ครูทราบถึงวิธีการและขั้นตอนในการพิจารณา และติดตามผลงานตลอดปี ซึ่ง นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบของแต่ละหน่วยงานไม่เหมือนกัน แล้วแต่ความคิด ความเชื่อความต้องการของผู้บริหารของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบของครูประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้มอบให้เป็น อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเหล่านั้น

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ

ในการพิจารณาความดีความชอบโดยการเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้นในราชการพลเรือนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2471 เป็นต้นมา สำหรับหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มาตรา 62 ว่า

"การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ข้าราชการพลเรือน

ปัจจุบันข้าราชการพลเรือนได้ออกกฎ ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) วางหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบไว้และในปี พ.ศ. 2530 สำนักงานข้าราชการพลเรือนก็ได้ออกหนังสือเวียนสำนักงานข้าราชการพลเรือน ที่ นร.0710/ว7 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2530 เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ข้าราชการให้ส่วนราชการต่าง ๆ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีอีกด้วย ซึ่งส่วนราชการต่าง ๆ จะต้องใช้แบบประเมินนี้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2532 เป็นต้นไป (แควตงบุคลากร. 2531 : 40) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนได้กำหนดแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้เป็นมาตรฐานกลาง โดยมีรายการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมินผลงานของข้าราชการรวม 6 รายการ คือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย ความมื่อสาหะ และความรับผิดชอบ แต่หากส่วนราชการใดมีลักษณะงานพิเศษสมควรที่จะกำหนดรายการเพิ่มขึ้นอีก จาก 6 รายการดังกล่าวข้างต้น หรือจะขยายความองค์ประกอบย่อย ๆ ขององค์ประกอบใหญ่ที่ย่อมทำได้ตามความเหมาะสมของส่วนราชการ

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

2.1 ระยะเวลาการประเมิน ให้ประเมินปีละ 2 ครั้ง ห่างกันครั้งละ 6 เดือน

2.2 ผู้ประเมิน ให้เป็นไปตามสายบังคับบัญชาปกติ

2.3 การสรุปผลการประเมิน ให้สรุปเป็น 4 ระดับคือ ผลการประเมินดีเด่น ดี

ปกติ และต่ำกว่าปกติ

2.4 หลักเกณฑ์การประเมิน ผู้ที่จะได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ในกฎ ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ข้อ 4 และ 7 และจะต้องมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ปกติ ส่วนผู้ที่ได้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น จะต้องมีความสอดคล้องตามเกณฑ์ในกฎ ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ข้อ 7 และข้อ 8 ข้อใดข้อหนึ่ง และต้องมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีเด่น

2.5 การแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้ทำหน้าที่ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการทราบตามวิธีที่เห็นว่าเหมาะสม

2.6 การจัดเก็บข้อมูล เมื่อนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบแล้ว ควรนำไปประกอบการพิจารณาเรื่องการพัฒนาและการแต่งตั้งข้าราชการ และเก็บสรุปผลการประเมินไว้เป็นประวัติการทำงานของข้าราชการด้วย

การพิจารณาความดีความชอบของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้มีอำนาจในการพิจารณาคือผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และเป็นไปตามการบริหารในรูปองค์คณะบุคคล

การพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นไม่ว่าจะเป็นครูในจังหวัดใดที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาตินั้นมีแบบประเมินอยู่ 3 แบบ

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียน แบบประเมินผลนี้ใช้กับผู้
อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ โดยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอหรือกิ่งอำเภอ
ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเป็นผู้ประเมิน

2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติการสอน แบบประเมินผลนี้ใช้กับครู
ผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน โดยผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเป็นผู้ประเมิน

3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือ
ข้าราชการครูที่ได้ทำหน้าที่สอน เช่นผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยครูใหญ่ หรือข้าราชการ
ครูที่ทำหน้าที่การเงิน เป็นต้นโดยผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเป็นผู้ประเมิน (กระทรวงศึกษาธิการ,
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2526 : 236 - 240)

สำหรับการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูในจังหวัดสมุทรปราการนั้น
ยึดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติดังนี้

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา
เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการประจำปีเพื่อให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดถือปฏิบัติให้เป็นไป
ในแนวเดียวกันดังต่อไปนี้ คือ

1. ให้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎหมาย ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13
(พ.ศ. 2519) มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ทั้งข้าราชการครูและ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ข้าราชการพลเรือน ฉบับดังกล่าวนี้ มีสาระสำคัญ
ที่จะต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดดังต่อไปนี้

1.1 ผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

(กฎ ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ข้อ 7

1.1.1 ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ
และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

1.1.2 ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ต้องไม่ถูก
ลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ ถ้าปรากฏว่าเคย
ถูกดลดเงินเดือนเพราะความผิดที่ถูกลงโทษนั้นมาแล้วปีหนึ่งหรือหลายปีก็ตาม จะเลื่อน
เงินเดือนได้ต่อเมื่อ

1.1.2.1 ถ้าเป็นโทษตัดเงินเดือน จะเลื่อนเงินเดือนได้เมื่อพ้น
โทษตัดเงินเดือนแล้ว

1.1.2.2 ถ้าเป็นโทษลดขั้นเงินเดือน จะเลื่อนเงินเดือนได้เมื่อลดขั้นเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลา 6 เดือน

1.1.3 ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า 4 เดือน

1.1.4 ในรอบปีที่แล้วมา

1.1.4.1 ลาภกิจและลาป่วยรวมกันไม่เกิน 45 วัน (ไม่รวมลาป่วยซึ่งต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน และลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่)

1.1.4.2 ลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะไม่เกิน 120 วัน

1.1.4.3 ลาคลอดไม่เกิน 60 วัน

1.1.4.4 ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน
คราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกิน 120 วัน

1.1.5 จะต้องไม่ลาป่วยบ่อยครั้งหรือมาสายกว่าที่ทางราชการกำหนด
เนื่อง ๆ คว้า ลาบ่อยครั้งนั้นได้กำหนดไว้ดังนี้

1.1.5.1 ตั้งแต่ 12 ครั้งขึ้นไป สำหรับข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียน

1.1.5.2 ตั้งแต่ 15 ครั้งขึ้นไป สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน

ผู้ที่ลาตั้งแต่ 12 ครั้ง สำหรับข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนและผู้ทีลามาตั้งแต่ 15 ครั้ง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในสำนักงาน ถ้ามีวันลาไม่เกิน 30 วัน และผู้บังคับบัญชารับรองว่าเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานดีผลงานอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ขั้น และเหตุที่ลาบ่อยครั้งเป็นเพราะความจำเป็นจริง ๆ แล้วจะพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน 1 ขั้นก็ได้

การมาทำงานสาย ข้าราชการซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษามาทำงานสายเกิน 15 ครั้ง หรือข้าราชการที่ปฏิบัติราชการอยู่ที่สำนักงานที่ไม่ใช่โรงเรียน หรือสถานศึกษา มาทำงานสายเกิน 18 ครั้งให้ถือว่า "มาทำงานสายเนื่อง ๆ"

1.1.5.3 ต้องไม่ขาดราชการ เว้นแต่เหตุสุดวิสัย

1.1.5.4 ต้องไม่ลาศึกษาต่อในประเทศ หรือไปศึกษา

ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศเกินกว่า 4 เดือน

1.1.5.5 ในปึงบประมาณที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับ
ราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน

1.2 ผู้ซึ่งจะได้เลื่อนเงินเดือนประจำกรณีพิเศษ 2 ขั้น จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์
ตามข้อ 1.1 และยังคงต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการหนึ่งประการใดดังต่อไปนี้ด้วย คือ (กฎ ข้าราชการพลเรือน
ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ข้อ 8

1.2.1 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

1.2.2 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้ หรือที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็น
กรณีพิเศษ

1.2.3 ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ
เป็นพิเศษและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

1.2.4 ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า
หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการ
การตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

1.2.5 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความตราครุฑฯ เห็นดเห็น้อยเป็นพิเศษ
และงานนั้นได้ผลดียิ่ง

1.2.6 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจน
สำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

1.3 ผู้ซึ่งอยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยนั้น ให้รอการส่งเลื่อน
เงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ในบัญชีถือจ่ายเงินเดือนของแต่ละปีที่อยู่ใน
ระหว่างสอบสวนทางวินัยด้วย และเมื่อผลการสอบสวนทางวินัยเสร็จสิ้นแล้ว ไม่มีความผิดจึงจะส่ง
เลื่อนเงินเดือนได้ตามที่ได้กันเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ แต่ถ้ามิได้มีการกันเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน
ไว้จะเลื่อนเงินเดือนไม่ได้

หลักเกณฑ์ที่ได้กล่าวข้างต้นตั้งแต่ข้อ 1.1 ถึงข้อ 1.3 เป็นหลักเกณฑ์ตาม กฎ ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ซึ่งจะต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

2. ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้น นั้น ถ้าเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 1.2 แล้ว ยังเป็นผู้

2.1 ปฏิบัติงานอยู่ในถิ่นกัณการ หรืออยู่ในเขตผู้ก่อการร้าย หรือ

2.2 ไปช่วยราชการอื่น เช่น ทส.บช. หรือลูกเสือชาวบ้าน ซึ่งเป็นงานนโยบายเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ ควรได้รับการพิจารณาก่อนเป็นพิเศษ .

2.3 การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้น ติดต่อกันกับปีที่แล้วซึ่งตามระเบียบและกฎ ข้าราชการพลเรือน มิได้ห้ามไว้ แต่ใคร่ขอให้พิจารณาโดยรอบคอบ และควรพิจารณาให้กับผู้ที่มีผลงานดีเด่นจริง ๆ อย่างเห็นได้ชัดนั้น และ ไม่ควรเลื่อนติดต่อกันเกินกว่า 2 ปี

3. การแบ่งกลุ่มโควต้าเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ขั้น นั้นให้แบ่งกลุ่มโควต้าตามมติคณะรัฐมนตรี ดังนี้

3.1 กลุ่มข้าราชการระดับ 1 - 3

3.2 กลุ่มข้าราชการระดับ 4 - 5

3.3 กลุ่มข้าราชการระดับ 6 - 8

3.4 กลุ่มข้าราชการระดับ 9 - 11

แต่ละกลุ่มให้เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ขั้น ได้ร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการที่มีตัวอยู่ในวันที่ 1 กรกฎาคม ตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

4. ผู้ที่พิจารณาไม่ให้เลื่อนเงินเดือนนั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ขัดกับหลักเกณฑ์ตามกฎ ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) คือ ผู้ที่อยู่ในกรณีดังต่อไปนี้

4.1 ไม่ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดุสาหะ

4.2 ถูกลงโทษทางวินัย

4.3 ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า 4 เดือน

4.4 ลาภิจและลาป่วยรวมกันเกินกว่า 45 วัน

4.5 ลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะเกิน 120 วัน

4.6 ลาคลอดบุตรเกิน 60 วัน

4.7 ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานเกิน 120 วัน

4.8 ลาบ่อยครั้ง

4.9 ขาดราชการ

4.10 ลาศึกษาต่อในประเทศหรือไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรมหรือดูงาน ณ

ต่างประเทศเกินกว่า 4 เดือน

4.11 บรรจุเข้ารับราชการไม่ถึง 8 เดือน

จะนั้น จึงไม่อาจนำเงินเลื่อนขั้นของผู้ที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนตามกรณีดังกล่าวไปเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้น นอกเหนือจากโควต้า ร้อยละ 15 ได้

5. การคิดโควต้าเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ขั้น เฉพาะข้าราชการระดับ 6 - 8 ให้คิดดังนี้

5.1 คิดโควต้าเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ขั้น เฉพาะข้าราชการระดับ 6 ให้ร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการระดับ 6 ในแต่ละจังหวัด

5.2 ข้าราชการระดับ 7 และระดับ 8 ให้ตัดไปคิดโควต้ารวมกับทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

6. ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแจ้งจำนวนข้าราชการที่มีตัวอยู่ในวันที่ 1 กรกฎาคม ตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนแยกออกเป็นแต่ละกลุ่ม (ไม่ต้องแยกข้าราชการครูกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้คิดโควต้ารวมกัน) ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติภายในวันที่ 10 กรกฎาคม ของทุก ๆ ปี โดยจัดทำตามแบบบัญชีที่แนบท้ายนี้

7. ให้จังหวัดพิจารณาความดีความชอบข้าราชการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 สิงหาคม ของทุก ๆ ปี

8. ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเสนอผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูระดับ 7 ขึ้นไป โดยจัดทำบัญชีเสนอผลการพิจารณาตามตัวอย่างแบบท้ายนี้และแบบบัญชีประเมินผลการปฏิบัติงาน (บัญชีหมายเลข 5) ไปเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

9. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่มาช่วยราชการ ให้พิจารณาดังนี้

9.1 กรณีที่มาช่วยราชการในระหว่างรอบปีโดยมีผลงานคาบเกี่ยวกันทั้งสองทาง ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่ข้าราชการมาช่วยราชการอยู่พิจารณาผลงานในส่วนที่มีผลงานอยู่ทางจังหวัด แล้วเสนอความเห็นไปยังสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่ข้าราชการผู้นั้นมีตำแหน่งที่ต้องตามกฎหมายสังกัดอยู่เป็นผู้พิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยนำผลงานก่อนที่จะไปช่วยราชการมาประกอบการพิจารณาด้วย

9.2 กรณีที่มาช่วยราชการโดยมีผลงานทางที่มาช่วยราชการครบรอบปีให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่ข้าราชการมาช่วยราชการเป็นผู้พิจารณา แล้วแจ้งผลการพิจารณา ไปให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่ข้าราชการผู้นั้นมีตำแหน่งที่ต้องตามกฎหมายสังกัดอยู่เป็นผู้สั่งเลื่อนเงินเดือน

10. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือรับโอนมาจากส่วนราชการอื่นในระหว่างรอบปี ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่ได้รับการแต่งตั้งหรือรับโอนเป็นผู้พิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยนำผลงานจากทางสังกัดเดิมมาประกอบการพิจารณา

11. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่มาช่วยราชการตามข้อ 9 และข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ตามข้อ 10 (ไม่รวมกรณีรับโอน) ถ้าสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดใดเสนอให้เลื่อนกรณีพิเศษ 2 ขึ้น และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่เป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนได้สั่งเลื่อนเงินเดือนให้ตามที่เสนอแล้ว ให้ใช้โควตาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ขึ้น ทางสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดผู้เสนอแจ้งไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเพื่อตัดโอนโควตาต่อไป

12. ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนทั้งกรณีเลื่อน 1 ขึ้น และกรณีพิเศษให้ 2 ขึ้น พร้อมกันแล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายน ของทุก ๆ ปี

13. ในกรณีที่ไม่มีเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการผู้ใดให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชี้แจงเหตุผลให้ข้าราชการผู้นั้นทราบด้วย

14. โควต้าเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ (2 ชั้น) ของแต่ละกลุ่มนั้น ทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจะจัดสรรและแจ้งมาให้ทราบภายในวันที่ 20 กรกฎาคม ของทุก ๆ ปี

หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ

ให้กระทำได้ 1 ครั้ง ในรอบปี ในการพิจารณาความดีความชอบแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ ไม่เลื่อนชั้น เลื่อน 1 ชั้น และเลื่อนมากกว่า 1 ชั้น แต่ไม่เกิน 2 ชั้น ผู้ที่ได้รับเงินเดือน ในตำแหน่งปัจจุบัน หรือสูงกว่าเงินเดือนในตำแหน่งปัจจุบันจะเลื่อนเงินเดือนไม่ได้ การกำหนด กลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำเพื่อเลื่อนเงินเดือนมากกว่า 1 ชั้น แต่ไม่เกิน 2 ชั้น ให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นผู้กำหนดโดยไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนพนักงานและลูกจ้าง ประจำแต่ละกลุ่มที่มีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 1 ชั้นครึ่ง แทน การเลื่อนให้ 2 ชั้น ได้ไม่เกิน 2 เท่าของจำนวนพนักงานและลูกจ้างประจำที่จะได้รับการเลื่อน ชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น ดังมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

1. การพิจารณา ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน มีดังนี้

1.1 ในรอบปีที่แล้วมามีเวลาทำงานไม่ถึง 8 เดือน

1.2 ในรอบปีมีวันลาพัก ลาป่วยรวมกันเกิน 45 วัน ลาตลอดเกิน 60 วัน

การลาป่วยหรือไปประกอบศาสนกิจในต่างประเทศที่ไม่ใช่ครั้งแรก และการลาป่วยที่ไม่เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

1.3 ในรอบปีมาทำงานสายเกิน 30 ครั้ง

1.4 ถูกลงโทษทางวินัยเกินกว่าโทษภาคทัณฑ์

1.5 ขาดงาน

1.6 ได้รับการประเมินผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน

2. การพิจารณาให้เลื่อน 1 ชั้น มีดังนี้

2.1 ในรอบปีที่แล้วมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่า 8 เดือน

2.2 มีวันลาจลาป่วยรวมกันไม่เกิน 45 วัน ลาคลอดไม่เกิน 60 วัน ลาป่วยหรือลาไปประกอบศาสนกิจในต่างประเทศเป็นครั้งแรกและการลาป่วยเนื่องจากปฏิบัติงานในหน้าที่

2.3 มาทำงานสายไม่เกิน 30 ครั้ง

2.4 ในรอบปีของการพิจารณา ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

2.5 ไม่ขาดงาน

2.6 ได้รับผลการประเมินผลงานอยู่ในเกณฑ์ดีปานกลาง

3. การพิจารณาเลื่อนเป็นกรณีพิเศษมากกว่า 1 ชั้น แต่ไม่เกิน 2 ชั้น มีดังนี้

3.1 ในรอบปีที่แล้วมีเวลาทำงานครบ 12 เดือน

3.2 มีวันลาจลาป่วยรวมกันไม่เกิน 15 วัน

3.3 ไม่มาทำงานสายเกิน 10 ครั้ง

3.4 ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

3.5 ไม่ขาดงาน

3.6 ไม่ลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานทั้งในและนอกประเทศ วันแต่ไปปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3.7 ได้อุทิศ เวลาปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ จนมีผลงานดีเด่น จนถือเป็นตัวอย่างได้ หรือปฏิบัติงานเกินตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นผลดียิ่งแก่หน่วยงานและประเทศชาติ

(สง่า ศรีสกุล. 2530 : 38 - 40)

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการสุภาพ

ในการพิจารณานั้นยึดหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) และประเมินผลงานโดยคณะผู้นิติเทศของข้าราชการสุภาพที่ออกนิเทศงานปีละ 2 - 4 ครั้ง เพื่อดูประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบเป็นราย ๆ ว่าเป็นที่คนใดปฏิบัติงานดีเด่น และใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ ก. (สำหรับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา) และแบบ ข. (สำหรับตำแหน่งผู้ไม่ใช่มุขบังคับบัญชา) ในแบบนี้จะประเมินปีละ 2 ครั้ง

หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานนั้นก็พิจารณาจากผลงานของข้าราชการรวม 6 องค์ประกอบ ซึ่งกำหนดตามมาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งประกอบด้วย 2 หัวข้อดังนี้

1. ผลงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน หมายถึงผลงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ประณีตเรียบร้อย และเสร็จในเวลาที่กำหนดเพียงใด
ปริมาณงาน หมายถึงปริมาณมากน้อยของงานที่ทำให้สำเร็จเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือข้อตกลงที่กำหนดไว้
2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรู้ทางวิชาการ การแนะนำการสอนงาน การวางแผนควบคุมและติดตามผล การปกครองบังคับบัญชา การรักษาวินัย ความอดทนอดทน และความรับผิดชอบ
(พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518. ม.ป.ป. : 1 - 4)

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานครูเทศบาล

หลักเกณฑ์ของผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น

1. ในรอบปีที่แล้วมาปฏิบัติหน้าที่ของงานด้วยความสามารถ ความอดทนอดทนจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือน
2. ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์
ในกรณีที่ผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ได้ถูกงดเลื่อนเพราะถูกลงโทษทางวินัยหลังรอบปีที่แล้วมาในกรณีนั้นมาแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ก็ได้แต่ถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดเงินเดือนจะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว แต่ถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนจะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อได้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลานาน ไม่น้อยกว่าหกเดือน
3. ในรอบปีที่แล้วมาไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน 4 เดือน ไม่มีวันลาโดยไม่ถือหลักเกณฑ์วันลา รวมทั้งลาพักและลาป่วยไม่เกิน 45 วัน เว้นแต่

3.1 ลาอุปสมบทหรือจะไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลา ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของพนักงานเทศบาล

3.2 ลาคลอดบุตรไม่เกินหกสิบวัน

3.3 ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียว หรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน หรือ

3.4 ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

4. ไม่ลาบ่อยครั้งหรือมาทำงานสายกว่าเวลาราชการกำหนดเนื่อง ๆ

5. ไม่ขาดราชการ เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย

6. รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลา ไม่น้อยกว่าแปดเดือน

7. ในรอบปีที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานไปศึกษาฝึกอบรมดูงาน ณ ต่างประเทศจะต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

หลักเกณฑ์ของผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น

1. จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติในกรณีจะได้รับเงินเดือน 1 ขั้นตามหลักเกณฑ์ของผู้ที่จะได้รับเงินเดือน 1 ขั้น ที่กล่าวมาแล้ว

2. จะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ด้วย

2.1 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

2.2 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ

2.3 ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

2.4 ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้ลองให้ใช้การค้นคว้าหรือประดิษฐ์ นั้น

2.5 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นคุณค่าและงานนั้น
ได้ผลดียิ่ง

2.6 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จ
เป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

หลักเกณฑ์การคำนวณจำนวนผู้มีสิทธิได้ 2 ชั้น กรณีของการโรง (รวมทั้งการโรงวิสามัญ
ด้วย)

1. การกำหนดกลุ่มลูกจ้างประจำตำแหน่งการโรงประจำโรงเรียนและการโรงวิสามัญ
ประจำโรงเรียนซึ่งได้รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล กำหนดให้ได้เลื่อนเงินเดือนประจำ
ปีเกินกว่า 1 ชั้น ในแต่ละกลุ่มได้ไม่เกินร้อยละ 15

2. สำหรับส่วนราชการที่มีจำนวนลูกจ้างประจำในแต่ละกลุ่มไม่ถึง 7 คน ให้ใช้
หลักเกณฑ์ ดังนี้

2.1 ถ้ามีลูกจ้างประจำ จำนวนถึง 6 คน ให้เพิ่มค่าจ้างประจำปีเกินกว่า 1 ชั้น
ได้ 1 คน

2.2 ถ้ามีลูกจ้างประจำ 4 - 5 คน ให้เพิ่มค่าจ้างประจำปีเกินกว่า 1 ชั้น
ได้ 1 คน แต่ส่วนราชการนั้นต้องไม่พิจารณาเพิ่มค่าจ้างประจำปีเกินกว่า 1 ชั้น ได้แก่ลูกจ้าง
ประจำในกลุ่มดังกล่าวในปีติดกัน (เพิ่มได้ปีเว้นปี)

2.3 ถ้ามีลูกจ้างประจำ จำนวน 1 - 3 คน ให้เพิ่มค่าจ้างประจำปีเกินกว่า
1 ชั้นได้ 1 คน แต่ส่วนราชการนั้นต้องไม่พิจารณาเพิ่มค่าจ้างประจำปีเกินกว่า 1 ชั้น ให้แก่
ลูกจ้างประจำในกลุ่มดังกล่าวในปีต่อมาสองปีติดกัน (เพิ่มได้ปีเว้นสองปี)

(สงคราม สุขสะอาดและคนอื่น ๆ. 2533 : 89 - 90)

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัด

กรมอาชีวศึกษา

ในการพิจารณาความดีความชอบของกรมอาชีวศึกษานั้นคงยึดกฎ ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) เป็นเกณฑ์และพิจารณาการปฏิบัติงานจำนวน 15 ด้าน ดังนี้ (กรมอาชีวศึกษา. 2527 : 8)

1. ความละเอียดถี่ถ้วน
2. การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
4. ความอดสาหะพยายาม
5. ความรู้และความรอบรู้สำหรับการปฏิบัติงาน
6. การตัดสินใจและการแก้ปัญหา
7. ความสุภาพเรียบร้อยและการควบคุมอารมณ์
8. ความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงานและการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
9. ความคิดริเริ่มหาวิธีทำงานที่ดีขึ้น
10. การต่อสู้และหาวิถีทางเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้รับมอบหมายและตามนโยบาย
11. ความสามารถในการจัดระบบงานความสามารถในการวางแผนการมอบอำนาจ

และการมอบหมายการงาน

12. ลักษณะความเป็นผู้นำ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือ จงรักภักดีและอื่น ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วง

13. ความสามารถในการสอนแนะนำและปรับปรุงผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
14. ความสะอาดเรียบร้อยในผลงาน
15. ปริมาณงาน

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

ทักเกอร์ (Tucker. 1984 : 146 - 148) กล่าวว่าหลักเกณฑ์ดังนี้

1. ด้านการสอน เป็นการแสดงความรู้ ข้อมูล และความคิดโดยการบรรยาย การอภิปราย การให้งานและรายงานการทดลองในห้องปฏิบัติการ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง

การให้คำแนะนำโดยตรงต่อนิสิตและอื่น ๆ การประเมินควรพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้วิธีการแต่ละอย่างด้วยและควรพิจารณาในสิ่งต่อไปนี้ด้วย

1.1 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างความรู้กับทักษะที่ใช้ในวัตถุประสงค์ของวิชา

1.2 การกระตุ้นให้นิสิตคิดวิเคราะห์ สามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์ของวิชา

1.3 เพื่อนอาจารย์ยอมรับมาตรฐานทางวิชาชีพและความรับผิดชอบต่อนิสิต ในการสำรวจเมื่อปี 1979 หัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยของรัฐฟลอริดาที่สำคัญ 2 แห่ง ได้ระบุแหล่งข้อมูลที่จะนำมาใช้ประเมินผลการสอนของอาจารย์ก็คือ

1. การให้นิสิตประเมิน
2. หัวหน้าภาคประเมิน
3. เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน
4. คณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน
5. สารที่ระบุไว้ในรายละเอียดประจำวิชาและการสอน
6. การประเมินอย่างไม่เป็นทางการโดยนิสิต
7. เพื่อนร่วมงานประเมินจากการเยี่ยมชั้นเรียน
8. การติดตามผลการเรียนระยะยาวของนิสิต
9. ความสนใจของอาจารย์ในการพัฒนาการสอน เช่น การประชุมปฏิบัติการ

การและอื่น ๆ เป็นต้น

10. การประเมินผลด้วยตนเองและการรายงาน
11. ผลการสอบของนิสิต
12. จำนวนผู้เรียนวิชาเลือกต่าง ๆ
13. ความเห็นของศิษย์เก่า

2. การวิจัยและกิจกรรมสร้างสรรค์อื่น ๆ ผลของการวิจัยและกิจกรรมสร้างสรรค์อื่น ๆ อาจจะไปถึง การพิมพ์หนังสือ บทความและงานเขียนทางวิชาการในวารสารทาง

วิชาการ ผลงานวาด ระบายสี หรือปั้น ผลงานเพื่อการแสดง (เช่น การประพันธ์เพลง การออกแบบ เต้นรำ ละครและอื่น ๆ) บทความเพื่อเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ การวิจัยใหม่ ๆ ในการประเมินผลงานวิจัยและกิจกรรมสร้างสรรค์อื่น ๆ ควรพิจารณาสิ่งต่อไปนี้ด้วย

2.1 คุณภาพและปริมาณของผลงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวทั้งงานวิจัย โครงการที่ดีมีประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งงานสร้างสรรค์อื่น ๆ

2.2 การยอมรับของสังคมในความรู้ความสามารถทางวิชาการชื่อเรื่อง และผลงานที่สร้างไว้

3. งานพิเศษต่าง ๆ วิทยาลัยชุมชนอาจจะใช้ส่วนนี้แทนงานวิจัย แต่ละมหาวิทยาลัยจะต้องตกลงหรือกำหนดว่างานใดบ้างที่จัดไว้ในด้านนี้ การประเมินผลกิจกรรมเหล่านี้จะใช้เกณฑ์หรือพิจารณาจากผลงานประเภทใด

4. การบริการ อาจรวมไปถึงการบริการในภาควิชา คณะวิชา คณะกรรมการ มหาวิทยาลัย สภา หรือ คณะกรรมการระดับรัฐบริการที่ให้แก่องค์การในวิชาชีพเดียวกัน การเข้าไปมีส่วนร่วมดำเนินการประชุม สัมมนา ประชุมทางวิชาการ ประชุมปฏิบัติการ การออกรายการวิทยุหรือโทรทัศน์ บริการในชุมชน ฯลฯ และควรพิจารณาในสิ่งต่อไปนี้ด้วย

4.1 การมีส่วนร่วมทำให้งานในส่วนวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีระบบที่ดีขึ้น

4.2 การอุทิศตนให้กับชุมชนมหาวิทยาลัย

4.3 การอุทิศตนให้กับสังคมที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่น หรือระดับรัฐ ระดับชาติรวมทั้งชุมชนทางวิชาการและวิชาชีพอื่น ๆ

5. การกิจอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ การบริหารวิชาการ การให้คำปรึกษาทางวิชาการ การให้คำปรึกษาทางอาชีพ เป็นพี่เลี้ยงดูแลนิสิตฝึกงาน คณบดีหรือผู้อำนวยการจะเป็นผู้ประเมินด้านนี้ได้ดีที่สุด ดังนั้นหัวหน้าภาควิชาควรจะปรึกษาหารือเกี่ยวกับวิธีการที่ถูกต้องกับบุคคลเหล่านี้

6. การประเมินการงานที่มอบหมาย ควรระบุผลงานที่ต้องการเมื่อเสร็จสมบูรณ์ให้เป็นกิจลักษณะ มีความชัดเจนผู้รับงานเข้าใจความแตกต่างระหว่างการทำงานกับผลงานที่

สำเร็จ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องถูกประเมินทั้ง 2 อย่าง การทำงานอย่างเดียวโดยไม่บอกความคาดหวัง
ในผลงานเมื่อทำงานเสร็จทำให้ประเมินผลได้ยากกว่าใครทำงานดีกว่าใคร โดยเฉพาะถ้าให้วิชา
ที่สอนเท่ากัน จำนวนชั่วโมงที่ให้ทำวิจัยเท่ากันและอื่น ๆ เป็นต้น

ทักเกอร์ (Tucker. 1984 : 167) ได้กล่าวว่าในการพิจารณาความดีความชอบ
อาจารย์นั้นควรพิจารณาคุณลักษณะของอาจารย์ดังนี้

1. กระตือรือร้นในการเสนอเอกสาร บทความที่เกี่ยวข้อง
2. แสดงความสนใจว่านิสิตศึกษาเอกสารประกอบการสอนหรือไม่
3. กระตุ้น - ส่งเสริมให้นิสิตแสดงความคิดเห็น
4. กระตุ้นหรือส่งเสริมให้นิสิตในชั้นอภิปรายอย่างกว้างขวาง
5. อาจารย์แจกเอกสารหรือข้อมูลในช่วงเวลาที่เหมาะสม
6. อาจารย์จัดลำดับเนื้อหาวิชาได้ดี
7. นิสิตแสดงความต้องการหรือความคาดหวังของตนได้
8. เป็นผู้บรรยายหรือเสนอความรู้ได้ดี
9. สามารถพูดได้ดีไม่มีการพูดที่บกพร่อง
10. เตรียมรายละเอียดการเรียนการสอนประจำวิชา
11. เอกสาร และรายละเอียดการเรียนการสอนประจำวิชามีความทันสมัย
12. มีกำหนดเวลาทำงานและให้นิสิตเข้าพบได้แน่นอน
13. การสอนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิชา
14. เกเรที่ได้มีความยุติธรรม
15. นิสิตเรียนได้ดีในชั้นมากขึ้นน้อยเพียงใด
16. นิสิตมาเข้าชั้นเรียนสม่ำเสมอเพียงใด
17. ใช้สื่อการสอนได้ดีมากขึ้นน้อยเพียงใด
18. อาจารย์พยายามที่จะริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ เพียงใด
19. ในกรณีที่เป็นวิชาปฏิบัติการ อาจารย์ จัดการในชั้นได้ดีเพียงใด

มัวร์ และนีส (Moore and Neal) แห่งมหาวิทยาลัยอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา ได้นำเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ที่สร้างขึ้นจำนวน 30 ข้อ ไปทดสอบหาความถี่ (Frequency) กับครูจำนวน 70 คน ผลปรากฏว่าได้เกณฑ์ที่มีความถี่สูงสุด 11 ข้อ สรุปได้ว่าเกณฑ์ทั้ง 11 ข้อ นี้ ควรใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งได้แก่หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้ (สุพัตนา ไชระกุล. 2527 : 27 - 31)

1. การควบคุมชั้นเรียน
2. ความสัมพันธ์กับนักเรียน
3. ความสนใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียน
4. ทักษะของนักเรียนที่มีต่อความซื่อสัตย์สุจริตความขยันหมั่นเพียร และความเชื่อมั่นในตนเอง
5. การเตรียมบทเรียน
6. บุคลิกภาพของครู
7. ความตั้งใจและกระตือรือร้นในการสอน
8. การควบคุมดูแลและการตรวจงานของนักเรียน
9. ความเชื่อมั่นในตนเองของครู
10. การสร้างทัศนคติให้แก่นักเรียนต่อโรงเรียน
11. ความมีระเบียบเรียบร้อย

การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนคณาจารย์ตามทักษะของผู้บริหารและคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากการวิจัยของ สมคิด สิริธิศร พบว่าผู้บริหารและคณาจารย์ เห็นด้วยกับวิธีการพิจารณาความดีความชอบมากที่สุดเรียงลำดับดังนี้

1. ควรมียุทธวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
2. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานทั้งหมด

3. ผลการประเมินระดับต้นเป็นข้อมูลที่จะนำมาพิจารณาร่วมกับการประเมินของผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ในระดับต้นจะพิจารณาโดยหัวหน้าภาคหรือหัวหน้างานที่ใกล้ชิดผู้ถูกประเมินมากที่สุด

4. ผู้บริหารจัดการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาร่วมกัน

5. ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และการพิจารณาตามความเห็นของคณาจารย์เห็นว่าไม่ควรเป็นความลับ

(สมคิด สิริธิต. 2530 : 79 - 80)

นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะให้มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเปิดเผย โดยประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ทุกคนทุกภาคการศึกษา เพื่อที่คณาจารย์จะได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานงานของตนเอง เป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ควรมีการแสดงผลงานของผู้ได้เลื่อนเงินเดือน 2 ขั้นด้วย เพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น แต่ก่อนที่ผู้มีอำนาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนนั้นควรดำเนินการเป็นความลับตามระเบียบของทางราชการก่อนเพื่อป้องกันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเสนอชื่อคณาจารย์ผู้ใดให้เลื่อน 2 ขั้นแล้ว แต่เมื่อไปเทียบกับคณาจารย์คนอื่นแล้ว ไม่ได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ขั้น นอกจากนี้ควรมีการชี้แจงให้คณาจารย์หาโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาการเมื่อมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถและผลงานทางวิชาการตามมาตรฐานที่ ก.ม. กำหนด ก็สามารถเลื่อนระดับเงินเดือนสูงขึ้นจนถึงระดับ 11 ทุกคน เพราะการเป็นคณาจารย์มหาวิทยาลัยควรจะได้แสวงหาความรู้คิดค้นในศาสตร์และสาขาต่าง ๆ ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการในรูปผลงานทางวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยซึ่งได้แก่ การสอน วิจัย บริการทางวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สมคิด สิริธิต. 2530 : 108)

วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ

ในการพิจารณาความดีความชอบจำเป็นต้องกำหนดวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน นั้นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณา เพราะการประเมินผลจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงาน บุคคลของหน่วยงานในหลาย ๆ ลักษณะ สภาพแวดล้อมขององค์การย่อมแตกต่างกัน ถ้าหากหน่วยงานจะกำหนดเป้าหมายการจัดแบบประเมินผลงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและง่ายต่อการติดตามผล และการกำหนดวัตถุประสงค์นี้ ผู้บริหารต้องเห็นชอบด้วย

2. กำหนดแบบฟอร์มและลักษณะมาตรฐานของงานที่จะใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

การกำหนดแบบฟอร์มและมาตรฐานของงานที่จะใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นเพราะหน่วยงานแต่ละหน่วยย่อมมีลักษณะปฏิบัติ และมาตรฐานที่แตกต่างกัน ไม่สามารถใช้การประเมินผลงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

2.1 ประเมินผลงานโดยเน้นที่บุคลิกลักษณะ (Physical Appearance) โดยทั่วไปจะใช้เป็นปัจจัยกำหนดสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาในระดับล่างเป็นสำคัญ

2.2 ประเมินผลงานโดยเน้นผลงาน (Results) ซึ่งมักประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั่ว ไปทุกระดับ ซึ่งแต่ละลักษณะของการประเมินผลนั้น หน่วยงานต้อง กำหนดมาตรฐานงาน มีการวิเคราะห์งาน หรือลักษณะพิเศษของตำแหน่งโดยละเอียดเพื่อใช้เป็น แบบพิจารณาดังกล่าว

3. กำหนดตัวผู้ประเมินและฝึกอบรมผู้ทำการประเมิน

การกำหนดตัวผู้ประเมินก็เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งเพราะผู้ประเมินต้องสร้างความ เข้าใจอันดีในหน่วยงาน และฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความชำนาญให้ทราบถึง นโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการและเทคนิคในการประเมินตามแบบฟอร์มและลักษณะงานที่กำหนด เป็นมาตรฐานไว้

4. กำหนดวิธีการประเมิน ขั้นนี้ต้องศึกษาเทคนิควิธีการประเมินแบบต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพและเลือกเทคนิค วิธีการในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย เกิดความร่วมมือ ไม่สิ้นเปลืองเงินทอง เวลา อีกทั้งยังสร้างความเชื่อถือ ศรัทธาต่อการ ประเมินอีกด้วย

5. การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินมาพิจารณาความดีความชอบ

คือการนำผลที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อรวมผลเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อนำไปพิจารณาความดีความชอบต่อไป นอกจากนี้ยังต้องตามดูผลการประเมินอีกว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามที่ตั้งใจหรือไม่เพียงพอ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป (สุเมธ วงศ์บุญยงค์. 2524 : 50 - 59 และสมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 152 - 157)

วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

คณะรัฐมนตรีกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ตามกฎหมาย ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) โดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งมีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด แต่ถ้ากรณีใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ หรือนอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก็เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณา หากเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษก็ให้ผู้บังคับบัญชาขออนุมัติ ข้าราชการพลเรือน ตามความในข้อ 12 แห่งกฎ ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว จึงจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการแบ่งส่วนราชการเป็นราชการบริหารส่วนกลางมีข้าราชการในสังกัด 2 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมาย ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) และอีกประการหนึ่งได้แก่ ข้าราชการครูไม่ว่าจะเป็นข้าราชการครูในสถานศึกษา หรือข้าราชการครูในสังกัดสถานศึกษา เช่น ศึกษาธิการ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้ช่วยผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ก็ใช้หลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ตามความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ ครู พ.ศ. 2523 เพราะ ก. ค. ยังไม่ประกาศใช้กฎข้าราชการพลเรือน ในเรื่องนี้โดยเฉพาะ สำหรับหลักเกณฑ์การประเมิน และผู้มีอำนาจอนุมัตินั้น จะแตกต่าง ไปจากกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญบ้าง เพราะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นกรณีพิเศษ กล่าวคือ

ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เป็นผู้ให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ตามความในมาตรา 17 (5)

แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 โดยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นผู้เสนอตามความในมาตรา 16 มาตรา 20 (9) มาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ประกอบกับมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดจะต้องรวบรวมบุคคลผู้ซึ่งสมควรได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ที่ผ่านการเสนอจากคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอตาม มาตรา 23 (3) แห่งพระราชบัญญัติ คณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 หาก ข้าราชการครูรายใด ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอไม่ได้ผ่านการเสนอ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ นั้น ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด จะเสนอให้ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดให้ความเห็นชอบมิได้ แม้คณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัด ได้ให้ความเห็นชอบในกรณีไม่ผ่านการเสนอของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ การให้ความเห็นชอบนั้นก็ถือว่าเป็นโมฆะเพราะไม่ได้ดำเนินการให้ถูกต้องตามขั้นตอนของ กฎหมายการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูจึงมีลักษณะพิเศษแตกต่าง ไปจากข้าราชการครู พลเรือนสามัญซึ่งแม้จะเป็นข้าราชการในสังกัดเดียวกัน (นิรันดร์ บรรดาศักดิ์. ม.ป.ป. : 6 - 7) และในแต่ละโรงเรียนจะมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

1. ระยะเวลาในการพิจารณา ให้พิจารณาอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งโดยพิจารณาทั้งกัน ครั้งละ ไม่เกิน 6 เดือน (ก.ค. - ธ.ค. และ ม.ค. - มิ.ย.) โดยใช้แบบประเมินของ สบข. หรือแบบของโรงเรียน

2. ผู้พิจารณา ให้เป็นไปตามสายบังคับบัญชาปกติ โดยมีการพิจารณาอย่างน้อย 2 ชั้น คือผู้บังคับบัญชารับขึ้นต้นซึ่งหมายถึงหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาอยู่ใกล้ชิด เป็นผู้ประเมิน ครั้งแรก การเสนอของผู้บังคับบัญชาเพื่อยื่น ไปอีกชั้นหนึ่ง เป็นผู้ให้ความเห็นชอบหรืออาจจะ พิจารณามากกว่า 2 ชั้น ก็ได้ตามที่พิจารณาเห็นสมควร

3. โรงเรียนดำเนินการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครูตามเกณฑ์ที่ สบข., สบข. กำหนด รวม 2 ชุด เสนอกลุ่มโรงเรียนพิจารณา

ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียนนั้นอาจแตกต่างกัน บางโรงเรียนผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาบางโรงเรียนให้ผู้ช่วยผู้บริหารเสนอผ่านผู้บริหารโรงเรียนพิจารณา ถ้าโรงเรียนขนาดใหญ่มีครูมาก ก็ให้หัวหน้าสายชั้นเป็นผู้พิจารณาเสนอผ่านผู้ช่วยและผู้บริหารกลั่นกรองอีกครั้ง ตามโควต้าในแต่ละระดับที่โรงเรียนได้รับ

4. คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนพิจารณาจัดเรียงลำดับผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น และ 1 ชั้น ตามที่โรงเรียนเสนอมาให้เป็นไปตามโควต้าที่โรงเรียนและกลุ่มได้รับแล้วเสนอสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ

5. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอดำเนินการดังนี้

5.1 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอพิจารณาความดีความชอบเฉพาะเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น แล้วเสนอสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณา

5.2 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอนำผลการพิจารณาความดีความชอบเฉพาะเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น ของกลุ่มโรงเรียนเสนอคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอพิจารณา เมื่อคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอพิจารณาแล้ว สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอนำเสนอสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

6. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นำผลการวิเคราะห์ในข้อ 5 มาพิจารณาอีกครั้ง แล้วจัดเรียงลำดับสำหรับผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น เสนอคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

7. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ดังนี้

7.1 พิจารณารายละเอียดความดีความชอบพิเศษเฉพาะเกินกว่า 1 ชั้น ตามที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเสนอเท่านั้น

7.2 พิจารณารายละเอียดผู้ที่ไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

7.3 สำหรับกรณี 1 ชั้น จะพิจารณาเป็นหลักการไว้ก็ได้

8. การพิจารณาควรให้เสร็จสิ้นและให้ผู้มีอำนาจเร่งเลื่อนเงินเดือนภายในเดือนกันยายน เพื่อให้เบิกเงินเดือนใหม่ทันภายในสิ้นเดือนต้นปีงบประมาณ

วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบของสาธารณสุขอำเภอ

1. ระยะเวลาในการประเมินให้ประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยควรประเมินห่างกันครั้งละ 6 เดือน
2. ผู้ประเมิน เป็นไปตามสายบังคับบัญชาปกติ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชา ที่ใกล้ชิดของผู้ถูกประเมินเป็นผู้ประเมินครั้งแรกแล้วเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งเป็นผู้ให้ความเห็นชอบ หรือจะกำหนดให้อยู่ในรูปคณะกรรมการแล้วแต่กรณี
3. การสรุปผลการประเมินให้สรุปเป็น 4 ระดับดังนี้

เกณฑ์	ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา
ดีเด่น	225 - 250	180 - 200
ดี	188 - 224	150 - 179
ปกติ	150 - 187	120 - 149
ต่ำกว่าปกติ	ต่ำกว่า 150	ต่ำกว่า 120

ผู้ที่จะได้เสนอชื่อให้ได้รับเงินเดือนขึ้นจะต้องเป็นผู้มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ ถ้าเลื่อนเงินเดือนเกินกว่าปกติ 1 ขึ้น ต้องมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีหรือดีเด่น

ขั้นตอนการประเมิน

1. หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งแบบประเมินให้ผู้ประเมิน
2. ผู้ประเมินประเมินครั้งที่ 1 แล้วส่งคืนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือเก็บไว้ที่

ผู้บังคับบัญชาระดับกอง

3. ผู้ประเมินประเมินครั้งที่ 2 จนเสร็จทุกขั้นตอน
4. ผู้อำนวยการกอง./รองอธิบดี/อธิบดี/เทียบเท่า แล้วแต่กรณีพิจารณา แล้วจัดทำเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือนแล้วแจ้งผลให้ข้าราชการทราบตามวิธีการที่เห็นว่าเหมาะสม
5. สำหรับผู้ที่ได้เลื่อนเงินเดือน 2 ขึ้น เมื่อนำเสนอสาธารณสุขจังหวัดแล้ว สาธารณสุขจังหวัดจะนัดประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผลพิจารณาผลงาน 2 ขึ้น เจ้าหน้าที่ทั้งจังหวัดตามที่สาธารณสุขอำเภอเสนอ และจัดทำคำสั่งไปจังหวัดต่อไป (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2530 : 2 - 6)

วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานครูเทศบาล

การพิจารณาความดีความชอบผู้ที่ได้รับการพิจารณาจะต้องผ่านการพิจารณาจากอนุกรรมการข้าราชการเทศบาล หรืออนุกรรมการข้าราชการเทศบาลระดับจังหวัดหรือทั้งสองก่อนที่จะเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการเทศบาลพิจารณาต่อไป สำหรับแนวทางและวิธีการพิจารณา มีดังนี้

การพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการเทศบาลและข้อปฏิบัติ มีดังนี้

1. ถือความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ความเห็นของนายกเทศมนตรีและผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหลัก

2. ถ้าความเห็นของนายกเทศมนตรีกับผู้ว่าราชการจังหวัดไม่ตรงกันให้ยึดถือความเห็นของผู้ว่าราชการเป็นหลัก

3. กรณีที่พนักงานครูเทศบาลได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ในปีที่ผ่านมาและจะเป็นการได้ 2 ขั้น 2 ปีติดต่อกันจะพิจารณาให้เมื่อปรากฏว่ามีผลงานดีเด่นเท่านั้น ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการเทศบาลหรือผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้วแต่กรณีเห็นควรอนุมัติสำหรับผู้ได้ 2 ขั้น 3 ปี ติดต่อกันจะไม่พิจารณาอนุมัติ

4. กรณี 3 ขั้น ให้ยกเลิก

5. พนักงานครูเทศบาลผู้ใด รับราชการอยู่ทางเทศบาลใด ในวันที่ 1 กรกฎาคม ให้เทศบาลนั้นเป็นผู้พิจารณาความดีความชอบตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2520) โดยนำผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคมถึงวันที่ 30 มิถุนายน ที่ผ่านมามาพิจารณา

6. กรณีได้รับการเลื่อนระดับและได้รับการพอกเงินเดือนแล้วในปีนั้นจะไม่พิจารณา

7. หลักเกณฑ์ในการคำนวณจำนวนผู้ได้ 2 ขั้น

กลุ่มที่ 1 ระดับ 1,2 และ 3 ไม่เกินร้อยละ 15

กลุ่มที่ 2 ระดับ 4 และ 5 ไม่เกินร้อยละ 15

กลุ่มที่ 3 ระดับ 6,7 และ 8 ไม่เกินร้อยละ 15

ในแต่ละกลุ่มถ้าคำนวณเปอร์เซ็นต์ออกมาแล้วมีเศษ ตั้งแต่ครึ่งหนึ่งขึ้นไปให้เป็นจำนวนเต็ม แต่ถ้าคำนวณออกมาแล้วมีเศษต่ำกว่าครึ่งให้ปัดเศษทิ้ง

ทั้งนี้ ยกเว้นกรณีที่มีพนักงานครูเทศบาลในกลุ่มระดับ 6, 7 และ 8 ในแต่ละกลุ่มไม่ถึง 6 คน ให้ถือเกณฑ์ ดังนี้

7.1 ถ้าพนักงานครูเทศบาล จำนวนถึง 5 คน ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า 1 ขั้น ได้ 1 คน

7.2 ถ้ามีพนักงานครูเทศบาล จำนวน 1 - 4 คน ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า 1 ขั้น ได้ 1 คน แต่จะต้องไม่พิจารณาให้แก่กลุ่มตัวอย่างในปีติดกัน กล่าวคือ พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่กลุ่ม 2 ได้ปีเว้นปี แต่ถ้าเทศบาลใดซึ่งอยู่ในปีที่ต้องเว้นเห็นว่าพนักงานครูเทศบาลผู้ใดได้ปฏิบัติงานตามที่ ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีและได้ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษและทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งนั้น ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบของประธานอนุกรรมการข้าราชการเทศบาลระดับจังหวัด รายงานขออนุมัติคณะกรรมการข้าราชการเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ ตามข้อ 12 ของกฎ ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2520)

8. กรณีผู้ที่อาจเลื่อนเงินเดือนได้ตามหลักเกณฑ์แต่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เนื่องจากในรอบปีที่แล้วมาปฏิบัติราชการโดยไม่มีความสามารถ ไม่มีคุณสมบัติ และไม่มีเกิดผลดีแก่ทางราชการหรือมีวันลาเกิน 45 วัน หรือลาป่วยบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนดเนื่อง ๆ หรือถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ พนักงานครูเทศบาลดังกล่าวย่อมไม่มีเงินสำหรับเลื่อนขึ้นตนเองและไม่อาจนำไปใช้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานครูเทศบาลผู้อื่นในกลุ่มอัตราส่วนเดียวกันเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้ตามนัยหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0503/2666 ลงวันที่ 29 มกราคม 2522

9. พนักงานครูเทศบาลผู้ใด ซึ่งผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน เห็นสมควรให้เลื่อนเงินเดือน ถ้าผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัย หรือถูกฟ้องในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อสอบสวนพิจารณาแล้วเสร็จในปีใดผู้นั้น ไม่ถูกลงโทษทางวินัย (เว้นแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์) หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ หรือไม่มีมลทิน หรือแม้หมองก็ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนในปีนั้นได้

และให้ส่งเงินเดือนย้อนหลัง ไปในแต่ละปีที่ต้องรอการเลื่อนไว้ตามสิทธิด้วยแต่ถ้าผู้มีอำนาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเห็นว่า ไม่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ทั้ง ๆ ที่ผู้นั้นอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ และเป็นกรณีที่มีการนำเงินเลื่อนขึ้นไปใช้เลื่อนให้ผู้อื่นแล้ว เมื่อสอบสวนพิจารณาแล้วเสร็จ แม้ว่าผู้นั้นจะมีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนในระหว่างถูกสอบสวนก็ไม่อาจเลื่อนเงินเดือนให้ได้ เพราะได้นำเงินเดือนเลื่อนให้แก่ผู้อื่นแล้ว

10. กรณีผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน ที่สามารถจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ได้ตามกฎหมาย ก.ท. ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2520) ข้อ 7 (7) หมายถึงผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการก่อนวันที่ 2 กุมภาพันธ์

11. ในการประชุมอนุกรรมการข้าราชการเทศบาลระดับจังหวัด เพื่อพิจารณาความดีความชอบพนักงานครูเทศบาลตามกฎหมายคณะกรรมการข้าราชการเทศบาล ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2520) ข้อ 4 และ ข้อ 6 เมื่อพิจารณาถึงอนุกรรมการข้าราชการเทศบาลระดับจังหวัด เทศบาลผู้ใดควรให้ผู้นั้นออกจากที่ประชุมเสียก่อน (สงคราม สุขสะอาด และคนอื่น ๆ. 2533 : 87 - 89)

วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความเห็นชอบของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง มีดังนี้

1. ระยะเวลาในการพิจารณาให้พิจารณาปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม - 31 ธันวาคม ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 31 มิถุนายน
 2. ผู้พิจารณา ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง ตามแบบ PA#1 ของการไฟฟ้านครหลวง
 3. หัวหน้าหมวด, หัวหน้าแผนก หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาขึ้นมาตามไต่ถาม 2 ชั้น ไม่เกินร้อยละ 15 ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มโดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งเป็นผู้กำหนด
 4. ผู้บังคับบัญชา ขึ้นต้น ส่งรายชื่อให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงพิจารณาต่อไป
- ในการพิจารณานั้นถ้าผู้ใดได้ 1 ชั้น ติดต่อกัน 2 ปี หรือจะได้ 2 ชั้นติดกัน จะต้องมีการปฏิบัติงานดีเด่นในการประกอบการพิจารณา (การไฟฟ้านครหลวง. 2522 : 1)

คุณลักษณะของผู้สมควร ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาองค์ประกอบดังนี้

1. ผลงาน

1.1 คุณภาพของงาน หมายถึงผลงานที่ปฏิบัติได้มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ประณีตเรียบร้อยและเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดเพียงใด กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงผลงานนั้นในแง่ของความถูกต้องและความสมบูรณ์ที่สามารถดำเนินงานต่อไปได้ โดยไม่ต้องแก้ไขบ่อยหรือแก้ไขบ้างกรณีที่เป็น และผลงานนั้นเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน หรือที่ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาเสมอ รวมทั้งงานนั้นมีผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการด้วย

1.2 ปริมาณ หมายถึงปริมาณมากน้อยของงานที่ทำให้สำเร็จ เมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาว่าปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตามมาตรฐาน หรือข้อตกลงที่กำหนดไว้

2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึงการใช้ความรู้ความสามารถได้สำเร็จ โดยเน้นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัดทั้งคน เงิน และเวลาตลอดจนมีความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน

สำหรับตำแหน่งที่เป็นหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้พิจารณาจากด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความรู้ทางวิชาการและความชำนาญในการทำงานให้พิจารณาว่าเป็นความรู้ความสามารถในการทำงานเพียงใดโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานว่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประหยัดทรัพยากรได้เพียงใด

2.1.2 การแนะนำสอนงาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินสามารถสอนแนะนำงาน ฝึกหัดและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงานอย่างเกิดประโยชน์ต่อราชการ ได้ดีมากน้อยเพียงใด

2.1.3 การวางแผนควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินสามารถกำหนดเป้าหมายแผนงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของ

หน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ดีและเหมาะสมเพียงใด ตลอดจนสามารถควบคุมการทำงานให้สำเร็จตามแผน ปรับปรุงและพัฒนางานในความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 การปกครองบังคับบัญชาให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินสามารถกำกับดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสำเร็จ ได้ผลงานตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์ต่อราชการอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีศรัทธาและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วย

2.2 การรักษาวินัย หมายถึงความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ

2.3 ความอดุสาหะ หมายถึง ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับในภาระหน้าที่หรืองานของตนเอง การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงานยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล

3. คุณลักษณะเฉพาะตัว หมายถึง บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนรวมของพฤติกรรมของบุคคลซึ่งมีความสำคัญต่อมนุษย์ในด้านการงานชีวิตส่วนตัวและสังคมทั่วไป

คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ของพนักงานและลูกจ้างของ
การไฟฟ้านครหลวง มีดังนี้

1. คุณภาพของงาน
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ
3. ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน
4. ความรอบรู้และความสันติชัดเจนเกี่ยวกับงานในหน้าที่
5. ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
6. การให้ความร่วมมือและการประสานงาน
7. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

8. การตัดสินใจ
9. ความซื่อตรงต่อเวลาปฏิบัติงาน
10. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
11. ความคิดริเริ่ม
12. คุณสมบัติในการเป็นผู้นำ
13. การติดต่อกับประชาชน
14. ความสามารถทางร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน
15. การแรงงานสัมพันธ์

ในแต่ละข้อจะมีการให้คะแนน เป็น 2, 4, 6, 8 และ 10 โดยแต่ละข้อจะมีคะแนน
ข้อละ 10 คะแนน

การตัดสินใจพิจารณาดังนี้

0 - 70 คะแนน	ไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน
71 - 99 คะแนน	ได้ 1/2 ขึ้น
100 - 139 คะแนน	ได้ 1 ขึ้น
140 - 159 คะแนน	ได้ 1 1/2 ขึ้น
160 คะแนนขึ้นไป	ได้ 2 ขึ้น

(แบบ PA#1 รายงานการทบทวนผลการปฏิบัติงานประจำปีของการไฟฟ้านครหลวง .

2522 : 1 - 6)

คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบของสาธารณสุขอำเภอ

มีดังนี้

1. คุณภาพงาน
2. ปริมาณงาน
3. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การแนะนำ สอนงาน วางแผน
4. การรักษาวินัย

5. ความอดสาหัส
6. ความรับผิดชอบ
7. ความคิดริเริ่ม
9. การรู้จักปรับตัว

ปัญหาที่เกิดจากการพิจารณาความดีความชอบ

ในการพิจารณาความดีความชอบมักมีปัญหาเกิดขึ้นมากมายในแต่ละหน่วยงาน อาทิ ปัญหาระบบพรรคพวก ผู้ประเมินขาดความรู้ ผู้บริหารพิจารณาโดยไม่มีหลักเกณฑ์ ผู้บริหารตัดสินพิจารณาเพียงคนเดียว เกณฑ์ไม่ครอบคลุมงาน ไม่มีการประชุมชี้แจงให้ครูได้ทราบถึงหลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาความดีความชอบ มีการประจบสอพลอ ใคว่า 2 ชั้นนี้น้อย สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ผ่านมา ได้รับการร้องเรียนจากครูจังหวัดต่าง ๆ ว่า การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้ที่ได้เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้น ไม่ได้รับความเป็นธรรม เพราะผู้ที่ได้ส่วนใหญ่ได้แก่ คณะกรรมการหรือเครือญาติของกรรมการหรือผู้ที่สนับสนุนกรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2526 : 146)

สีมา สีมานนท์ (2524 : 19 - 21) ได้สรุปปัญหาและสาเหตุแห่งปัญหาไว้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับระบบและนโยบายการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี

- 1.1 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนถูกจำกัดด้วยโควตา

- 1.2 โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนในแต่ละระดับยังไม่เหมาะสมจึงมีการยืดการขึ้นเงินเดือนประจำปีการปรับค่าครองชีพ ซึ่งที่แท้เป็นการขึ้นเงินเดือนเพื่อตอบแทนความดีความชอบ เป็นคนละเรื่องกัน การเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อให้ทันกับค่าครองชีพ

- 1.3 แต่ละส่วนราชการขาดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 1.4 ขาดองค์คณะบุคคลช่วยในการพิจารณาเพราะกำหนดให้อำนาจแก่

ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาผู้เดียว

2. ปัญหาเกี่ยวกับกลไกและเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ

2.1 ขาดเครื่องมือและแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับ

ผู้ปฏิบัติงาน

2.2 ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้โดยแน่ชัดและเป็นลายลักษณ์อักษร

2.3 การพิจารณายังกระทำกันเป็นความลับ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธอันดีระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาและบางกรณีทำให้เกิดความขัดแย้งแตกแยกสามัคคีกันด้วย

3. ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมทางสังคม

3.1 ค่านิยมและนิสัยของคนไทยมีความเห็นแก่หน้าไม่กล้าทำ ไม่ชอบให้ใครมาประเมินตนเอง

3.2 ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของการประเมินผลงานเพื่อใช้เป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบ

ความยุ่งยากในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจเนื่องมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ยังขาดเครื่องมือหรือวิธีการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ขาดการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน และไม่ได้วางมาตรฐานไว้ให้ชัดเจน ซึ่งกานดา วัชรากย์ (2529 : 10) ได้กล่าวถึงสาเหตุว่ามาจาก

1. ผู้บังคับบัญชาขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ ไม่ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถึงเวลาพิจารณาความดีความชอบก็พิจารณาไปตามความรู้สึกที่มีต่อบุคคลหรืองานที่ผู้นั้นกระทำ ความไม่คงเส้นคงวาของการพิจารณาจึงมีมาก เพราะขึ้นกับความสนิทชิดเชื้อ ความพอใจที่มีต่อบุคคลเป็นสำคัญ

2. ผู้บังคับบัญชามีแนวความคิดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น เป็นสิ่งที่ต้องแบ่งปันกันคือ เฉลี่ยความสุขและความทุกข์ เป็นที่มาของระบบเวียนเทียนให้ 2 ขั้น โดยไม่สนใจที่จะประเมินผลงาน

3. ผู้บังคับบัญชามีจิตใจล่าเอียงตั้งใจช่วยลูกน้องให้ได้ 2 ขั้น ก็อาจทำได้ตั้งแต่การมอบตำแหน่งสำคัญหรืองานที่มีความหมายให้ทำ ผู้นั้นก็จะมีผลงานดีเกินกว่าผู้อื่น

4. ในบางครั้งสิทธิอำนาจนิยม เมื่อผู้ใหญ่เหน็ดเหนื่อยไปฝากฝังหรือขอมมาให้ผู้นั้นผู้นี้ได้เลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องประเมินให้ได้เพื่อความอยู่รอดของตัวเอง
5. คำนิยมความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏ ก็ได้เลื่อน 1 ขั้น
6. เป็นเรื่องอัตโนมติที่จะยึดถือหลักพิจารณาผลงานผู้บังคับบัญชาไม่กล้าทบทวนข้ออ้างตัวเอง ในกรณีผู้ได้บังคับบัญชามีผลงานไม่ถึง 1 ขั้น ไม่กล้าที่จะเสนอไม่ให้ได้เลื่อนขั้น
7. ผู้บังคับบัญชามักประเมินให้ 2 ขั้น เพื่อช่วยเร่งให้มีคุณสมบัติด้านเงินเดือนถึงเกณฑ์เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งได้เร็ว หรือให้ทันบัญชีที่สอบไว้จะหมดอายุ ทำให้การประเมินเบี่ยงไปจากความจริง
8. การได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ขั้น ถือว่าเป็นความมีหน้ามีตา จึงมีการวิ่งเต้นประจบสอพลอ ทำงานเอาหน้าโดยเฉพาะช่วงก่อนพิจารณาความดีความชอบ
9. การประเมินมักจะดูผลงานเพียงฉาบฉวยไม่ได้วัดจากผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ
10. เครื่องมือที่จะวัดมีความเชื่อถือในการประเมินได้เพียงใด การสร้างมาตรฐานขั้นต่ำของงานที่ต้องปฏิบัติ

ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบอย่างรวม ๆ จะพบว่าปัญหาอยู่ทั้งตัวระบบการประเมินและปัญหาทางด้านผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ปัญหาอยู่ที่การพิจารณาตัดสินที่เกิดจากการขาดเครื่องมือ วิธีการ และใช้ดุลยพินิจที่เที่ยงธรรมของผู้บังคับบัญชา และธงวัช อนุเคราะห์านนท์ (มหาวิทยาลัยมหิดล. 2527 : 19 - 20) ได้สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยว่ามีปัญหาใหญ่ ๆ 3 ประการคือ ปัญหาในเรื่องเกณฑ์ปัญหาในเรื่องวิธีการ และปัญหาในเรื่องเกี่ยวกับบุคคล

สิงห์ศักดิ์ ฌ จาปาทุ่ง (2525 : 54 - 56) ได้กล่าวว่า ข้อบกพร่องในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้น ในปัจจุบันน่าจะมาจากสาเหตุ 4 ประการคือ

1. การกำหนดเจตนาหรือวัตถุประสงค์ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนยัง ไม่ได้ระบุไว้ชัดเจนทำให้เป็นที่เข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นกฎหมายหรือโควต้า เมื่อไม่กำหนดทิศทางแน่นอนไว้ตั้งแต่ต้นว่า ไปทางไหน ใช้ทำอะไร ผู้ใช้จึงใช้กันไม่ถูกอย่างที่เห็นกันอยู่

2. กฎหมายและระเบียบไม่ได้รัดกุม หลักเกณฑ์บางข้อยังไม่เป็นธรรม เช่น กฎข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) กำหนดแนวพิจารณาไว้อย่างกว้าง ๆ เช่น ในข้อ 8 (1) ของกฎ ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 ระบุว่า ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น จะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้ เวลานานมาใช้ในการปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ ที่พิจารณาได้ยากและไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ผลงานที่ถือเป็นตัวอย่างได้จึง ไม่เหมือนกันหรือไม่เท่ากัน

3. ในตัวกฎหมายที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนค่อนข้างสับสน เพราะมองทางวินัยมาผูกไว้ด้วยและบางเรื่องก็มีผล ไปถึงบำเหน็จบำนาญเลยลำบากในการพิจารณา

4. ขาดเครื่องมือและกระบวนการที่ดีพอในการตัดสินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ มัลลิกา ศวิตชาติ (2525 : 49 - 50) ยังให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษว่าอาจมาจากการกำหนดโควตาในปัจจุบัน เพราะใช้วิธีง่ายเกินไป ซึ่งปกติการพิจารณาให้เงินเดือน 2 ขั้น จะต้องดูองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น พิจารณาจากการทำงาน สภาพองค์การว่าเป็นอย่างไร มีข้าราชการกลุ่มใดมากที่สุด สภาพเศรษฐกิจขององค์การเป็นอย่างไรแล้วจึงเอามาจัดกลุ่มข้าราชการระดับต่าง ๆ และดูว่ากลุ่มใดจะต้องจูงใจให้ 2 ขั้นมากกว่าก็กำหนดโควตามาก เป็นต้น เมื่อกำหนดโควตา 2 ขั้น ง่าย ๆ จึงเกิดปัญหาทางปฏิบัติคือ

1. ผู้บังคับบัญชาพยายามใช้โควตาให้หมดแม้จะไม่มีผู้คุณสมบัติและผลงานที่จะได้ 2 ขั้น เพราะยังไม่มีระบบการประเมินที่มีมาตรฐาน ทำให้เกิดระบบเวียนเทียน
2. ปัญหาจากการกำหนดกลุ่ม เช่น กลุ่มระดับ 6 - 7 - 8 ข้าราชการในกลุ่มเกิดการได้เปรียบเสียเปรียบ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามาศึกษารวมกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มระดับ 9 - 10 - 11 ได้เอาผู้ที่เงินเดือนเต็มขั้นแล้วมาเป็นฐานในการคิดคำนวณด้วย นอกจากนี้ การกำหนดกลุ่มยังไม่มี การจัดแบ่งกันตามสายงาน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันระหว่างคนกลุ่มเดียวกัน แต่อยู่คนละสายงาน และยังให้ความคิดต่อไปอีกว่า ปัญหาโควตานี้้นอาจไม่ใช่ปัญหาที่แท้จริง เพราะแม้จะเพิ่มโควตาเป็นร้อยละ 20 หรือร้อยละ 30 ก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ถ้าเครื่องมือในการประเมินวิธีการไม่เหมาะสมและที่สำคัญคือ การสร้างความสำนึกให้แก่ผู้

หากผู้ได้รับผิดชอบงานมาก จะมีการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นพิเศษ จึงทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในการจัดสรรงาน

3. การประเมินด้วยความรู้สึกที่ไม่เป็นกลาง เรื่องนี้จะเป็นเรื่องสำคัญของพื้นฐานการประเมินทุกประเภท เพราะวิธีการและเครื่องมือแม้จะใช้อย่างไรก็อาจจะช่วยอะไรได้ถ้าผู้ประเมิน ไม่มีใจยุติธรรม

4. การเปรียบเทียบสิ่งที่เทียบกันไม่ได้ เนื่องจากการประเมินผลงานบุคลากรนั้นเป็นการประเมินผลทั้งลักษณะเชิงเกณฑ์และเชิงกลุ่ม คือ เมื่อจะดูว่าคนใดได้ผลเพียงใดก็ต้องนำมาเทียบกับเกณฑ์ที่มีอยู่แต่ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชามักจะเอาผลไปพิจารณา เทียบกันระหว่างบุคคลอีกด้วย ถ้าเทียบงานที่ต่างกัน ก็ย่อมไม่รู้ว่าใครทำงานดีกว่ากัน

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชลิตา ศรมณี และคนอื่น ๆ (2522 : 318 - 321) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการพลเรือน โดยใช้กรมพัฒนาชุมชน กรมทางหลวง กรมอนามัย รัฐบาล และมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 600 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า

1. หน่วยงานส่วนใหญ่ของข้าราชการไทยนั้นมีการพิจารณาความดีความชอบทั้งที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการ และไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการประกอบกันโดยมีความไม่เอียงไปทางการพิจารณาที่อาศัยผลงานเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ 86.9 มีการพิจารณาโดยความยุติธรรมมากพอสมควรคิดเป็นร้อยละ 51.9 ส่วนการพิจารณาที่ไม่เป็นไปตามหลักวิชาการ เช่น การใช้ระบบหมุนเวียนคิดเป็นร้อยละ 63.6 มีการประจบสอพลอและได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษคิดเป็นร้อยละ 66.9

2. การพิจารณาความดีความชอบในระบบราชการไทยเป็นสหสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานของข้าราชการ ทั้งนี้สืบเนื่องจากหน่วยราชการต่าง ๆ ส่วนใหญ่คงยึดหลักเกณฑ์ทางวิชาการในการพิจารณาความดีความชอบอยู่

3. การพิจารณาความดีความชอบในระบบราชการไทยเป็นสหสัมพันธ์ในเชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้สำรวจระบบและพฤติกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบในส่วนราชการต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในปี พ.ศ. 2523 (สัปดาห์ที่ 2524 : 21) พบว่า

1. ส่วนราชการที่ยังมิได้จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบไว้เป็นหลักฐานมีจำนวนร้อยละ 37.5 กล่าวคือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยไม่กำหนดแบบฟอร์มขึ้นใช้ หรือไม่ประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร

2. ส่วนราชการที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างเป็นระเบียบพอสมควร มีจำนวนร้อยละ 62.2 กล่าวคือ

2.1 ประเมินผลโดยการใช้แบบฟอร์มเหมือนกันหมดทั้งหน่วยงาน

2.2 มีการกำหนดผู้ทำหน้าที่ประเมินไว้อย่างแน่นอน เช่นบางส่วนราชการกำหนดให้ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

2.3 การพิจารณาตัดสินขั้นสุดท้าย เพื่อให้ความดีความชอบหลายส่วนราชการ ร้อยละ 52.5 จะนำผลการประเมินเข้าพิจารณาในที่ประชุมระดับกรม เป็นต้น

2.4 มีส่วนราชการเพียงร้อยละ 25 ใช้เกณฑ์การพิจารณาซึ่งกำหนดขึ้นเป็นการภายใน นอกเหนือจาก กฎ ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ประกอบการพิจารณาด้วย

2.5 มีส่วนราชการเพียงร้อยละ 12.5 ที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับปฏิกิริยาของข้าราชการหลังการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เช่น มีการร้องเรียนให้ชี้แจงเหตุผลเป็นบางครั้ง

บัณฑิต ศรีเมือง (2528 : 94 - 104) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบควรมีในทุกหน่วยงาน เรียงลำดับคือ ผลงาน การอุทิศเวลา ความรู้ความสามารถอาวุโส ผู้บริหารใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาตามกฎหมาย ข้าราชการพลเรือน ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) และเกณฑ์ของ สปช. รวมทั้ง

เกณฑ์ที่สร้างขึ้นภายในโรงเรียนโดยครูมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์ ส่วนปัญหาคือเกณฑ์ไม่ครอบคลุมงานเล่นพรรคเล่นพวก เสนอแนวทางโดยประเมินโดยคณะกรรมการ ประเมินตลอดปี และได้เสนอแนะว่าควรพิจารณาผู้ที่ทำคุณประโยชน์พิเศษให้โรงเรียนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักเกอร์ (Tucker. 1984 : 146 - 148) ที่ว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของมหาวิทยาลัย มีการพิจารณาด้านงานพิเศษด้วย และจากคำกล่าวของ ภิญโญ สาร (2526 : 86) ได้กล่าวว่า การกำหนดนโยบาย วิธีการ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ชักชวนความเข้าใจ เพราะมีผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่

สมคิด สิทธิศร (2530 : 102) ได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์เห็นด้วยอย่างยิ่งที่นำความรู้ ความสามารถในการสอน ความอดุสาหะมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ อีกทั้งควรชี้แจงให้อาจารย์ทราบถึงนโยบายต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติเป็นไปในแนวเดียวกัน และการพิจารณาควรถือเป็นความลับ เป็นไปตามที่ รังสรรค์ บัวจุม (2533 : 96 - 104) ได้ทำการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่า ผู้บริหารเห็นด้วยอย่างยิ่งที่นำความรู้ความสามารถ ความอดุสาหะ มาประกอบการพิจารณา ควรพิจารณาเป็นความลับ อีกทั้งให้วันเวลาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ คุณท์ (Koontz. 1791 : 15) และอุทุมพร ทองอุไทย (2523 : 15) ที่ว่า การพิจารณาความดีความชอบควรทำอย่างเปิดเผย เป็นปรนัย เชื่อถือได้

ไพบุลย์ วิสัยจร (2523 : 85 - 90) ได้ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พอใจในการทำงาน เมื่อได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียมกัน เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ครูที่มีประสบการณ์หรือระยะเวลาทำงานต่างกัน มีขวัญไม่แตกต่างกัน และสงวน ข้างจักร (2520 : 32) ได้ศึกษาปัจจัยส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า กระทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมและรับรู้นโยบายในการบริหารงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

สุพัสนา ไหระกุล (2527 : 86 - 87) ได้ศึกษาเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบตามที่เสนอของผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดชลบุรี พบว่า โรงเรียนยังมีขนาดใหญ่เท่าใด ปัญหาในการบริหารบุคลากรยิ่งมีมากขึ้น มีงานซับซ้อนมาก การปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครูต้องกำหนดหน้าที่และกฎเกณฑ์ให้ชัดเจน สามารถประเมินได้ เป็นที่ยอมรับ ของทุกฝ่าย เมื่อจำแนกตามตัวแปรผู้บริหารที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกันแต่ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แฟรงค์ (Frank. 1974 : 137) ได้กล่าวว่า โรงเรียนยิ่งขนาดใหญ่เท่าใดย่อมมีความสลับซับซ้อนมาก ต้องกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

สุนทร โคตรทำน (2531 : 123) ศึกษาวิทยุในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน เงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิทยุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ครูที่อายุต่างกันวุฒิต่างกัน ขนาดโรงเรียนต่างกัน เขตที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน และสังศรี ชมพวงศ์ (2527 : 38 - 42) ได้ศึกษาวิทยุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพอใจในรายได้ ความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

สรรเสริญ วิเชียรรัตน์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิทยุของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นในการพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกัน ผู้บริหารที่อยู่โรงเรียนขนาดต่าง ๆ กัน วุฒิต่างกัน มีวิทยุในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน และชิต นาสัก (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิทยุของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ศึกษาธิการอำเภอที่มีเงินเดือน ประสบการณ์ต่างกัน มีความพอใจในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน แต่ศึกษาธิการอำเภอที่อายุต่างกันมีความพอใจในการพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกัน

สนธิ คชสิทธิ์ (2524 : 49 - 51) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติด้านพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน

นิวัฒน์ ไรจนพงษ์ (2521 : 1 - 177) ได้ศึกษาเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม พบว่า การพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารและครูเห็นด้วยที่จะพิจารณาด้านคุณลักษณะ ประกอบกับนโยบาย หลักเกณฑ์วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบสอดคล้องกับ ประพนธ์ จันทน์รักษ์ (2521 : 1 - 132) ที่ศึกษาเรื่องเกณฑ์ประเมินผลงานครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย พบว่า การพิจารณาความดีความชอบควรนำด้านคุณลักษณะ มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วย และควรพิจารณาโดยคณะกรรมการ เกณฑ์ควรครอบคลุมงานในแต่ละตำแหน่ง

กิตติ แสงเทียนฉาย (2531 : 72) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครูในประเทศไทย พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน สาเหตุมาจากการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม ซึ่ง สมยศ นาวิการ (2525 : 434 - 445) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจเบื้องต้นให้คนเกิดความพึงพอใจคือเงิน และจะพอใจมากเมื่อได้รับการตอบสนองด้วยความยุติธรรม นอกจากนี้ กิตติมา ปรีดีคิลก (2529 : 328 - 329) กล่าวว่า การพิจารณาความดีความชอบเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเงินเดือนเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจได้เสมอเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วปฏิกิริยาเรียกร้องจะลดลงและเกิดความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ซาเลห์ และโอทิส (Saleh and Otis. 1964 : 425 - 430) ได้กล่าวว่า คนเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วความกระตือรือร้นจะลดลงและความกระตือรือร้นในการทำงาน จะลดลงเมื่อใกล้เกษียณ

อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล (2527 : 132) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครพบว่า ครูที่อายุต่างกัน มีผลทำให้ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกัน เป็นไปตามที่ มาร์ติน (Martin. 1988 : 768-A) พบว่า อายุเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารและครูมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก
3. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน
4. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปร
 - 4.1 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน
 - 4.2 ผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน
 - 4.3 ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน
5. ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปร
 - 5.1 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน
 - 5.2 ผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน
 - 5.3 ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน
6. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน

7. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปร

7.1 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน

7.2 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน

7.3 ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน

8. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปร

8.1 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน

8.2 ครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน

8.3 ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน

9. ผู้บริหารและครูมีปัญหามิในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2533 เป็นผู้บริหาร 148 คน ครูปฏิบัติการสอน 2,953 คน จากโรงเรียนทั้งสิ้น 148 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยวิธีสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 สุ่มโรงเรียนโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เกณฑ์การแบ่งโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ตามจำนวนโรงเรียนเป็น 3 ขนาด โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจี้และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จาก 28 โรงเรียน สุ่มมา 21 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดกลาง จาก 51 โรงเรียน สุ่มมา 37 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ จาก 69 โรงเรียน สุ่มมา 49 โรงเรียน

2.2 สุ่มผู้บริหารตามจำนวนขนาดโรงเรียนโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายในแต่ละอำเภอ โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจี้และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้ผู้บริหาร 107 คน

สุ่มครูตามจำนวนขนาดโรงเรียนโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายในแต่ละอำเภอโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจี้และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้จำนวนครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในแต่ละอำเภอ 340 คน ดังตาราง 1 และตาราง 2

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน

อำเภอ	ประชากร โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน	จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน					
			เล็ก		กลาง		ใหญ่	
			ประชา กร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชา กร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชา กร	กลุ่ม ตัวอย่าง
เมือง	28	20	1	1	6	4	21	15
พระประแดง	30	22	6	4	6	4	18	14
บางพลี	36	26	5	4	17	13	14	9
บางบ่อ	36	26	12	9	16	12	8	5
กิ่งอำเภอ	18	13	4	3	6	4	8	6
รวม	148	107	28	21	51	37	69	49

ตาราง 2 จำนวนผู้บริหาร และครูจำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน

อำเภอ	ผู้บริหาร								ครู							
	ประชากร กร	กลุ่ม ตัวอย่าง	จำแนกตามขนาดโรงเรียน						ประชากร กร	กลุ่ม ตัวอย่าง	จำแนกตามขนาดโรงเรียน					
			เล็ก		กลาง		ใหญ่				เล็ก		กลาง		ใหญ่	
			ประชากร กร	กลุ่มตัว อย่าง	ประชากร กร	กลุ่มตัว อย่าง	ประชากร กร	กลุ่มตัว อย่าง			ประชากร กร	กลุ่มตัว อย่าง	ประชากร กร	กลุ่มตัว อย่าง	ประชากร กร	กลุ่มตัว อย่าง
เมือง	28	20	1	1	6	4	21	15	823	96	7	1	66	8	750	87
พระประแดง	30	22	6	4	6	4	18	14	690	80	50	6	68	8	572	66
บางพลี	36	26	5	4	17	13	14	9	620	72	39	5	112	13	469	54
บางบ่อ	36	26	12	9	16	12	8	5	491	56	102	12	189	21	200	23
กิ่งอำเภอ	18	13	4	3	6	4	8	6	329	36	27	3	63	7	239	26
รวม	148	107	28	21	51	37	69	49	2953	340	225	27	498	57	2230	256

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามผู้บริหารและครูมีลักษณะ ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวให้เลือกตอบ (Check List) ได้แก่ ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ประสบการณ์ในการทำงาน อายุ ขนาดโรงเรียน
2. แบบสอบถามความคิดเห็นสภาพปัจจุบันและความต้องการของข้าราชการครูที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของโรงเรียนประถมศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้พิจารณาในด้านนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งในแต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ คือ
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด และต้องการมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
มาก	หมายถึง	ปฏิบัติมาก และต้องการมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง และต้องการปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย และต้องการน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด และต้องการน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งในแต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เช่นเดียวกัน
4. คำถามปลายเปิด เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการให้ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบและปัญหา

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษา หลักการ แนวความคิด กฎระเบียบในการพิจารณาความดีความชอบจาก ตำรา เอกสาร วารสาร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับผู้บริหารและครูเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 63 ข้อ เกี่ยวกับ
 - นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 10 ข้อ
 - หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 15 ข้อ
 - วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 10 ข้อ
 - คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 20 ข้อ
 - ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 8 ข้อ
3. นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ ตรวจสอบเนื้อหา ภาษา สำนวน ศัพท์ทางวิชาการที่ใช้ในการสอบถามให้ชัดเจนและเข้าใจง่ายยิ่งขึ้น
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ชำนาญการที่เคยเกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบโดยเกณฑ์ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน 80% เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในภาคผนวก) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับผู้บริหารและครูจำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach. 1971 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน 0.95 และเกี่ยวกับความต้องการ 0.92

ตัวอย่างแบบสอบถาม

เรื่อง การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่งของท่าน

() ผู้บริหารโรงเรียน

() ครูปฏิบัติการสอน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() 10 - 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

3. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30 - 45 ปี

() มากกว่า 45 ปี

4. ขนาดโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

() ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)

() ขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 300 คน)

() ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการของข้าราชการครู ที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปีครูโรงเรียนประถมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านได้เห็นด้วย
ข้อละ 2 ครั้ง คือความคิดเห็นที่ปฏิบัติอยู่จริง และความต้องการให้มีโดยใช้เกณฑ์
พิจารณาดังนี้

- 5 สภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด หรือต้องการให้ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 สภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติจริงมาก หรือต้องการให้ปฏิบัติมาก
- 3 สภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติจริงปานกลาง หรือต้องการให้ปฏิบัติปานกลาง
- 2 สภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติจริงน้อย หรือต้องการให้ปฏิบัติน้อย
- 1 สภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติจริงน้อยที่สุด หรือต้องการให้ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อ ที่	การพิจารณา ความดีความชอบ ข้าราชการครู	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ				
		สภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ครูไม่มีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์					
2	จำนวนโควตาในการเลื่อนเงินเดือน 2 ขึ้น น้อยไป					
3	ผู้บริหารไม่มอบหมายงานให้ครู ...					
4	การประเมินไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการให้ปฏิบัติเกี่ยวกับ
การพิจารณาความดีความชอบและปัญหา

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในหัวข้อต่อไปนี้

1. นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

2. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

3. วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

4. คุณลักษณะของผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

5. ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมกับส่งแบบสอบถามในวันประชุมประจำเดือนของแต่ละอำเภอ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนตามกำหนดวันที่แจ้งไว้ในแบบสอบถามด้วยตนเองตามอำเภอและกิ่งอำเภอในจังหวัดได้แบบสอบถามคืนมาเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 418 ฉบับ เป็นของผู้บริหาร 103 ฉบับ ครู 315 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.26 และ 92.64 ตามลำดับ

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

นำแบบสอบถามที่รับคืนมาคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์ แยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และครู แล้วดำเนินการ ดังนี้

นำแบบสอบถามที่แยกแล้วมาวิเคราะห์หาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่า ดังนี้

ค่าเฉลี่ยไม่เกิน	2.50	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย หรือต้องการน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง หรือต้องการปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.51 ขึ้นไป	หมายถึง	ปฏิบัติมาก หรือต้องการมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยใช้สูตร (Ferguson. 1981 : 49)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าความเบี่ยงเบนของแบบสอบถามโดยใช้สูตร (Ferguson. 1981 : 68)

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

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการโดยใช้การทดสอบค่าที (T-test) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 87 - 88)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{N \sum D^2 - (\sum D)^2}{N - 1}}}$$

เมื่อ D แทน ความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่
 N แทน จำนวนคู่

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของ 3 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมี 1 ตัวประกอบ (One - way Analysis of Variance) หรือการวิเคราะห์แบบทางเดียว (One - way Classification) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 95)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่จะพิจารณาใน F - ditribution
 MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อทดสอบ F-test แล้วถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่
 โดยวิธีของ นิวแมนคูลส์ (Newman - Keuls Test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
D	แทน	ความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน อายุ และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน อายุ และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน อายุ และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 8 สรุปรวปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู และข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ปรากฏผลดังตาราง 3 ถึงตาราง 12

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู

สภาพปัจจุบัน	ผู้บริหาร (N=103)		ครู (N=315)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ	3.1466	.5245	2.8822	.5727
2. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	3.4071	.5105	3.1010	.5947
3. วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ	3.6097	.5742	3.3394	.6068
4. คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	4.0252	.7373	3.5813	.8307
คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ	3.6214	.5866	3.2792	.6562

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารเห็นว่ามี การปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติมากในเรื่อง คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ วิธีการ และขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนด้านอื่น ๆ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูเห็นว่ามี การปฏิบัติ

ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติมากในเรื่องคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนด้านอื่น ๆ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู

ความต้องการ	ผู้บริหาร (N=103)		ครู (N=315)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ	3.3981	.4804	3.5095	.4829
2. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	3.7521	.4734	3.7225	.4553
3. วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ	3.7825	.5233	3.7292	.5077
4. คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	4.3942	.7783	4.1639	.7878
คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ	3.5273	.4847	3.7812	.5584

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากในเรื่องคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนด้านอื่น ๆ ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านครูมีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีการปฏิบัติในด้านนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อ ที่	นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1	โรงเรียนของท่านมีการประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงวิธีการหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	3.3592	.9482	2.9968	1.1244
2	โรงเรียนของท่านพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดผลงานเป็นหลัก	4.0971	.9022	3.5016	1.0719

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ ที่	นโยบายในการพิจารณาความดี ความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
3	มีการประเมินผลงานออกมาเป็น ตัวเลข	3.7864	.9966	3.2984	1.0796
4	มีการกำหนดเกณฑ์การหักคะแนน วันมาสาย วันลาเพื่อนำมา ประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ	3.3204	1.0956	3.1651	1.1910
5	มีการพิจารณาความดีความชอบ โดยคำนึงถึงระบบอาวุโส	2.4078	1.0140	2.2286	1.0337
6	มีการพิจารณาความดีความชอบ โดยคำนึงถึงอายุราชการ	2.4951	1.0467	2.3365	.9812
7	มีการพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้ระบบหมุนเวียน	2.4078	1.1065	2.4730	1.0950
8	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบ	2.5146	1.1704	2.2921	1.1246

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ ที่	นโยบายในการพิจารณาความดี ความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
9	พิจารณาโดยคำนึงถึงช่วงเวลา ได้ 2 ชั้น	3.3010	1.0699	3.1206	1.0488
10	มีการกำหนดไควดำ 2 ชั้น ร้อยละ 15 ของครูแต่ละกลุ่ม ระดับ	3.7767	1.1370	3.4095	1.1568
	รวม	3.1466	.5245	2.8822	.5927

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารเห็นว่ามี การปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูดำเนินนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี การปฏิบัติมากใน เรื่องพิจารณาความดีความชอบโดยยึดผลงานเป็นหลัก มีการประเมินผลงานออกมาเป็นตัวเลข และมีการกำหนดไควดำ 2 ชั้น ร้อยละ 15 ของครูแต่ละกลุ่มระดับ และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องโรงเรียนของท่านมีการประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงวิธีการ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดเกณฑ์การหักคะแนนวันมาสาย วันลา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่ได้ 2 ชั้น และครูมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์ ส่วนข้ออื่น ๆ ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ส่วนครูเห็นว่าการปฏิบัติด้านนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติมากในเรื่องพิจารณาความดีความชอบโดยยึดผลงานเป็นหลัก ปฏิบัติในระดับปานกลางในเรื่องประเมินผลงานออกมาเป็นตัวเลขกำหนดโควตา 2 ชั้น ร้อยละ 15 ของแต่ละกลุ่มระดับ พิจารณาโดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่ได้ 2 ชั้น และมีการประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงวิธีการในการพิจารณาความดีความชอบส่วนข้ออื่น ๆ ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีการปฏิบัติในด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อ ที่	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1	โรงเรียนของท่านมีแบบประเมินที่เหมาะสมกับงานในแต่ละตำแหน่ง	3.5146	1.0372	3.0921	1.1206
2	การพิจารณาความดีความชอบประเมินด้านคุณภาพของงาน	3.9709	.8570	3.3937	1.0606
3	มีการประเมินด้านปริมาณงาน	3.7767	.8510	3.4063	.9936
4	มีการประเมินด้านความรู้ความสามารถของครู	3.9126	.8297	3.2571	1.0223
5	มีการประเมินด้านความอดุสาหะ	4.0291	.8796	3.2603	1.0416
6	มีการประเมินด้านการสอน	4.0680	.8995	3.3556	1.0560

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ ที่	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
7	มีการประเมินด้านงานพิเศษ	3.7282	.8766	3.5143	.9353
8	มีการประเมินด้านวินัยของครู	3.7087	.9459	3.1651	1.0305
9	มีการสร้างและปรับปรุงแบบ ประเมินในการพิจารณาความดี ความชอบ	2.7864	1.1853	2.8571	1.0415
10	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน 2 ขั้น ตามความพอใจ	2.3592	1.2034	2.9333	1.2436
11	ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน 2 ขั้น ต้องเว้นมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.4078	1.2480	2.9778	1.2604
12	ข้าราชการที่ลาศึกษาต่อควรได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ ให้เลื่อนเงินเดือน 1 ขั้น	2.4951	1.3639	2.6222	1.2869
13	การประเมินผลทุกครั้งได้นำมา เทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของ สปช.	3.4272	1.0059	3.0317	1.0583

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ ที่	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
14	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น แก่ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียน กันดารมากกว่าร้อยละ 15	2.6893	1.3212	2.6127	1.1155
15	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น แก่ครูที่มีผลงานดีเด่น มากกว่าร้อยละ 15	3.2330	1.3519	3.0349	1.0230
	รวม	3.4071	.5105	3.1010	.5947

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีการปฏิบัติมากในเรื่องประเมินด้านการสอน ความอดุสาหะ คุณภาพงาน ความรู้ความสามารถ วินัยของครู ปริมาณงาน งานพิเศษ และมีแบบประเมินที่เหมาะสมกับงานในแต่ละตำแหน่ง มีการปฏิบัติน้อยในเรื่องข้าราชการที่ลาศึกษาต่อควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบให้เลื่อนเงินเดือน 1 ขั้น และผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ตามความพอใจ ส่วนด้านข้ออื่น ๆ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนครูเห็นว่ามีการปฏิบัติด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติมากในเรื่องประเมินผลงานพิเศษ ส่วนข้ออื่น ๆ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มี
การปฏิบัติในด้านวิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อ ที่	วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณา ความดีความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1	โรงเรียนของท่านได้จัดทำ มาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการ พิจารณาความดีความชอบ	3.3689	1.0289	3.1302	1.0026
2	โรงเรียนของท่านกำหนดเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้	3.6117	.9100	3.3556	.9580
3	โรงเรียนของท่านผู้บังคับบัญชา เป็นผู้พิจารณาความดีความชอบ แต่ผู้เดียว	3.3107	1.2605	2.9175	1.2310
4	โรงเรียนของท่านพิจารณาความดี ความชอบโดยคณะกรรมการ	2.9126	1.4080	2.8698	1.2665

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณา ความดีความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
5	มีการนำเสนอที่ได้จากการ ประเมินขั้นต้นมาประเมินร่วม กับผลการประเมินของผู้บริหาร ระดับสูง	3.1456	1.0279	3.1460	1.1248
6	ขั้นตอนในการพิจารณาความดี ความชอบ คือเสนอตามลำดับ ชั้นของสายงานบริหาร	3.5243	1.1703	3.2095	1.1233
7	การพิจารณาความดีความชอบ เกิน 1 ชั้น พิจารณาจากระดับ คะแนน	3.8447	.9877	3.2730	1.0979
8	การพิจารณาความดีความชอบ ทุกครั้งเก็บผลการพิจารณาไว้ เป็นหลักฐาน	3.9806	1.0288	3.5873	1.0350
9	โรงเรียนของท่านถือว่าการพิจารณา ความดีความชอบเป็นความลับ	4.0000	1.0937	3.9302	1.0714

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ ที่	วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณา ความดีความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
10	คณะกรรมการกลุ่มผู้พิจารณา 2 ชั้น ตามไต่ถามของโรงเรียน	4.3981	.8206	3.9784	.9540
	รวม	3.6097	.5742	3.3394	.6068

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูด้านวิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติมากในเรื่องคณะกรรมการกลุ่มพิจารณา 2 ชั้นตามไต่ถามของโรงเรียน พิจารณาความดีความชอบเป็นความลับ การพิจารณาความดีความชอบทุกครั้งเก็บผลการพิจารณาไว้เป็นหลักฐาน การพิจารณาความดีความชอบเกิน 1 ชั้น พิจารณาจากระดับคะแนน โรงเรียนกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ และขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบคือเสนอตามระดับชั้นของงานบริหาร ส่วนข้ออื่น ๆ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนครูเห็นว่าการปฏิบัติด้านวิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติมากในเรื่องคณะกรรมการกลุ่มพิจารณาชั้นตามไต่ถามของโรงเรียน พิจารณาความดีความชอบเป็นความลับและการพิจารณาความดีความชอบทุกครั้งเก็บผลการพิจารณาไว้เป็นหลักฐาน ส่วนข้ออื่น ๆ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
ที่มีการปฏิบัติในด้านคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อ ที่	คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1	ครูที่เตรียมการสอนทุกครั้ง	4.0583	.8725	3.6857	.9305
2	ครูที่จัดทำเอกสารต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบได้ ถูกต้อง	3.9806	.8743	3.6730	.9364
3	จำนวนชั่วโมงที่สอนในสัปดาห์และ สอนแทนผู้อื่น	3.9320	.9316	3.4476	1.0465
4	ครูที่สอนโดยใช้สื่อการสอนได้ เหมาะสม	3.9515	.9007	3.4571	1.0003
5	ครูที่ผลิตสื่อและเก็บรักษาสื่อ การสอน	3.8641	.9294	3.3587	1.0625
6	ปริมาณผลงานของครูแต่ละคน	3.7961	.8673	3.3524	.8956
7	ครูที่ใฝ่หาความรู้มาพัฒนาการสอน อยู่เสมอ	3.9223	.8710	3.4857	.9319
8	ครูที่มีระเบียบวินัยในตนเอง	4.0874	.8297	3.5810	1.0169
9	ครูที่เอาใจใส่ติดตามผล การเรียนรู้ของนักเรียนสม่ำเสมอ	4.0874	.8414	3.5619	.9734

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
10	ครูที่ประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน	4.0680	.8885	3.6540	.9763
11	ครูที่มีความประพฤติดี สุภาพ เรียบร้อย	4.1262	.8364	3.6794	.9785
12	ครูที่ตรงต่อเวลาและรับผิดชอบ ในหน้าที่	4.2136	.8592	3.6889	.9960
13	ครูที่เสียสละอุทิศเวลาให้ราชการ	4.2524	.8369	3.7206	.9927
14	ครูที่กระตือรือร้นในการทำงาน สม่ำเสมอ	4.1748	.9438	3.6794	.9785
15	ครูที่ไม่ทำงานส่วนตัวมาทำใน เวลาราชการ	4.0485	1.0699	3.5937	1.0130
16	ครูที่มีความอดุสาหะ วิริยะใน การทำงาน	4.1942	.8973	3.7206	.9830
17	ครูที่เข้าร่วมกิจกรรมของ โรงเรียนเป็นประจำ	4.0291	.8907	3.6762	.9560
18	ครูที่อบรมแก้ไขความประพฤติ ของนักเรียนอยู่เสมอ	3.8932	.8957	3.5016	.9556

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
19	ครูที่มาอยู่เวรตามที่ได้รับมอบหมาย	3.8447	.9877	3.5365	1.0132
20	ครูที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	3.9806	.7919	3.5714	.9496
	รวม	4.0250	.7373	3.5813	.8307
	คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ	3.6214	.4824	3.2792	.5917

จากตาราง 8 พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่าการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูด้านคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 9 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูที่ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในด้านนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อ ที่	นโยบายในการพิจารณาความดี ความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1	โรงเรียนของท่านมีการประชุม ชี้แจงให้ครูทราบถึงวิธีการ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ	4.0485	.8090	4.1143	.7569
2	โรงเรียนของท่านพิจารณาความดี ความชอบโดยยึดผลงานเป็นหลัก	4.3398	.8581	4.3079	.7382
3	มีการประเมินผลงานออกมาเป็น ตัวเลข	4.1748	.7724	3.9778	.7673
4	มีการกำหนดเกณฑ์การหักคะแนน วันมาสาย วันลาเพื่อนำมา ประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ	3.7864	.9037	3.8794	.9194
5	มีการพิจารณาความดีความชอบ โดยคำนึงถึงระบบอาวุโส	2.2913	.9964	2.3683	1.0786

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	นโยบายในการพิจารณาความดี ความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
6	มีการพิจารณาความดีความชอบ โดยคำนึงถึงอายุราชการ	2.5146	1.0834	2.5905	1.0650
7	มีการพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้ระบบหมุนเวียน	2.4369	1.2577	2.9143	1.2728
8	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์ การพิจารณาความดีความชอบ	3.6214	1.1125	3.7905	.9344
9	พิจารณาโดยคำนึงถึงช่วงเวลา ที่ได้ 2 ปี	3.2039	1.1407	3.4667	1.0802
10	มีการกำหนดโควตา 2 ปี ร้อยละ 15 ของครูแต่ละกลุ่ม ระดับ	3.5631	1.0973	3.6857	.9934
	รวม	3.3981	.4804	3.5095	.4829

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูด้านนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากในเรื่องพิจารณาความดีความชอบโดยยึดผลงานเป็นหลัก ประเมินผลงานออกมาเป็นตัวเลข แจ้งให้ครูทราบถึงวิธีการ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดเกณฑ์การหักคะแนนวันมาสาย วันลา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ กำหนดโควต้า 2 ชั้น ร้อยละ 15 ของครูแต่ละกลุ่มระดับ และต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในระดับปานกลาง เรื่องคำนึงถึงช่วงเวลาที่ได้ 2 ชั้น และคำนึงถึงอายุราชการ ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ส่วนครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติด้านนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากในเรื่องพิจารณาโดยยึดผลงานเป็นหลัก มีการประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงวิธีการหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ประเมินผลงานออกมาเป็นตัวเลข กำหนดเกณฑ์การหักคะแนนวันมาสาย วันลา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์และกำหนดโควต้า 2 ชั้น ร้อยละ 15 ของแต่ละกลุ่มระดับและที่ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย เรื่องพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบอาวุโส ส่วนข้ออื่น ๆ ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อ ที่	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1	โรงเรียนของท่านมีแบบประเมิน ที่เหมาะสมกับงานในแต่ละตำแหน่ง	3.9417	.8381	3.9587	.7581
2	การพิจารณาความดีความชอบ ประเมินด้านคุณภาพของงาน	4.2136	.6952	4.2127	.7331
3	มีการประเมินด้านปริมาณงาน	4.0000	.7670	4.0889	.7686
4	มีการประเมินด้านความรู้ความ สามารถของครู	4.0874	.8178	4.0476	.7744
5	มีการประเมินด้านความอดุสาหะ	4.2427	.7729	4.1333	.6921
6	มีการประเมินด้านการสอน	4.3107	.8168	4.1810	.7586
7	มีการประเมินด้านงานพิเศษ	3.6990	.9165	3.7492	.9328
8	มีการประเมินด้านวินัยของครู	4.0680	.8662	4.0032	.7249
9	มีการสร้างและปรับปรุงแบบ ประเมินในการพิจารณาความดี ความชอบ	3.6311	1.0193	3.7905	.8220

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
10	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ตามความ พอใจ	2.2427	1.2084	2.1016	1.1041
11	ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน 2 ขั้น ต้องเว้นมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.2816	1.2685	3.2667	1.2764
12	ข้าราชการที่ลาศึกษาต่อควรได้รับ การพิจารณาความดีความชอบให้ เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น	3.1262	1.2809	3.2698	1.2365
13	การประเมินผลทุกครั้งได้นำมา เทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของ สปช.	3.9320	.8774	3.7683	.8218
14	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น แก่ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียน ก้นดาร์มากกว่าร้อยละ 15	3.6214	1.2055	3.4921	1.0169

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
15	มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น แก่ครูที่มีผลงานดีเด่น มากกว่าร้อยละ 15	3.8835	1.1316	3.7746	.9392
	รวม	3.7521	.4734	3.7225	.4553

จากตาราง 10 พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ตามความพอใจต้องการให้ปฏิบัติน้อย และต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ต้องเว้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และข้าราชการที่ลาศึกษาต่อควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบให้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น

ส่วนครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น แก่ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนกันดารมากกว่า ร้อยละ 15 ข้าราชการที่ลาศึกษาต่อควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบให้เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น และผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

2 ชั้น ต้องเว้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ส่วนที่ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติน้อย เรื่องผู้บังคับบัญชา
เลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น ตามความพอใจ ส่วนข้ออื่น ๆ ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติอยู่ใน
ระดับมาก

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มี
ต่อความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในด้านวิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อ ที่	วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณา ความดีความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1	โรงเรียนของท่านได้จัดทำ มาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการ พิจารณาความดีความชอบ	3.9126	.8644	3.8952	.7728
2	โรงเรียนของท่านกำหนดเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้	3.9806	.7919	3.8095	.8189
3	โรงเรียนของท่านผู้บังคับบัญชา เป็นผู้พิจารณาความดีความชอบ แต่ผู้เดียว	2.7864	1.3258	2.6730	1.1638
4	โรงเรียนของท่านพิจารณาความดี ความชอบโดยคณะกรรมการ	3.5340	1.2368	3.9270	.8982
5	มีการนำเสนอแนะที่ได้จากการ ประเมินขั้นต้นมาประเมินร่วมกับ ผลการประเมินของผู้บริหารระดับสูง	3.5340	1.1360	3.7556	.9172

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ ที่	วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณา ความดีความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
6	ขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ คือเสนอตามลำดับขั้นของสายงานบริหาร	3.8738	1.0163	3.8540	.8125
7	การพิจารณาความดีความชอบเกิน 1 ขั้น พิจารณาจากระดับคะแนน	4.1068	.8274	3.8286	.8646
8	การพิจารณาความดีความชอบทุกครั้งเก็บผลการพิจารณาไว้เป็นหลักฐาน	4.2718	.7945	3.9746	.8328
9	โรงเรียนของท่านถือว่าการพิจารณาความดีความชอบเป็นความลับ	3.6893	1.3360	3.5683	1.2710
10	คณะกรรมการกลุ่มพิจารณา 2 ขั้นตามโควต้าของโรงเรียน	4.1359	1.0295	4.0063	.8815
	รวม	3.7825	.5233	3.7292	.5077

จากตาราง 11 พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณา
 ความสำเร็จความชอบประจำปีของข้าราชการครูด้านวิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความสำเร็จความชอบ
 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากทุกข้อ
 ยกเว้นเรื่องผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาความสำเร็จความชอบแต่ผู้เดียว ทั้งผู้บริหารและครูมีความ
 ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มี
 ต่อความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในด้านคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความสำเร็จ
 ความชอบ

ข้อ ที่	คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับ การพิจารณาความสำเร็จความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1	ครูที่เตรียมการสอนทุกครั้ง	4.4078	.7335	4.1587	.7780
2	ครูที่จัดทำเอกสารต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ได้ถูกต้อง	4.3981	.7454	4.0952	.7924
3	จำนวนชั่วโมงที่สอนในสัปดาห์ และสอนแทนผู้อื่น	4.2427	.8571	4.0476	.8601
4	ครูที่สอนโดยใช้สื่อการสอนได้ เหมาะสม	4.3786	.7425	4.9084	.7695
5	ครูที่ผลิตสื่อและเก็บรักษาสื่อ การสอน	4.2913	.7622	4.0286	.7670

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
6	ปริมาณผลงานของครูแต่ละคน	4.1262	.8595	3.8667	.7828
7	ครูที่ใฝ่หาความรู้มาพัฒนาการสอน อยู่เสมอ	4.3398	.7078	4.1302	.7351
8	ครูที่มีระเบียบวินัยในตนเอง	4.4563	.7641	4.2444	.7617
9	ครูที่เอาใจใส่ติดตามผลการเรียน การสอนของนักเรียนสม่ำเสมอ	4.4660	.7385	4.2476	.7373
10	ครูที่ประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน	4.4175	.8108	4.2603	.7458
11	ครูที่มีความประพฤติดี สุภาพ เรียบร้อย	4.4369	.7498	4.2540	.7690
12	ครูที่ตรงต่อเวลาและรับผิดชอบ ในหน้าที่	4.5922	.7200	4.3524	.7694
13	ครูที่เสียสละอุทิศเวลาให้ราชการ	4.5631	.7366	4.3143	.7898
14	ครูที่กระตือรือร้นในการทำงาน สม่ำเสมอ	4.5146	.7779	4.2794	.8359
15	ครูที่ไม่ทำงานส่วนตัวมาทำใน เวลาราชการ	4.2816	1.0330	4.1016	1.0170

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ ที่	คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ	ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
16	ครูที่มีความอดุสาหะวิริยะในการทำงาน	4.5049	.8029	4.2857	.7866
17	ครูที่เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเป็นประจำ	4.3981	.7322	4.1460	.7805
18	ครูที่อบรมแก้ไขความประพฤติของนักเรียนอยู่เสมอ	4.3883	.7571	4.1460	.7077
19	ครูที่มาอยู่เวรตามที่ได้รับมอบหมาย	4.3398	.7740	4.0889	.7891
20	ครูที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.3398	.7612	4.1333	.7828
	รวม	4.3942	.7783	4.1639	.7878
	คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ	3.5273	.4847	3.7812	.5584

จากตาราง 12 พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ด้านคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากทุกข้อทั้ง 2 กลุ่ม

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ผลปรากฏดังตาราง 13

ตาราง -13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู

การพิจารณาความดีความชอบ	N	ΣD	ΣD^2	t
1. นโยบายในการพิจารณาความดี				
ความชอบ	103	-.2515	.0032	-4.94*
2. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี				
ความชอบ	103	-.3449	.0033	-5.96*
3. วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณา				
ความดีความชอบ	103	-.1728	.0034	-3.09*
4. คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับ				
การพิจารณาความดีความชอบ	103	-.7296	.0106	9.85*

$$t_{.05} (102) = 1.96$$

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณา
ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และ
ขนาดโรงเรียน ผลปรากฏดังตาราง 14 ถึงตาราง 17

ตาราง 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดี
ความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.3655	.6827	3.0516
ภายในกลุ่ม	100	22.3736	.2237	
รวม	102	23.7391		

$$F_{.05} (2, 100) = 3.09$$

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นว่ามี
การปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1	1.6647	1.6647	.0069
ภายในกลุ่ม	101	22.0744	.2186	
รวม	102	23.7391		

$$F_{.05} (1, 101) = 3.09$$

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นว่าการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.4679	.7339	3.2955*
ภายในกลุ่ม	100	22.2712	.2227	
รวม	102	23.7391		

$$F_{.05} (2,100) = 3.09$$

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความเห็นว่าการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีนิวแมนคูลส์ (Newman Keuls Test) บรากฎผลดังตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	ร.ร.ขนาดกลาง	ร.ร.ขนาดเล็ก	ร.ร.ขนาดใหญ่
		3.4882	3.5420	3.7454
ร.ร.ขนาดกลาง	3.4882	-	.0538	.2569*
ร.ร.ขนาดเล็ก	3.5420		-	.2031
ร.ร.ขนาดใหญ่	3.7454			-

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และขนาดโรงเรียน ผลปรากฏดังตาราง 18 ถึงตาราง 20

ตาราง 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.6968	.3484	2.9924
ภายในกลุ่ม	100	11.6430	.1164	
รวม	102	12.3398		

$$F_{.05} (2, 100) = 3.09$$

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	1	.0005	.0005	.0038
ภายในกลุ่ม	101	12.3394	1.2220	
รวม	102	12.3398		

$$F_{.05} (1, 101) = 3.09$$

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.0572	.0286	.2330
ภายในกลุ่ม	100	2.2826	1.2228	
รวม	102	12.3398		

$$F_{.05} (2, 100) = 3.09$$

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ผลปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณา
ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู

การพิจารณาความดีความชอบ	N	ΣD	ΣD^2	t
1. นโยบายในการพิจารณาความดี				
ความชอบ	315	-.6273	.0029	-15.22*
2. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี				
ความชอบ	315	-.6215	.0028	-15.79*
3. วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณา				
ความดีความชอบ	315	-.3898	.0019	10.44*
4. คุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการ				
พิจารณาความดีความชอบ	315	-.5826	.0047	9.66*

$$t_{.05} (314) = 1.96$$

จากตาราง 21 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และขนาดโรงเรียน ผลปรากฏดังตาราง 22 ถึงตาราง 24

ตาราง 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.4272	.2136	.6084
ภายในกลุ่ม	312	109.5227	.3510	
รวม	314	109.9498		

$$F_{.05} (2, 312) = 3.02$$

จากตาราง 22 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.8991	.4495	1.2862
ภายในกลุ่ม	312	109.0507	.3495	
รวม	314	109.9498		

$$F_{.05} (2, 312) = 3.02$$

จากตาราง 23 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน เห็นว่ามีการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.6890	.8445	2.4338
ภายในกลุ่ม	312	108.2608	.3470	
รวม	314	109.9498		

$$F_{.05} (2, 312) = 3.02$$

จากตาราง 24 พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน เห็นว่ามีการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานอายุและขนาดโรงเรียน ผลปรากฏดังตาราง 25 ถึงตาราง 29

ตาราง 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.7219	.3609	2.5367
ภายในกลุ่ม	312	44.3914	.1423	
รวม	314	45.1132		

$$F_{.05} (2, 312) = 3.02$$

จากตาราง 25 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.2158	.6079	4.3207*
ภายในกลุ่ม	312	43.8974	.1407	
รวม	314	45.1132		

$$F_{.05} (2, 312) = 3.02$$

จากตาราง 26 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณา
 ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี นิวแมนคูลส์ (Newman Keuls Test) ผลปรากฏ
 ดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อ ความต้องการในการพิจารณาความดี
 ความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	อายุมากกว่า 45 ปี อายุ 30-40 ปี อายุน้อยกว่า 30 ปี		
		3.3375	3.4924	3.5400
อายุมากกว่า 45 ปี	3.3375	-	.1549	.2025*
อายุ 30 - 45 ปี	3.4924		-	.0476
อายุน้อยกว่า 30 ปี	3.5400			

จากตาราง 27 พบว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี กับครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี
 มีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.9131	.4565	3.2226*
ภายในกลุ่ม	312	44.2002	.1417	
รวม	314	45.1132		

$$F_{.05} (2,312) = 3.02$$

จากตาราง 28 พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี นิวแมนคูลส์ (Newman Keuls Test) ผลปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	ร.ร.ขนาดเล็ก	ร.ร.ขนาดใหญ่	ร.ร.ขนาดกลาง
		3.3847	3.4497	3.5758
ร.ร.ขนาดเล็ก	3.3847	-	.065	.1911*
ร.ร.ขนาดใหญ่	3.4497		-	.1261
ร.ร.ขนาดกลาง	3.5758			-

จากตาราง 29 พบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 8 ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูซึ่งมีทั้งคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด โดยปัญหาที่เป็นคำถามปลายปิด หาโดยใช้ค่าเฉลี่ยส่วนคำถามปลายเปิดหาค่าร้อยละ ผลปรากฏดังตาราง 30 และตาราง 31

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยของปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู

ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร		ครู	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. ครูไม่มีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์	3.349	1.543	3.320	1.322
2. จำนวนโควตาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้นน้อยไป	3.834	1.413	3.333	1.115
3. ผู้บริหารไม่มอบหมายงานให้ครู	2.213	1.895	2.6850	1.104
4. การประเมินไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์	2.300	1.728	2.711	1.176
5. ผู้บริหารพิจารณาคนเดียว	3.029	1.714	3.031	1.395
6. ประเมินผลงานไม่สม่ำเสมอ	2.592	1.479	2.809	1.151
7. ครูส่วนมากไม่ยอมรับผู้ได้ 2 ขั้น	3.320	0.513	2.671	1.171
8. เน้นงานพิเศษมากกว่างานสอน	2.543	1.270	3.063	1.361
รวม	2.931	0.891	2.869	1.266
คะแนนเฉลี่ย รวมทั้งฉบับ	2.897	1.444	2.953	1.224

จากตาราง 30 พบว่า ทั้งผู้บริหารและครู เห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารมีปัญหามากในเรื่อง จำนวนโควตาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น น้อยไป ส่วนที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องครูไม่มีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์ ผู้บริหารพิจารณาคนเดียว ครูส่วนมากไม่ยอมรับคนได้ 2 ขั้น เน้นงานพิเศษมากกว่างานสอน และประเมินผลงานไม่สม่ำเสมอ ส่วนด้านอื่น ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 31 ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครู จากแบบสอบถามปลายเปิด

ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบ	ร้อยละ
1. แบบประเมินไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ	18
2. นโยบายไม่นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง	15
3. ผู้ประเมินขาดความรู้	7
4. ผู้ประเมินไม่มีความเที่ยงธรรม	5
5. เกณฑ์การประเมินบางข้อให้คะแนนยาก	3
6. ผู้ประเมินไม่รักษาความลับ	3
7. แบบประเมินไม่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้	2

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 107 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 21 โรงเรียน ขนาดกลาง 37 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 49 โรงเรียน ครู 340 คน ผู้บริหาร 107 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู แบ่งออกเป็น 4 เรื่อง คือ นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบและคุณลักษณะที่สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 55 ข้อ แต่ละข้อคำถามจะถาม 2 ด้าน คือ ด้านสภาพปัจจุบัน และความต้องการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด นอกจากนี้ได้มีคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบเสนอแนะเพิ่มเติม การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ กลับคืนมา จำนวน 418 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.51

การวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 8 สํารวจปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู และข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ปรากฏผลดังนี้

1.1 ผู้บริหารเห็นว่ามี การปฏิบัติ การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ส่วนครูเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ทั้งผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารและครูเห็นว่ามี การปฏิบัติมากในเรื่องการพิจารณาโดยยึดผลงานเป็นหลักและมี การปฏิบัติ น้อยในเรื่องคำนึงถึงระบบอาวุโส อายุราชการ และระบบหมุนเวียน

1.4 ด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารและครูเห็นว่ามี การปฏิบัติมากในเรื่องประเมินงานพิเศษ ส่วนเรื่อง ที่ผู้บริหารเห็นว่ามี การปฏิบัติมากแต่ครูเห็นว่ามี การปฏิบัติปานกลาง ได้แก่ การสอน ความอดุสสาหะ ความรู้ ความสามารถ

1.5 ด้านวิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารและครูเห็นว่ามี การปฏิบัติมากในเรื่อง คณะกรรมการกลุ่มพิจารณา 2 ชั้น ตามโควตาของโรงเรียน การพิจารณาถือเป็นความลับ เก็บผลงานไว้เป็นหลักฐาน

1.6 ด้านคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารและครูเห็นว่ามี การปฏิบัติมากทุกเรื่อง ส่วนจำนวนที่สอนในสัปดาห์ การใช้สื่อได้เหมาะสม ปริมาณผลงานของแต่ละบุคคล การเฝ้าหาความรู้มาพัฒนาการสอนอยู่เสมอ ครูเห็นว่ามี การปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารและครู ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากในเรื่องพิจารณาโดยยึดผลงานเป็นหลัก ประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงวิธีการ

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดวันลามาประกอบการพิจารณา ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์

1.8 ด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากในเรื่องมีแบบประเมินที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ประเมินคุณภาพ ปริมาณงาน ความรู้ความสามารถ ความอดุสสาหะ วินัยของครูและปรับปรุงแบบประเมิน

1.9 ด้านวิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากในเรื่อง พิจารณาโดยคณะกรรมการตามลำดับชั้นสายงานบริหาร กำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากทุกเรื่อง และที่ที่ต้องการมากที่สุดคือครูที่ตรงต่อเวลา และรับผิดชอบงานในหน้าที่ และที่ที่ต้องการอันดับสุดท้ายคือประเมินผลงานของครูแต่ละคน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุและขนาดโรงเรียน

3.1 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เห็นว่ามีการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารที่อายุต่างกัน เห็นว่ามีการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน

3.3 ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน เห็นว่ามีการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกันโดยผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นว่ามีการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบมากกว่าผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และขนาดโรงเรียน

4.1 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

4.2 ผู้บริหารที่อายุต่างกันต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

4.3 ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และขนาดโรงเรียน

6.1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันเห็นว่าการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

6.2 ครูที่อายุต่างกันเห็นว่าการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

6.3 ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันเห็นว่าการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 7 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และขนาดโรงเรียน

7.1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน

7.2 ครูที่อายุต่างกันต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกันโดยครูที่อายุน้อยกว่า 30 ปี ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากกว่าครูที่อายุมากกว่า 45 ปี

7.3 ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกัน โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 8 ผู้บริหารและครูเห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

ตอนที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบ อภิปรายได้ดังนี้

1.1 ผู้บริหารเห็นว่ามี การปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ตรงตามสมมติฐานข้อ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพิจารณาความดีความชอบเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่พึงต้องปฏิบัติและเป็นการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการสร้างขวัญและกำลังใจโดยการปูนบำเหน็จความชอบเป็นการสร้างขวัญให้กับครู จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 106) และจาเนียร จวงตระกูล (2531 : 134) ที่ว่า การพิจารณาความดีความชอบบุคคลในหน่วยงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ถือเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน

ส่วนครูเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องปฏิบัติและการปฏิบัติของผู้บริหารจะต้องอยู่ในกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ ของการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งครูเป็นเพียงผู้ถูกประเมิน จึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ จันทน์นุรักษ์ (2521 : 1 - 3) ที่ว่าผู้บริหารและครูเห็นด้วยกับการพิจารณาความดีความชอบ

1.2 ทั้งผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับมาก ตรงตามสมมติฐานข้อ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพิจารณาความดีความชอบ เป็นการบริหารงานอย่างหนึ่งในการบริหารงานด้านการกำกับติดตามผลและประเมินผล

การทำงานของผู้นำระดับบัญชาและเป็นการประเมินตนเองอีกด้วย ซึ่ง แซม (Sam. 1970 : 370) ได้กล่าวว่า ระบบการพิจารณาความดีความชอบมีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าหรือความเสี่ยงของหน่วยงานมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ และสวัสดี สุคนธ์ (2523 : 608) พบว่า เป้าหมายสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบเป็นการกระตุ้นให้เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของข้าราชการครู ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ทั้งผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ บัวจุม (2533 : 96) พบว่า ผู้บริหารและครูเห็นด้วยอย่างยิ่งในการพิจารณาความดีความชอบ

1.3 ด้านนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบจากผลการวิจัยผู้บริหารและครูเห็นว่าโรงเรียนปฏิบัติมากในเรื่องการพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก ทั้งนี้เป็นเพราะผลงานเป็นรูปธรรมที่แสดงถึงความสามารถของแต่ละคนอย่างชัดเจนมากกว่าสิ่งอื่น ผลงานช่วยให้เห็นความดีได้อย่างต่อเนื่อง เป็นหลักฐานที่จะให้คนอื่นเห็นได้ และผลงานเป็นสิ่งที่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นงานที่มองเห็นได้ตลอดปี ตรวจสอบได้จึงยึดถือเป็นนโยบายในการปฏิบัติ จึงทำให้ผู้บริหารและครูเห็นว่าโรงเรียนปฏิบัติมากในเรื่องนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต ศรีเมือง (2528 : จ) ที่พบว่านโยบายในการพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาจากผลงาน และสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 162 - 163) กล่าวว่าไว้ว่า ใช้ผลงานในการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดถือเป็นนโยบายปฏิบัติโดยเคร่งครัด ผู้มีอำนาจต้องพิจารณาผลงานมากกว่าบุคลิกภาพหรือเหตุผลอื่น ๆ โดยพิจารณาจากผลงานที่ได้ปฏิบัติมาในรอบปีเปรียบเทียบกับคุณภาพของงานความยากง่าย ผู้บริหารและครูเห็นว่าโรงเรียนปฏิบัติน้อยในเรื่องการคำนึงถึงระบบอาวุโส เพราะความอาวุโสไม่เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสามารถ ความตั้งใจ ความทุ่มเท ความเสียสละต่องาน ฉะนั้นในการพิจารณาความดีความชอบ หากจะถือความมีอาวุโสโดยไม่ทำงาน แต่ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ย่อมไม่เป็นที่พอใจของผู้ร่วมงาน เพราะการพิจารณาความดีความชอบถือเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ เต็มกำลังความรู้ จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงานได้ (กิตติมา ปรีดีติลก. 2529 : 328 - 329) ส่วนการพิจารณาความดีความชอบโดยคำนึงถึงอายุราชการนั้นอาจเป็นเพราะว่าอายุราชการของแต่ละคนไม่ได้บ่งบอกถึงความรู้ความสามารถ ความตั้งใจทำงานของคน

คนอายุราชการน้อย อาจมีความกระตือรือร้นในการทำงาน หุ่่มเทเสียสละให้กับงาน หรืออาจตรงกันข้ามก็ได้ ส่วนคนอายุราชการมาก อายุจริงย่อมจะมากไปด้วย เมื่อทำงานมานานความกระตือรือร้นความตั้งใจทำงานย่อมลดลง และจะลดลงเรื่อย ๆ เมื่อใกล้เกษียณอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของซาเลห์ และโอทิส (Saleh and Otis. 1964 : 425 - 430) ที่ว่าความกระตือรือร้นในการทำงานจะลดลงเมื่อใกล้เกษียณ ดังนั้นการพิจารณาความดีความชอบถ้าคำนึงถึงอายุราชการย่อมเป็นตัวที่บ่งชี้ที่เด่นชัดถึงความไม่ยุติธรรมต่อผู้ที่ทำงานมาโดยตลอด ทั้งผู้บริหารและครูจึงเห็นว่าการปฏิบัติน้อย

ส่วนการพิจารณาความดีความชอบโดยระบบหมุนเวียนที่ผู้บริหารและครูเห็นว่ามีการปฏิบัติน้อย อาจเป็นเพราะระบบหมุนเวียนเป็นการพิจารณาความดีความชอบที่ได้มาโดยบังเอิญหรือรอเวลาโดยที่ไม่ทำอะไรหรือคอยนับวันที่ตนเอง จะถึงเวลาเวียนมาแล้วค่อยทำงานขึ้นบ้างเพื่อให้มีผลงานปรากฏ หรือคอยประจบผู้บังคับบัญชาเมื่อถึงเวลาอันสมควร เมื่อเป็นเช่นนั้นจะทำให้ทุกคนไม่ทำงานรอเวลาที่จะเวียนมาถึง ทำให้บุคคลในองค์กร ไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน หน่วยงานก็จะไม่ก้าวหน้าเพราะการนำผลงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นการกระตุ้น เพื่อสมรรถภาพข้าราชการดังที่ สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี (2523 : 608) กล่าวว่า การนำผลงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นการกระตุ้น เพื่อสมรรถภาพข้าราชการ ผู้ไม่มีผลงานก็ไม่ควร ได้เลื่อนเงินเดือน นับว่ามีความยุติธรรม ถูกหลักเกณฑ์

1.4 ด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบผู้บริหาร และครูเห็นว่ามีการปฏิบัติมากในเรื่องประเมินผลงานพิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันโรงเรียนต่าง ๆ ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทุกโรงเรียน ได้รับจัดสรรงบประมาณให้ไม่เพียงพอความต้องการของโรงเรียน ทุกโรงเรียนถ้าต้องการจะพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนการสอน อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดกว่าด้านอื่น ๆ ก็ต้องหางบประมาณมาพัฒนาเองและเป็นที่ชื่นชมของผู้บังคับบัญชาทุกระดับเพราะสามารถเปรียบเทียบกันได้ระหว่างโรงเรียนด้วยกัน เมื่อผู้ใดช่วยโรงเรียนจัดหางบประมาณมาพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า อีกทั้งทำงานพิเศษด้านโครงการต่าง ๆ ตามนโยบายอีกมาก ผู้บริหารและครูจึงเห็นว่าโรงเรียนปฏิบัติในส่วนนี้มาก แม้บางครั้งการไปหางบประมาณและทำงาน

พิเศษต่าง ๆ ผู้นั้นต้องละทิ้งหน้าที่ของตนไปก็ตาม แต่ทางโรงเรียนก็ยังเห็นความสำคัญของงานพิเศษมากกว่าเพราะเป็นสิ่งที่เห็นชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงไป ดังที่ บัณฑิต ศรีเมือง (2528 : 111) ได้เสนอแนะว่าในการพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาผู้ที่ทำคุณประโยชน์พิเศษให้กับโรงเรียนด้วย และจากการวิจัยของทักเกอร์ (Tucker, 1984 : 146 - 148) ได้กล่าวว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของมหาวิทยาลัยมีการพิจารณาด้านงานพิเศษด้วย

ส่วนการคำนึงถึงด้านการสอน ความรู้ความสามารถ ความอดุสาหะของครูนั้นผู้บริหารเห็นว่า เป็นสิ่งที่นำมาพิจารณาความดีความชอบมากกว่าความคิดเห็นของครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ด้านการเรียนการสอนถือเป็นงานวิชาการ เป็นงานหลักของโรงเรียน เป็นงานที่เกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531 : 18) ผู้บริหารทุกโรงเรียนต้องเร่งรัดคุณภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของตนให้สูงขึ้น การที่นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นหรือต่ำลงนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การสอนของครูเป็นสำคัญ ถ้าครูมีความตั้งใจสอนใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่ และที่ศึกษาเพิ่มเติมถ่ายทอดให้เด็กด้วยความขยัน มีความอดุสาหะ ศึกษาวิธีการสอนที่แปลกใหม่ จัดหาสื่อการสอนอยู่เสมอ ๆ จะเป็นเครื่องจูงใจให้เด็กขยันเรียน มีความตั้งใจสูง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็จะสูงขึ้น แต่ทางตรงกันข้าม หากครูมีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ถ่ายทอดให้เด็กด้วยความมานะ อดุสาหะ สอนไปวันหนึ่ง ๆ ไม่มีการพัฒนาด้านการสอน ก็ย่อมทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต่ำลง ประกอบกับปัจจุบันทาง สบช. ได้เร่งรัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาให้มีมาตรฐานสูงขึ้นในทุกวิชา โดยตั้งเกณฑ์ไว้ในแต่ละปี เพื่อให้โรงเรียนได้เปรียบเทียบ จะเห็นได้ว่าด้านการสอน ความรู้ความสามารถ ความอดุสาหะนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก จึงทำให้ผู้บริหารนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สิทธิศรี (2530 : 102) และสมาน รั้งสิโยภักดิ์ (2520 : 76) ที่ว่า ผู้บริหารเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะนำความรู้ความสามารถในด้านการสอน ความอดุสาหะ มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

ส่วนครูมีความเห็นน้อยกว่าผู้บริหารนั้น ไม่ใช่ครูจะไม่เห็นความสำคัญในด้าน การสอน การใช้ความรู้ความสามารถ และความอดุสาหะ แต่เนื่องจากในปัจจุบันมีการปรับปรุง หลักสูตร เทคนิคในการสอนอยู่เสมอ ความเคยชินของครูที่เคยสอนอย่าง ไรก็ยังเหมือนเดิม มีการเปลี่ยนแปลงไปน้อยมาก เนื่องจากการสอนที่ดีนั้น ต้องเตรียมการสอน จัดหา จัดทำสื่อมาสอน อยู่เสมอ งบประมาณในการจัดทำก็มีไม่เพียงพอ ครูแต่ละคนไม่สามารถ ที่จะทุ่มเทให้กับงานสอน ได้มากเพราะทุกคนย่อมมีภาระในครอบครัวประกอบกับปัจจุบัน ครูไม่ได้มีงานสอนอย่างเดียว ต้องทำงานทุกอย่างในโรงเรียน อาทิ งานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ ฯลฯ ตลอดทั้ง โครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้รับมอบหมายให้ทำนอกเหนือจากงานสอน จึงทำให้ครูแทบไม่มี เวลาว่าง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูเห็นว่าควรนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบน้อยกว่า ผู้บริหาร

1.5 ด้านวิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารและครู เห็นว่าวิธีการปฏิบัติมากในเรื่องคณะกรรมการกลุ่มพิจารณา 2 ชั้นตามโควต้าของโรงเรียน การพิจารณาถือเป็นความลับ และเก็บผลงานการพิจารณาไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โควต้าในการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้นนั้น จะคิดตั้งแต่ระดับสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจะแจ้งจำนวนโควต้าร้อยละ 15 ของแต่ละกลุ่มระดับมาให้ทุกจังหวัด ภายในวันที่ 20 กรกฎาคม ของทุกปี เมื่อจังหวัดได้รับโควต้าก็คิดโควต้าของแต่ละอำเภอแจ้งให้ อำเภอทราบ อำเภอก็คิดโควต้าแจ้งให้กลุ่มโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนก็คิดโควต้าแจ้งโรงเรียน ภายในกลุ่ม เพื่อถือปฏิบัติตามโควต้าของตน เพื่อเสนอคณะกรรมการกลุ่มอีกครั้ง คณะกรรมการ กลุ่มก็จะพิจารณาตามโควต้าที่โรงเรียนเสนอมา เพื่อจัดอันดับส่งอำเภอ คณะกรรมการกลุ่มจะไม่มีสิทธิ์เปลี่ยนแปลงโควต้าต่าง ๆ ของโรงเรียน เพราะการพิจารณาความดีความชอบนั้น ผู้พิจารณา คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้นั้น (เสนาะ ตีเขาว์ สุปราณี ศรีจักราภิมุข และนิยะดา ขุณหวงศ์. 2527 : 144) จะเห็นได้ว่าแต่ละส่วนราชการจะยึดตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ว่าด้วยการแบ่งโควต้าตามกลุ่มระดับอย่างเคร่งครัด โดยถือจากจนวน ร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการที่มีตัวอยู่ในวันที่ 1 กรกฎาคม ตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนซึ่งแบ่ง เป็นกลุ่มระดับดังนี้ระดับ 1 - 3, ระดับ 4 - 5, ระดับ 6 - 8 และระดับ 9 - 11 เฉพาะ

ระดับ 6 ให้คิดร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการระดับ 6 ในแต่ละจังหวัด ส่วนระดับ 7 - 8 ให้ตัดไปคิดโควตาารวมกับทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้คณะกรรมการกลุ่มพิจารณา 2 ชั้นตามโควตาของโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิม ยัมแพร (2526 : 80 - 84) ที่ว่าโรงเรียนและคณะกรรมการกลุ่มจะประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกภาคเรียนเพื่อพิจารณาตามโควตาของโรงเรียนที่ได้รับ

ส่วนการพิจารณาควรถือเป็นความลับนั้น ผู้บริหารและครูอาจคิดว่าตามระเบียบของทางราชการแล้ว การพิจารณาความดีความชอบ จะดำเนินการเป็นความลับ จะเปิดเผยได้ก็ต่อเมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนไปแล้ว ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ บัวจุม (2533 : 96 - 104) และสมคิด ลิทธิศร (2530 : 103 - 104) ที่ว่า ผู้บริหารเห็นด้วยกับการปกปิดผลการพิจารณาทุกระดับเป็นความลับไว้ก่อนเพื่อก่อให้เกิดความสงบและป้องกันการวิ่งเต้นเล่นพรรคเล่นพวกได้

1.6 ด้านคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารและครูเห็นว่ามี การปฏิบัติมากทุกข้อ ยกเว้นจำนวนที่สอนในสัปดาห์ การใช้สื่อได้เหมาะสม ปริมาณ ผลงานของแต่ละคน การเฝ้าหาความรู้มาพัฒนาการสอนอยู่เสมอ ผู้บริหารและครูมีความเห็นแตกต่างกัน โดยผู้บริหารเห็นว่าควรปฏิบัติมากกว่าที่ครูเห็น

การที่ผู้บริหารและครูมีความเห็นสอดคล้องกันมากทุกข้อทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะของผู้สมควร ได้รับการพิจารณาความดีความชอบนั้น เป็นสิ่งที่มองเห็นได้ชัดเจนกว่าด้านอื่น ๆ เมื่อใครปฏิบัติมากก็สามารถนำมาเปรียบเทียบกันเห็นได้ชัดเจน ง่ายต่อการติดตาม ประเมินผลมากกว่าด้านอื่นอีกทั้งผู้บริหารและครูเล็งเห็นแล้วว่า คุณลักษณะในแต่ละข้อนั้นเหมาะสมสมควรนำมาพิจารณา ทั้งผู้บริหารและครูจึงไม่ค่อยเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ จันทน์นุรักษ์ (2521 : 1 - 3) และนิวัฒน์ ไรจนางษ์ (2521 : 1 - 177) ชูเคน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1968 : 247) ที่พบว่าในการพิจารณาความดีความชอบ ควรพิจารณาด้านคุณลักษณะประกอบกับนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบด้วย

ส่วนจำนวนชั่วโมงที่สอนในสัปดาห์ หรือบางครั้งสอนแทนผู้อื่นนั้น ผู้บริหารถือว่าเป็นปริมาณงานอย่างหนึ่ง ที่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ จึงสมควรนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เพราะในปัจจุบันทุกโรงเรียนจะมีครูพอดีเกณฑ์ หรือครูขาดในกรณีที่มิพักเรียนเพิ่มขึ้น ทุกคนที่มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว ผู้บริหารจะจัดให้ไปสอนแทนผู้อื่นที่ไม่มาทำงานในวันนั้น ๆ ทำให้ครูบางคนมีภาระเพิ่มขึ้น ไม่มีเวลาพัก ไม่มีเวลาตรวจงาน เตรียมการสอน จึงทำให้ครูมีความคิดว่าเป็นงานที่หนัก และมีความคิดเห็นในเรื่องนี้น้อยกว่าผู้บริหาร เพื่อให้ครูที่สอนแทนผู้อื่นมีความรู้สึกที่ตนเพิ่มภาระขึ้นอีกนั้นเป็นการกระทำที่ไม่สุญเปล่า ผู้บริหารจึงควรสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน เพื่อเป็นปริมาณงานของผู้นั้น

ส่วนการใช้สื่อได้เหมาะสมนั้น ในด้านการเรียนการสอน สื่อเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้เด็กเรียนรู้เร็วขึ้นเพราะอาจเป็นของจริงหรือจำลองมาก็ได้ ตลอดทั้งเทคโนโลยีใหม่ ๆ ก็มีมาก แต่ละโรงเรียนได้รับจัดสรรงบประมาณในการซื้อสื่อมากพอสมควรทุกปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอนซ่อมเสริม สื่อจะช่วยครูได้มาก ถ้าครูได้ใช้สื่อในการสอนแต่ละครั้งจะเกิดประโยชน์มากกว่าที่ครูสอนปากเปล่า ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงเห็นความสำคัญและนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วย สำหรับครูนั้นไม่ใช่ว่าไม่เห็นความจำเป็นของการใช้สื่อประกอบการสอน แต่ติดขัดด้วยระบบการจัดบริการสื่อ เนื่องจากการที่ครูจะยืมสื่อไปใช้แต่ละครั้งมีขั้นตอนหลายอย่าง เพราะฝ่ายเก็บรักษาสื่อต้องการให้ผู้ยืมปฏิบัติตามขั้นตอนให้ถูกต้องและส่งคืน เมื่อใช้แล้วเพื่อสะดวกในการควบคุมดูแล ในบางครั้งผู้รับผิดชอบให้บริการสื่อติดสอนส่วนครูที่จะใช้สื่อก็ไม่สะดวกในการยืม จึงทำให้เกิดการเบื่อบ่น ไม่อยากยืมสื่อไปใช้ทั้ง ๆ ที่สื่อมีอยู่แล้ว ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารควรที่จะแก้ไขจัดระบบการบริการสื่อให้สะดวกต่อผู้ใช้ ผู้เก็บรักษาในโรงเรียนของตนให้ดีขึ้น

ในด้านปริมาณผลงานของแต่ละคนนั้น มีมากมายที่ผู้บริหารจะต้องจดบันทึกไว้เพื่อเปรียบเทียบกันว่า ผู้ใดมีปริมาณผลงานมากกว่าใคร ในด้านการประเมินนั้น จะดูทั้งคุณภาพและปริมาณควบคู่กันไป บางคน ปริมาณผลงานที่ทำมีมาก แต่ไม่มีคุณภาพบางคนทำได้ปริมาณน้อย แต่ละอย่างมีคุณภาพ สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารจะเป็นผู้สังเกตอย่างลึกซึ้งมากกว่าครูและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน บางครั้งครูไม่ได้มองถึงเรื่องนี้มองแต่เพียงว่าคนนี้มีงานมากแต่ลืมดูไปว่างานที่ทำให้

คุณภาพมากเพียงไร จะนั้นในการมอบหมายงานผู้บริหารควรมอบงานให้มีปริมาณพอ ๆ กัน หรือใกล้เคียงกันตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน ซึ่งคุนซ์ (Koontz. 1971 : 12 - 15) ได้กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมินทั้งด้านคุณภาพและปริมาณของผู้นั้นด้วย ส่วนการเฝ้าหาความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนของครูนั้น ปัจจุบันเทคโนโลยีต่าง ๆ การจัดประชุมสัมมนา ทั้งภาครัฐและเอกชน จัดกันมากด้านการพัฒนาการเรียนการสอนแต่ละรายการจะดีและมีประโยชน์ต่อครูที่จะนำมาพัฒนาการสอนของตนทั้งสิ้น ซึ่งผู้บริหารเห็นว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่ครูควรเฝ้าหาความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน เพราะการอ่านจากตำรา เอกสารต่าง ๆ ก็ไม่ชัดเจน ทำกับได้รู้ได้ฟังด้วยตนเอง แต่การที่ครูเห็นความจำเป็นน้อยกว่าผู้บริหารนั้น เนื่องจากว่าในการจัดอบรม หรือสัมมนาต่าง ๆ นั้น ถ้ารายการดีจะเสียค่าลงทะเบียนมากอยู่ ครูที่ไปต้องออกเงินเอง เพราะงบประมาณสนับสนุนมีน้อยมาก ไม่พอับความต้องการของครู เมื่อครูปฏิบัติได้ไม่คล่องตัว จึงมีความคิดเห็นในเรื่องนี้น้อยกว่าผู้บริหาร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ เนื่องจากไม่มีงบประมาณในการ ไปอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้านไม่ได้ ก็ควรจัดหาคู่มือ เอกสาร ตำราต่าง ๆ ให้ครูได้อ่าน ศึกษาหาความรู้ แม้จะดีไม่เท่าเข้ารับการอบรมก็ตาม

1.7 ด้านนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารและครูมีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในเรื่องการประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงวิธีการ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบกำหนดวันเวลาประกอบพิจารณา และครูมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์

การที่ผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากในเรื่องให้มีการประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงวิธีการ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานแต่ละแห่งจะมีนโยบายไม่เหมือนกัน นโยบายเป็นกรอบหรือแนวทางในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานต้องการ นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานนั้นไม่เหมือนกัน แล้วแต่ความต้องการของผู้บริหารของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่ง สบข. ได้มอบให้ผู้บังคับบัญชากำหนดได้ตามความเหมาะสมและไม่ขัดต่อกฎระเบียบ ที่กำหนดไว้ ผู้บริหาร จึงควรประชุมชี้แจงให้ทุกคนทราบถึงวิธีการและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ เพราะการประชุมชี้แจงถือเป็นวิธีสื่อสารอย่างหนึ่งทำให้เกิดความเข้าใจอันดีในสิ่งที่จะ

ปฏิบัติร่วมกันดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529 : 56 - 59) กล่าวว่า การสื่อสารที่นำไปสู่ความร่วมมือ เป็นผลดีต่อความก้าวหน้า และความสำเร็จเมื่อครูได้ทราบจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้อง เป็นแนวเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สิทธิศร (2530 : 102) ที่ว่า การที่จะให้ทุกคนในหน่วยงานรับทราบนโยบายในเรื่องใด เพื่อปฏิบัติได้ถูกต้อง ไปในแนวเดียวกัน ผู้บริหารต้องประชุมชี้แจงให้ครูได้ทราบก่อน

ส่วนการนำจำนวนวันลามมาประกอบการพิจารณาทั้งผู้บริหารและครูต้องการให้ปฏิบัติมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของครูนั้น ทุกคนต้องทำงานทุกวันตามเวลาราชการ แต่จะมีสักกี่คนที่มาปฏิบัติราชการโดยไม่มีวันลา บางคน ลา กิจ ลาป่วย ลา ขวลาคลอด ลา ไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาตามระเบียบนี้ทุกคนทราบและปฏิบัติตามอยู่แล้ว แต่บางคนมาปฏิบัติงานแต่ขออนุญาตลาไปธุระบ่อย ๆ เพื่อจะได้ไม่ถูกนับวันลา ทำให้ครูที่อยู่ต้องรับภาระในการสอนแทนให้ เพราะการปฏิบัติงานของครูประถมไม่เหมือนระดับมัธยมหรือมหาวิทยาลัย จะต้องอยู่โรงเรียนตามเวลาราชการไม่ว่าจะมีชั่วโมงสอนหรือไม่ เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมเป็นการได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างคนที่ลา กับคนไม่ได้ลา อีกทั้งคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ยังได้กำหนดจำนวนครั้งของการลาสำหรับผู้ที่เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้น ในแต่ละปีอีกด้วย เพราะคนไม่มีวันลาหรือลาน้อยที่สุดนั้นถือว่าเป็นผู้มีความขยัน มีความตั้งใจสูงที่จะปฏิบัติหน้าที่ เมื่อเป็นเช่นนี้เวลาประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องตรวจดูการบันทึกขออนุญาตไปในเวลาราชการให้ถี่ถ้วนเพื่อนำมาประกอบกับวันลาเปรียบเทียบกับในแต่ละคน เพราะเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดทุกคนยอมรับ ส่วนครูที่ตั้งใจทำงานไม่มีวันลาตลอดปี ในแต่ละโรงเรียนจะมีน้อยมาก ผู้บริหารควรถือเป็นความดีส่วนหนึ่ง ให้ขวัญกำลังใจโดยมอบโล่ วุฒิบัตรให้นอกเหนือจากนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยเหตุนี้ทั้งผู้บริหารและครู จึงต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากในเรื่องนี้ ในการนำวันลามมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบนั้นแม้แต่หน่วยงานอื่น ๆ เช่น เทศบาล สาธารณสุข ไฟฟ้า ฯลฯ ก็ยังกำหนดเกณฑ์วันลามมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วย (สง่า ศรีสกุล, 2530 : 38 - 40) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ บัวจุม (2533 : 96) ที่ว่า ผู้บริหารเห็นด้วยอย่างยิ่งในการนำวันลามมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

สำหรับการให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์นั้น ทั้งผู้บริหารและครูเห็นด้วยอย่างมากเพราะตระหนักดีว่าในการพิจารณาความดีความชอบนั้น นอกจากจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบแล้ว หน่วยงานแต่ละหน่วยงานยังเพิ่มเติมหรือลดสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ ดังได้กล่าวไปแล้ว ไม่ว่าหน่วยงานใดก็ตามกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์หรือระเบียบต่าง ๆ นั้นได้มาจากการระดมความคิดจากครูและผู้เกี่ยวข้องทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนรับผิดชอบ และยอมรับในกฎเกณฑ์นั้นง่ายในการนำมาปฏิบัติ เพราะมีความพึงพอใจที่ตนได้มีส่วนร่วม (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 346) และภิญโญ สาธร (2526 : 86) ได้กล่าวว่า การกำหนดนโยบาย วิธีการหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ทุกคนควรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ชักชวนความเข้าใจ เพราะมีผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ จึงควรให้เขามีส่วนรู้เห็นด้วย

1.8 ด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากในเรื่องมีแบบประเมินที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ประเมินคุณภาพ ปริมาณงาน ความรู้ ความสามารถ ความอดุสาหะ วินัยของครู และปรับปรุงแบบประเมิน

การที่ผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนมีแบบประเมินที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น เนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ย่อมมีงานหลายหน้าที่แต่ละหน้าที่ล้วนแต่เป็นงานที่แตกต่างกันออกไปโดยเฉพาะในโรงเรียนมีทั้งผู้บริหาร ผู้ช่วยแต่ละฝ่าย ครูประจำชั้น ครูพิเศษที่ไม่ได้ทำงานประจำชั้น นอกจากนี้ครูบางคนยังรับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ อีกด้วยเพราะโรงเรียนประถมไม่มีครูสายสนับสนุนการสอนเหมือนโรงเรียนมัธยม เช่น งานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ พยาบาล คหกรรม ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งงานแต่ละหน้าที่จะมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปที่เห็นได้ชัดเจนคืองานของครูประจำชั้นและงานของครูพิเศษ ดังนั้นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานควรจะกำหนดความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้ตรงและเหมาะสมกับตำแหน่ง แต่ปัจจุบันแบบประเมินของสพช.ที่ใช้อยู่ทุกวันนี้แยกแต่ของผู้บริหาร ผู้ช่วย แต่ของสายผู้สอน ไม่ว่าจะเป็นงานในตำแหน่งใดก็คงใช้แบบประเมินเดียวกัน ทำให้ยากต่อการประเมินเพราะไม่ตรงกับงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ อาจเกิดปัญหาตามมาเพราะไม่ทราบจะประเมินตรงจุดใด ดังที่ สีมานันท์ (2524 : 19 - 21) กล่าวว่า ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบอย่างหนึ่ง คือ การไม่กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ งานแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนในแบบประเมินจะทำให้ผู้ประเมิน

ประเมินตามความพอใจ เล่นพรรคเล่นพวกหรือลาเอียงได้ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ทั้งผู้บริหารและครูต้องการ ให้มีแบบประเมินที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

ส่วนเรื่องการประเมิน ปริมาณ คุณภาพ ความรู้ความสามารถ ความอดุสาหะและความมีวินัยนั้น ทั้งผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนมาพิจารณาความดีความชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปริมาณงานและคุณภาพของงานนั้นเป็น เครื่องมืออย่างหนึ่งที่บ่งบอกถึงความสามารถของแต่ละบุคคล และปริมาณงานกับคุณภาพจะสัมพันธ์กันเสมอ ซึ่งอาจสัมพันธ์กันทั้งทางบวกและทางลบ คนที่มีปริมาณงานมากทำงานหลาย ๆ อย่างแต่งานนั้นขาดคุณภาพ หรือมีคุณภาพแต่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ก็จะมีปริมาณงานมากไม่ได้บางคนทำงานมีปริมาณงานน้อยขึ้น ซึ่งแต่ละขั้นมีคุณภาพมากใช้งบประมาณ และเวลาน้อยก็ถือว่างานนั้นมีทั้งปริมาณ และคุณภาพ หรือบางคนทำงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ซึ่งงานทุกชิ้น ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งอาจมีไม่มากนัก จะเห็นได้ว่าบุคคลเหล่านี้ได้แสดงความสามารถสูงกว่าผู้อื่น ในการพิจารณาความดีความชอบนั้น ผู้บริหารจะต้องแยกให้ออกว่าสิ่งไหนเป็นปริมาณงาน สิ่งไหนเป็นคุณภาพของงาน ซึ่งผู้บริหารมักจะนำไปปะปนกันเวลาพิจารณาอีกประการหนึ่งปริมาณงานและคุณภาพของงานถ้ามีบุคคลใดในหน่วยงานทำได้ดีเป็นอย่างดี ย่อมทำให้หน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของผู้พบเห็น ด้วยเหตุนี้ทั้งผู้บริหารและครูจึงเห็นว่าควรมีปริมาณงาน และคุณภาพของงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ (กานดา วัชรากัย. 2529 : 8) และมีกำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ที่จะต้องประเมิน

ส่วนความรู้ความสามารถ และความอดุสาหะนั้นผู้บริหารและครูมีความเห็นว่าควรมีมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วยนั้นอาจเป็นเพราะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่าใครเก่งกว่าใครเพราะความรู้ความสามารถของครูนั้นย่อมมีอยู่ในตัวครูทุกคน จากการที่ศึกษาเล่าเรียน และจากประสบการณ์ แต่ทุกคนจะไม่ว่ากันว่าคนนั้นมีความรู้ความสามารถจนกว่า ผู้นั้นจะถ่ายทอดให้เด็กหรือแสดงออกมาให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ แก่สายตาของทุกคน คนไหนแสดงให้เห็นว่ามีความรู้ความสามารถได้มากกว่าคนอื่นก็จะเป็นผลดีแก่ตนเอง และเป็นผลถ่ายทอดไปยังเด็ก เพราะเด็กเปรียบเสมือนกระจกเงาที่ส่องดูตัวครู ถ้าครูใช้ความรู้ที่มีอยู่ถ่ายทอดให้เด็กได้มาก และมีความตั้งใจ มีความอดุสาหะ ไม่ท้อแท้ หมดกำลังใจหาความรู้มาพัฒนาการสอนของตนอยู่เสมอ

เพื่อเกิดประโยชน์แก่เด็ก เพราะเด็กแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ถ้าครุมีความรู้ความสามารถ แต่ไม่มีความอดุสหาที่จะนำความรู้ให้เด็ก ก็ไม่สามารถทำให้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เกิดประโยชน์ได้ เมื่อครุมีความรู้ความสามารถและความอดุสหาของครุ มีผลสะท้อนไปยังพัฒนาการของเด็ก ทำให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นหรือต่ำลง ได้ จึงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นทั้งผู้บริหารและครุ จึงเห็นว่าควรนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วย สอดคล้องกับคำกล่าวของแวนควงบุคลากร (2531 : 41) กรมอาชีวศึกษา (2527 : 18) ที่ว่าการพิจารณาสมควรอย่างยิ่งที่จะนำความรู้ความสามารถ ความอดุสหา มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ อีกทั้งสอดคล้องกับมาตรฐานกลาง ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดไว้ว่าผู้บังคับบัญชาต้องประเมินผลงานของข้าราชการ 6 รายการ ซึ่งมีด้านความรู้ความสามารถ ความอดุสหา รวมอยู่ด้วย

ส่วนวินัยของครุใน ทั้งผู้บริหารและครุ เห็นว่าควรนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วยนั้น เป็นเพราะวินัยข้าราชการอันประกอบด้วย การปฏิบัติตามคำสั่ง การรักษาชื่อเสียงปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ตรงต่อเวลา และการนัดหมาย ไม่นำงานส่วนตัวมาทำในเวลาราชการ ไม่มัวเมาในอบายมุข และมีวัฒนธรรม ศีลธรรม ซึ่งในแต่ละอย่างนั้นถ้าทุกคนปฏิบัติได้ครบถ้วนก็จะทำให้เกิดผลดีแก่ตนเอง และหน่วยงาน เพราะการไม่รักษาวินัยนั้น สำหรับข้าราชการมีความผิดถึงไล่ออก ทำให้เสียประวัติ เสียอนาคต สำหรับในโรงเรียนนั้นสิ่งที่ครูปฏิบัติได้ไม่ดีนักในบางคน เช่น การตรงต่อเวลา การนำงานส่วนตัวมาทำในเวลาราชการ มัวเมาในอบายมุข สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการกระทำที่เห็นได้ชัดเจน แม้จะไม่รุนแรงก็ทำให้เสื่อมเสีย มีหนี้สิน เพราะในสายตาของประชาชนทั่วไป ข้าราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนเป็นครู ถือเป็นแม่พิมพ์ของชาติ จะต้องทำทุกอย่างอยู่ในกรอบในระเบียบ เป็นตัวอย่างที่ดีของเด็ก ถ้าครูประพฤติไม่ดีก็จะเป็นแบบอย่างไม่ดีแก่เด็ก แต่อาจลืมไปว่าครูก็คือบุคลธรรมดาเหมือนคนอื่น ย่อมมีดีและไม่ดีปะปนกันไป ที่สำคัญผู้ประเมินมักไม่ค่อยคำนึงถึงเรื่องนี้มากนัก ในการพิจารณาความดีความชอบเพราะถ้ามีความผิดทางวินัยย่อมหมายถึง การเสียอนาคต จึงทำให้ใครเคยปฏิบัติอย่างไร ก็ยังคงปฏิบัติอยู่อย่างนั้น แม้จะมีเพียงไม่กี่คนในหน่วยงานก็ตามย่อมเสียการปกครอง เวลาประเมินก็ให้คะแนนในระดับปานกลาง

เหมือนกันหมด เพราะ ไม่ได้ดูแลความประพฤติและการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ทำให้ครูท้อแท้หมดกำลังใจ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ทั้งผู้บริหารและครูต้องการให้ประเมินในด้านนี้อย่างจริงจัง เพื่อความเป็นธรรมของผู้ประพฤติดีมีวินัยดังที่ ไพโรจน์ สิตปรีชา (2523 : 45) กล่าวว่า การพิจารณาความดีความชอบผู้ที่ได้เกินกว่า 1 ขึ้น ควรพิจารณา คุณภาพ ปริมาณงาน การรักษาวินัย ความอดุสาหะ

ส่วนการปรับปรุงแบบประเมินนั้น ทั้งผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนปรับปรุงแบบประเมิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แบบประเมินที่ใช้อยู่ทุกวันนี้ไม่ครอบคลุมงานในแต่ละอย่าง ยากต่อการให้คะแนนกว้างเกินไปเป็นนามธรรมวัดไม่ได้ในบางเกณฑ์ หลักเกณฑ์ไม่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและผู้ร่วมงานพิเศษมาก ๆ ผู้ประเมินอาจมีความลำเอียง เพราะมีเกณฑ์ที่ไม่ครอบคลุม จะทำให้ใครตามใจผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเที่ยงธรรม แบบประเมินนอกจากจะเหมาะสมกับตำแหน่งแล้ว ยังจะต้องปรับปรุงให้ครอบคลุมงานแต่ละอย่างอีกด้วย อีกประการหนึ่งโรงเรียนแต่ละแห่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นและสภาพที่ต่างกัน ย่อมต้องปรับปรุงเกณฑ์ให้สอดคล้องกับที่ปฏิบัติอยู่จริง จึงจะไม่เกิดปัญหาในการประเมินดังที่ ธงวัช อนุเคราะห์ (2527 : 19 - 20) บัณฑิต ศรีเมือง (2528 : 107) และประพนธ์ จันทน์รักษ์ (2521 : 132) กล่าวว่าผู้บริหารและครูเห็นด้วยอย่างยิ่งกับปัญหา และอุปสรรคในการพิจารณาความดีความชอบอย่างหนึ่ง คือ เกณฑ์ไม่ครอบคลุมงานในแต่ละอย่าง ด้วยเหตุนี้ทั้งผู้บริหารและครูจึงต้องการให้โรงเรียนปรับปรุงแบบประเมินในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อสะดวกในการประเมิน

1.9 วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากในเรื่องพิจารณาโดยคณะกรรมการตามลำดับชั้นสายงานบริหาร กำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารและครูต้องการให้พิจารณาความดีความชอบ โดยคณะกรรมการนั้น อาจเนื่องมาจากการพิจารณาความดีความชอบเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างระมัดระวัง เที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง เพื่อวัตถุและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงาน การที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเพียงผู้เดียวนั้นย่อมดูและประเมินไม่ทั่วถึง การประเมินนั้นต้องการดูการทำงาน of บุคลากร

ตลอดทั้งปี ไม่ใช่ระยะเวลาใดระยะเวลาหนึ่ง อีกทั้งผู้บริหารย่อมทำได้ยาก เพราะงาน
 ผู้บริหารมีมาก ยิ่งโรงเรียนที่มีครูมาก ๆ ผู้บริหารย่อมทำได้ยาก และผู้บริหารไม่ได้ดูการทำงาน
 ของครูอย่างใกล้ชิดเหมือนครูที่ร่วมงานกับครูด้วยกัน การให้คณะกรรมการตามสายงานที่มีความ
 ใกล้ชิดกับครูมีส่วนร่วมประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลหลาย ๆ ทาง และตรงกับความเป็นจริง มิใช่อยู่
 ในอำนาจของคนเพียงคนเดียว เพราะการดูหลาย ๆ คนนั้น เป็นการกลั่นกรองที่ดีกว่าการดู
 คนเดียว ป้องกันผู้ประเมินลำเอียงเพราะคิดว่าใครมีดีอะไรอย่างหนึ่ง ก็ต้องดีไปหมดทุกอย่าง
 จึงให้คะแนนสูงตามไปด้วย ลำเอียงเพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้คะแนนคนที่ตนชอบ
 มากกว่าคนที่ไม่ชอบ ลำเอียงเพราะเป็นพรรคพวก หรือประจบสอพลอ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและครู
 จึงต้องการให้โรงเรียนพิจารณาความดีความชอบ โดยคณะกรรมการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 บัณฑิต ศรีเมือง (2528 : 110) ประพนธ์ จันทน์นุรักษ์ (2521 : 132) ที่ว่าในการพิจารณา
 ความดีความชอบ ควรพิจารณาโดยคณะกรรมการ จะทำงานได้ดีกว่า ผู้บริหารพิจารณาเพียง
 คนเดียว

ส่วนการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งผู้บริหารและครูต้องการ
 ให้โรงเรียนปฏิบัติมากขึ้น อาจเนื่องมาจากเกณฑ์ในการประเมินนั้น มีมากมายหลายข้อ
 ในแต่ละข้อของแบบประเมินจะต้องประเมินเทียบออกมาเป็นคะแนนเพราะการพิจารณา
 เลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น มีการกำหนดช่วงคะแนนไว้เป็นตัวเลข การประเมินผลถ้าไม่กำหนดว่า
 เกณฑ์ข้อใด ทำได้เพียงใดจะได้คะแนนเท่าไรนั้นก็จะเป็นการยากที่จะให้คะแนน หรือนำมา
 เปรียบเทียบกันได้ เพราะไม่ทราบจะยึดหลักเกณฑ์ ระเบียบใด อาจถือความพอใจเป็นเกณฑ์ จะ
 ให้ใครก็ได้ตามความพอใจยังผู้บังคับบัญชา หรือพิจารณาไม่เป็นธรรมไม่นำผลประเมินมาประกอบ
 การพิจารณา เนื่องจากไม่มีการกำหนดเกณฑ์ที่แน่นอน จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดขวัญ กำลัง
 ใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีที่ยึดหลักเกณฑ์ประเมินโดยจัดทำเป็นคู่มือสำหรับการ
 ประเมินผลงาน เพื่อให้ผู้บริหารและครูได้ทราบ มีความเป็นธรรมมากขึ้น ในการกำหนดเกณฑ์นี้
 ควรเห็นชอบทั้งผู้ประเมินและถูกประเมิน

1.10 ด้านคุณลักษณะของผู้สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารและ
 ครูต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากในทุกเรื่องและที่ต้องการมากที่สุดคือ ครูที่ตรงต่อเวลา
 และรับผิดชอบงานในหน้าที่และที่ต้องการอันดับสุดท้ายคือ ประเมินผลงานของครูแต่ละคน

ผู้บริหารและครูให้พิจารณาเรื่องการตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบ โดยนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบนั้น อาจเป็นเพราะว่าในด้านการเรียนการสอน หรือหน้าที่การงานต่าง ๆ ถ้าได้ผู้ที่ไม่สนใจ ไม่มีความรับผิดชอบ ทำอะไรก็ผลัดวันประกันพรุ่ง ไม่ตรงต่อเวลา หรือไม่มีวิญญูณครู ไม่ศรัทธาในอาชีพเห็นอาชีพครูเป็นอาชีพรอง ทำงานแบบ เข้าขามเย็นขามเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็กไม่ได้ ไม่พัฒนาตนเองย่อมจะส่งผลถึงตัวเด็กด้วย เรามักได้ยินคนพูดอยู่เสมอว่าคนไม่ตรงต่อเวลา ไม่มีความรับผิดชอบ อยู่ในทุกหน่วยงาน คนที่มีความรับผิดชอบสูง จะกระตือรือร้นที่จะให้งานเสร็จตรงเวลา การสอนก็ต้องสอนเต็มเวลา เต็มความรู้ เต็มหลักสูตร ไม่กินเวลาเพื่อน เวลาราชการและเวลาของเด็ก ทุกคนจึงเป็นคนตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ ย่อมเป็นที่ไว้วางใจใคร่ต้องการให้ร่วมงานด้วย ทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แต่ตรงกันข้ามถ้าไม่ตรงต่อเวลา ไม่มีความรับผิดชอบ ย่อมเป็นที่รังเกียจของเพื่อนร่วมงาน ไม่เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา จะทำอะไรก็ไม่มีใครอยากให้ร่วมงานด้วย เพราะกลัวการรอคอย การไม่ตรงเวลา การต้องทำงานแทนผู้อื่นและจะทำให้ผู้รอคอยเป็นคนไม่ตรงต่อเวลา ไปด้วยเนื่องจากงานบางอย่างจะทำคนเดียว ไม่ได้ต้องรอรอบรวมจากของทุกคนที่ร่วมงาน แม้งานจะไม่เสียแต่ก็เป็นภาระเปรียบเพื่อนร่วมงานด้วยกันที่มีความรับผิดชอบ และเป็นคนตรงต่อเวลาด้วยเหตุนี้ ทั้งผู้บริหารและครู จึงต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในเรื่องนี้มาก และประเมินผลงานอย่างจริงจังเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของหน่วยงานด้วย

ส่วนการประเมินคุณภาพผลงานของครูแต่ละคนนั้นทั้งผู้บริหารและครูต้องการให้ปฏิบัติน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคุณภาพเป็นสิ่งที่พุดง่ายแต่ปฏิบัติยาก เพราะเกณฑ์การตัดสินเรื่องคุณภาพกำหนดไว้ไม่ชัดเจนว่า คุณภาพจะดูกันตรงปริมาณงานหรือจะดูตรงไหน เนื่องจากไม่มีข้อยุติที่ตรงกัน เพราะงานแต่ละอย่างมีความยากง่ายต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ อันที่จริงคำว่าคุณภาพเป็นสิ่งที่ดี และโดยหลักการที่ถูกต้อง การพิจารณาความดีความชอบ ก็ต้องพิจารณาจากคุณภาพของผลงาน แต่เนื่องจากการวัดคุณภาพเป็นเรื่องยาก และมองต่างกัน หลาย ๆ คนทำงานเสร็จแต่คุณภาพจะบรรลุวัตถุประสงค์ เสียเวลา เสียงบประมาณมากน้อยต่างกันเพียงใด ก็ไม่สามารถวัดหรือกำหนดได้ มักจะดูกันเพียงผิวเผินว่า ใครทำงานมากกว่ากันกลายเป็นดูปริมาณไม่ใช่ดูที่คุณภาพ อาจทำให้

เกิดปัญหาได้เวลาประเมินคุณภาพของงาน เพราะไม่รู้ว่าจะดูอะไรกันแน่ ส่วนมากจะเอาคุณภาพไปรวมกันกับปริมาณงาน ใครทำงานมากก็ตัดสินใจว่าคนนั้นเก่ง คนนี้เก่งกว่าคนอื่น ดังที่ ดิลก บุญเรืองรอด (2520 : 25 - 26) ได้กล่าวว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในการประเมินผลงานมีหลายประการ เช่น ถ้าใครมีปริมาณงานมากย่อมจะทำให้งานนั้นมีคุณภาพสูงได้ยาก ขณะเดียวกันผู้มีปริมาณงานน้อยย่อมเร่งคุณภาพงานให้สูงได้ อีกประการหนึ่งการประเมินคุณภาพของงานก็มีไม่น้อยที่นำปริมาณงานมาพิจารณาเป็นผลงานด้วย ผู้บริหารต้องการให้ 2 ขึ้น ใครก็จะให้ทำงานมาก ๆ แล้วพิจารณาความดีความชอบให้เป็นพิเศษ จึงเกิดความไม่เสมอภาคในการจัดสรรงาน และการเปรียบเทียบสิ่งที่เปรียบเทียบกันไม่ได้ เมื่อจะดูว่าคนใดปฏิบัติงานได้ผลเพียงใด ก็ต้องนำมาเทียบกับเกณฑ์ที่มีอยู่ แต่ขณะเดียวกัน ผู้บังคับบัญชามักจะเอาผลไปพิจารณาเทียบกันระหว่างบุคคลอีกด้วย ถ้าเทียบงานที่ต่างกันก็ย่อมไม่รู้ว่าเป็นใครทำงานดีกว่ากัน จะเกิดการพิจารณาที่ไม่ยุติธรรมได้ง่าย จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติกันน้อยหรือไม่เห็นด้วย

ตอนที่ 2

ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจากเกณฑ์ในการประเมินบางส่วนไม่เป็นปรนัยขึ้นอยู่กับ การพิจารณาของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีพื้นฐานความคิด มีประสบการณ์ในการใช้ดุลยพินิจแตกต่างกัน รวมทั้งมีความคิดเห็นในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์แตกต่างกันด้วย ดังนั้นความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบย่อมแตกต่างกัน

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ และ ขนาดโรงเรียน

3.1 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันเห็นว่าการปฏิบัติและต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกันไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งใจไว้ 4.1, 5.1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารทุกคนไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานก็ปฏิบัติตามพิจารณาความดีความชอบตามกฎหมายและแบบประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และยึดถือกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาซึ่งถือว่าเป็นงานในหน้าที่ที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติประการหนึ่ง ซึ่งพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ความสามารถความอดุสาหะตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. อีกทั้งต้องพิจารณาด้วยความถูกต้องสุจริตให้เป็นธรรมเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ทุกคนย่อมทำงานด้วยความพึงพอใจ จะส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานผลงานที่เกิดขึ้นจะทำให้ผู้บริหารพึงพอใจสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธิ คชสิทธิ์ (2524 : 49 - 51) ที่ว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิต นาสัก (2528 : บทคัดย่อ) ที่ว่าศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในการปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้บริหารที่อายุต่างกันเห็นว่าการปฏิบัติและต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกันไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งใจไว้ 4.2, 5.2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่ว่าจะอายุมากหรือน้อยต่างกันเท่าไร ก็ไม่เป็นผลทำให้การพิจารณาความดีความชอบเปลี่ยนไปจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทุกคนต้องศึกษาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้องเป็นแนวเดียวกัน ดังนั้นอายุที่ต่างกันของผู้บริหารจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้จากสภาพความเป็นจริง อายุเป็นเพียงปัจจัยย่อยของปัจจัยด้านชีวสังคม ที่มีผลต่อความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของมนุษย์ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาร์ติน (Martin. 1988 : 768 - A) พบว่า อายุเป็นเพียงส่วนหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อีกประการหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบถูกกำหนดด้วยโควตาของแต่ละกลุ่มระดับ ผู้บริหารไม่ว่าจะอายุต่างกันอย่างไรย่อมปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : 60) ที่ว่า ครูที่อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.3 ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันเห็นว่าการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4.3 กล่าวคือ ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นว่าการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบมากกว่าผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขอบข่ายของการปฏิบัติงานตามขนาดโรงเรียนมีปริมาณแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากร นักเรียน อาคารสถานที่ งบประมาณ ครุภัณฑ์ และอื่น ๆ ตลอดทั้งสายการบังคับบัญชาซับซ้อนมากกว่า การพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนขนาดใหญ่ผู้บริหารต้องกำหนด กฎเกณฑ์อย่างชัดเจน ต้องผ่านขั้นตอนตามระดับสายการบังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับคำกล่าวของแฟรงค์ (Frank. 1979 : 137) ที่ว่าโรงเรียนยิ่งมีขนาดใหญ่เท่าใด ย่อมมีงานซับซ้อนมากต้องกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน การประเมินผลเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปัทสนา ไชระกุล (2527 : 86 - 87) ที่ว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นเท่าใด มีงานซับซ้อนมาก การปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบต้องกำหนดหน้าที่และกฎเกณฑ์ให้ชัดเจนสามารถประเมินได้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และรังสรรค์ บัวจุม (2533 : 37) ได้กล่าวว่าการพิจารณาความดีความชอบต้องอาศัยกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจากการปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก มีบุคลากรน้อย นักเรียน งบประมาณ อาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ย่อมลดหลั่นตามขนาดของโรงเรียน ผู้บริหารย่อมมีภาระที่ต้องปฏิบัติน้อยกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณทร โคตรท่าน (2531 : 123) ที่ว่าผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบและงานด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน

ส่วนผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่าง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 5.3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงานไม่ว่าโรงเรียนขนาดใด จะต้องปฏิบัติตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ นอกจากนั้นบทบาทและหน้าที่ของโรงเรียนไม่ว่าขนาดใดผู้บริหารและครูย่อมปฏิบัติอยู่ในระเบียบเดียวกัน จะต่างกันก็เฉพาะ จำนวน บุคลากร นักเรียน

งบประมาณต่าง ๆ ในปัจจุบันผู้บริหารทุกคนก่อนจะเข้าสู่ตำแหน่งหลังจากการสอบคัดเลือกแล้วต้องเข้ารับการอบรมก่อน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2529 : 12) เพื่อจะได้นำความรู้ไปปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน และก่อนการพิจารณาความดีความชอบทุกปี ทางราชการได้ชี้แจง แนวทางในการปฏิบัติโดยแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้บริหารทราบ การพิจารณาความดีความชอบถือเป็นปัจจัยหนึ่งก็สามารถทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้ซึ่งตามทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก ได้กล่าวว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นผลทำให้เกิดความไม่พอใจได้เสมอเพราะเงินเดือนเป็นส่วนสร้างความก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพได้ (กิตติมา ปรีดีศิลป. 2529 : 328 - 329) ความต้องการที่เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น สมยศ นาวิการ (2525 : 434 - 445) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้แก่เงินซึ่งหากบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยความยุติธรรมจากการปฏิบัติงาน ย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารทุกคนต้องปฏิบัติและยึดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในแนวเดียวกันไม่ว่าผู้บริหารจะอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันหรือไม่ จะพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ ไชระกุล (2527 : 86) และรังสรรค์ บัวจุม (2533 : 37) ที่ว่าผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4

ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 6 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูแต่ละคนมีความถนัดต่างกัน จากแบบประเมินบางคนคนหนึ่งอาจเห็นด้วยหรือถนัดในเรื่องนั้น ๆ แต่บางคนบางคนก็ไม่เห็นด้วยเพราะไม่มีความถนัดในเรื่องนั้น ๆ ถ้าตอนที่ตนเองถนัด มีความสามารถก็จะต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมาก แต่ถ้าตอนที่ตนเองไม่ถนัดหรือไม่เห็นด้วยก็จะต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติน้อย หรือปานกลาง ซึ่งในความคิดเห็นของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันออกไปตามความรู้พื้นฐานประสบการณ์ที่มีอยู่ จึงเป็นสาเหตุให้ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพ ปัจจุบันและความต้องการแตกต่างกัน

ตอนที่ 5

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู จำแนกตามตัวแปร

5.1 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เห็นว่ามีการปฏิบัติและต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 7.1, 8.1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการพิจารณาความดีความชอบ ประสบการณ์ในการทำงานของครู มิได้นำมาประกอบการประเมิน ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์มากน้อยเพียงใด การพิจารณาความดีความชอบแต่ละครั้ง จะประเมินผลงานของแต่ละคน และส่วนประกอบด้านอื่น ๆ โดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์ในการทำงานของครู ไม่ได้ดูว่าใครมีประสบการณ์มากหรือทำงานมานาน จะได้รับการพิจารณาก่อนถ้าผู้นั้นไม่มีผลงาน ซึ่งครูทุกคนทราบดีในเรื่องนี้ และมองผู้บริหารในลักษณะเดียวกัน อีกประการหนึ่งครูที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมินความดีความชอบมาหลายครั้ง ย่อมเข้าใจวิธีการขั้นตอน รวมทั้งกฎเกณฑ์เป็นอย่างดี ส่วนครูที่มีประสบการณ์น้อยหรือเริ่มรับราชการ ย่อมจะศึกษาจากผู้ร่วมงานจากการชี้แจงของผู้บริหาร หรือศึกษากฎเกณฑ์ว่าการพิจารณาจากอะไร เพราะไม่ได้ดูว่าใครมีประสบการณ์การทำงานมาก จะได้พิจารณาก่อนผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ดังนั้นไม่ว่าครูจะมีประสบการณ์แตกต่างกันอย่างไรก็ย่อมได้รับการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน จะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ในด้านการพิจารณาความดีความชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพบุลย์ วิสัยจร (2532 : 6) ที่ว่า ครูรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พอใจในการทำงานเมื่อได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบสอดคล้องกับงานวิจัยของ ส่องศรี ชมพูนงค์ (2527 : 38 - 42) ที่ว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน

5.2 ในสภาพปัจจุบันครูที่อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 7.2 แต่ครูอายุต่างกันมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 8.2

โดยครูอายุน้อยกว่า 30 ปี ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบมากกว่าครูที่อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป

ในปัจจุบันครูอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพิจารณาความดีความชอบแต่ละปีนั้นครูเข้าใจระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) และแบบประเมินของสพช. ที่ผู้ประเมินถือปฏิบัติอยู่ทุกปี อีกทั้งมุ่งเน้นการประเมินโดยยึดผลงานเป็นหลัก ความรู้ความสามารถ ความอดุสาหะ ความมีวินัยการเอาใจใส่ต่อการสอนมากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งครูอายุต่างก็กันก็มีความคุ้นเคยอยู่แล้ว เพราะเป็นฝ่ายถูกประเมินอยู่ทุกปี อีกประการหนึ่งครูที่อายุต่างกัน ต่างก็เห็นพ้องต้องกันว่าการพิจารณาความดีความชอบ ควรใช้หลักคุณธรรมเนื่องจากลักษณะงานในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องหาวิธีการที่ช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 157) ซึ่งหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และแบบประเมินต่าง ๆ ครูที่อายุต่างกัน อาจมีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้ เหมาะสมจึงมีข้อคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และการพิจารณาความดีความชอบเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะพิจารณาไม่ว่าครูจะมีอายุแตกต่างกันหรือไม่ ก็จะพิจารณาเท่าเทียมกัน เมื่อครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของอายุ จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : บทคัดย่อ) ที่ว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่อายุต่างกันมีความคิดเห็นในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่อายุต่างกันมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูที่อายุต่างกันเข้ารับราชการในระยะเวลาที่ต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงาน การสอนต่างกัน การยอมรับนับถือตลอดทั้งความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาก็ต่างกัน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ที่จะมอบหมายงานพิเศษให้ทำก็ต่างกันเพราะจะเชื่อในความสามารถของผู้สูงอายุมากกว่า โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษก็ต่างกัน ครูอายุมากจะมีโอกาสมากกว่าครูอายุน้อยเนื่องจากครูอายุน้อยไม่มีผลงานดีเด่นเท่าที่ควร ครูที่อายุน้อยจึงมีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบน้อยกว่าครูที่อายุมาก สอดคล้องกับ อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล (2527 : 132) ที่ว่า ความแตกต่างด้านอายุมีผลทำให้ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

สำหรับครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณา ความสำเร็จความชอบมากกว่าครูที่อายุมากกว่า 45 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่อายุน้อยกว่า 30 ปี ส่วนมากจะเป็นผู้เริ่มรับราชการเพียงไม่กี่ปีได้รับเงินเดือนในระดับต่ำ จึงมีความกระตือรือร้น ขวนขวาย และมีความต้องการสูงที่จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนมาก ๆ ด้วยเหตุผลดังนี้

1. ครูที่อายุน้อยมักจะจบการศึกษามาใหม่ ๆ ต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่ เรียนมาให้มากที่สุด เพื่อความมั่นคง ความก้าวหน้าของชีวิต ซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องการโดยเฉพาะ บัณฑิต 4 ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งของบัณฑิต 4 จึงทำให้ครูมีความ ต้องการมาก
2. ครูที่อายุน้อย ย่อมได้รับเงินเดือนน้อยทำให้รายได้ไม่พอกับค่าครองชีพที่ สูงขึ้น เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น จึงมีความหวังอยู่ที่การเลื่อนขึ้นเงินเดือน
3. การได้เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ขั้นน้อย ๆ จะทำให้เงินเดือนสูงขึ้น เมื่อเงินมากระดับจะเปลี่ยนไป และช่วงเงินเดือนแต่ละระดับจะมีช่วงห่างไม่เท่ากัน ระดับที่สูง ช่วงเงินเดือนจะขยายสูงตามไปด้วย จึงทำให้ครูมีความต้องการมาก
4. เพื่อสิทธิในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งหรือการเข้าสู่ตำแหน่งก็จะพิจารณา จากระดับและอัตราเงินเดือนมาประกอบการพิจารณาใครมีคุณสมบัติครบก่อนก็จะ ได้รับการพิจารณา ก่อน
5. เพื่อสิทธิในการสอบแข่งขันต่าง ๆ ปัจจุบันจะกำหนดอัตราเงินเดือนด้วยว่า ตำแหน่งใด เงินเดือนเท่าใดจึงจะมีสิทธิ์สอบแข่งขัน เพื่อเวลาเข้าสู่ตำแหน่งจะได้ไม่ต้องปรับ เงินเดือนใหม่อีกเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ

เมื่อเงินเดือนมีคุณสมบัติหลายอย่างดังนี้จึงทำให้ครูที่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีความต้องการในการพิจารณาความสำเร็จความชอบมากกว่าครูอายุมากกว่า 45 ปี ส่วนครูที่อายุ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป รับราชการมานานผ่านงานมามากจนเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีความ ชำนาญ มั่นใจในการปฏิบัติงานได้เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนสูงขึ้นเกิดความภูมิใจ มีความมั่นใจใน การปฏิบัติงานเพราะประสบการณ์ที่สะสมมาจากการศึกษาอบรม การเรียนรู้ มีความพร้อมทาง ด้านส่วนตัว คือ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว หลักฐานมั่นคงในทรัพย์สิน สังคมไทยปัจจุบันจะ

ยิดถือ ระบบอาวุโส ให้ความเคารพผู้มีวัยวุฒิสูงกว่า ได้รับความเชื่อถือศรัทธา เพื่อร่วมงานให้ การยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชามีความเกรงใจและเชื่อมั่นในความสามารถ ของครูอายุมากกว่าครู อายุน้อย โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษก็มีมากกว่า ครูอายุน้อย เมื่อได้รับเงินเดือนมาก พอใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทำให้ความต้องการในการ พิจารณาความดีความชอบลดน้อยลง ซึ่งการวิจัยนี้สอดคล้องกับมอร์ส (Morse. 1958 : 27) ที่กล่าวว่าเมื่อมนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง เมื่อใดความต้องการได้รับการ ตอบสนองแล้วความต้องการจะลดลงและเกิดความพึงพอใจด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ครูที่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบมากกว่าครูอายุมากกว่า 45 ปี

5.3 ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันเห็นว่าปัจจุบันมีการปฏิบัติในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อ 7.3 แต่ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดี ความชอบแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 8.3 โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาด กลางมีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบมากกว่า ครูที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดเล็ก

ปัจจุบันครูอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน เห็นว่ามีการปฏิบัติในการพิจารณา ความดีความชอบไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันการพิจารณาความดีความชอบ นอกจากจะพิจารณาตามกฎระเบียบ แบบประเพณีของสพช. แล้ว ยังจำกัดด้วยระบบโควตา ร้อยละ 15 ของแต่ละกลุ่มระดับอีกด้วย ซึ่งแต่ละโรงเรียนไม่ว่าขนาดใดก็จะพิจารณาความดี ความชอบ ลักษณะเดียวกันเพียงแต่ขั้นตอนในการพิจารณาจะแตกต่างกันเท่านั้น แต่สุดท้าย ก็มาสู่ระบบโควตาเดียวกันโรงเรียนขนาดใหญ่มีครูมาก อายุราชการมาก ระดับเงินเดือน ใกล้เคียงกัน เพราะส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนตั้งอยู่ในเมือง การคมนาคมสะดวกครูจะไม่ย้าย กันบ่อย จำนวนโควตาของครูแต่ละกลุ่มระดับจะอยู่คงที่หรือจะเปลี่ยนก็ไม่มากนักจึง ไม่มีปัญหาเรื่อง จำนวนโควตาจะเห็นได้ชัดในแต่ละกลุ่มระดับสะดวกในการพิจารณา ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กก็จะพิจารณาในลักษณะเดียวกันเพียงแต่ขั้นตอนในการพิจารณาจะมีน้อยกว่าเท่านั้น โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กจะมีครูไม่เกิน 10 คน แต่ละคน จะมีระดับต่างกันซึ่งแต่ละระดับจะ

มีไควต่ำไม่ถึง 1 คน จำเป็นต้องรวมกันแล้วคิดไควต่ำตามที่มียู่ การพิจารณาส่วนใหญ่ จะใช้ระบบหมุนเวียน ซึ่งครูในโรงเรียนจะยอมรับกันในเรื่องนี้ เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็ก จะอยู่ในท้องถิ่นทุรกันดาร ครูจะย้ายกันอยู่บ่อย ๆ จำนวนครูแต่ละกลุ่มระดับจะเปลี่ยนไปด้วย เมื่อเป็นที่เข้าใจของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน จึงทำให้มีความเห็นในการพิจารณาความดีความชอบไม่แตกต่างกัน

ส่วนครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกันโดยครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าจำนวนบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลางมีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มระดับ ซึ่งทำให้การคิดไควต่ำไม่ได้สัดส่วนในแต่ละกลุ่ม ก่อให้เกิดการแก่งแย่งกันทำงานเพื่อผู้บริหารจะได้เห็นถึงความสามารถความรับผิดชอบในผลงานที่ตนปฏิบัติ เพื่อผู้บริหารจะได้ตัดสินใจเลือกที่จะพิจารณาระดับใดก่อน เนื่องจากจำนวนหลักหลังของจำนวนไควต่ำในแต่ละกลุ่มระดับ ที่มีอยู่เป็นเหตุให้ครูต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติมากในการพิจารณาความดีความชอบมากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างก็มีความคิดเห็นในการพิจารณาความดีความชอบแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัทธนา ไชระกุล (2527 : 86) ที่พบว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน กว้างขวางในการพิจารณาความดีความชอบ

ตอนที่ 6

ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบจากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูเห็นว่าในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ของข้าราชการครูโดยส่วนรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 9 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ กฎระเบียบที่กำหนดไว้โดยเฉพาะแบบประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ใช้อยู่เป็นแบบกลางทั่วประเทศ บางข้อไม่เหมาะสมกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสภาพท้องถิ่นที่ต่างกัน นามธรรม หลักเกณฑ์กว้างเป็นนามธรรม

วัดไม่ได้ในหลาย ๆ ข้อ ซึ่งบางโรงเรียนก็ปรับปรุงใช้บางโรงเรียนก็ไม่ได้ปรับปรุงคงใช้ตาม
ทั้งหมด ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งผู้บริหารและครูเห็นว่าปัญหาบางอย่างเกิดจากนโยบาย บางอย่างเกิด
จากหลักเกณฑ์ ซึ่งไม่สามารถแก้ไขได้ ส่วนที่เกิดกับตัวผู้บริหารเองอาจมีเพียงเล็กน้อยไม่ทำให้เกิด
เกิดความเสียหายร้ายแรงกับหน่วยงาน และไม่ทำให้เสียระบบการบริหารงาน และจะมีปัญหาอยู่
ช่วงการพิจารณาความดีความชอบในบางหน่วยงานเท่านั้น ซึ่งผู้ที่พลาดโอกาสจะเสียใจและ
มีปฏิกิริยาอยู่ชั่วระยะหนึ่ง จึงทำให้ทั้งผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถามว่ามีปัญหาอยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมากเรื่องโควต้าจาก
หน่วยงานเหนือร้อยละ 15 น้อยไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีผลงาน และคุณภาพของงานถึงเกณฑ์
ที่จะได้ 2 ชั้น ในโรงเรียนมีมากกว่าโควต้าที่จะได้รับทำให้ลำบากในการพิจารณาทำให้คนที่
ทำงานในระดับที่ควรได้ด้วยกัน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานเพราะใน 100 คน จะมีคน
พึงพอใจ 15 คนเท่านั้น

จากคำถามปลายเปิดของผู้ตอบแบบสอบถามนับว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจโดยเฉพาะแบบ
ประเมินไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ และนโยบายไม่นำไปปฏิบัติต่ออย่างจริงจัง ผู้ประเมินขาดความรู้
ในการประเมินผล ถ้าแบบประเมินไม่สอดคล้องกับงานที่ทำก็ยากในการพิจารณา ผู้พิจารณาจะ
เกิดการล่าเอียงหรือพิจารณาโดยไม่เที่ยงธรรม เพราะไม่มีหลักเกณฑ์ใด ๆ มายึดถือในการ
พิจารณาอยากจะทำให้ใคร 2 ชั้น ก็ให้งานคนนั้นมาก ๆ หรือล่าเอียงเพราะเป็นญาติ ล่าเอียง
เพราะพรรคพวกใกล้ชิด สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจ จึงควรปรับแบบประเมิน
ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับงานที่ทำ พิจารณาด้วยความยุติธรรม มีหลักฐาน กฎเกณฑ์ พร้อมทั้ง
ตรวจสอบได้ อีกประการหนึ่งนโยบายที่กำหนดไว้ควรนำมาปฏิบัติ ถ้ากำหนดไว้และทุกคนทราบว่า
นโยบายเป็นอย่างไร แต่ผู้บริหาร ไม่ปฏิบัติตามนโยบาย นโยบายนั้นก็ไม่มี ความหมาย ฉะนั้น
ผู้บริหารจึงควรอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้อง
ศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ละเอียดและเข้าใจอีกด้วย เพื่อความ
ยุติธรรมในการประเมินผลซึ่งความรู้ในการประเมินนั้นนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ประเมิน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารและครูต้องการให้โรงเรียนประชุมชี้แจงนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบให้ครูทราบ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรหาโอกาสประชุมชี้แจงให้ครูทราบตั้งแต่ต้นปี เพื่อความเข้าใจตรงกัน ทั้ง 2 ฝ่าย
2. ให้ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์ โดยการสร้างเกณฑ์สำรวจความพึงพอใจให้ครูประเมินตามความต้องการและความคิดเห็นของครู แล้วจึงเลือกเกณฑ์ที่ครูพอใจและมีความต้องการมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดย เพราะถ้าครูได้มีส่วนร่วมในการคิด แล้วทุกคนจะยอมรับในเกณฑ์เหล่านั้น
3. ในระดับโรงเรียนควรมีคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และคณะกรรมการควรเป็นผู้แทนครูในสายงานต่าง ๆ ที่มีความใกล้ชิดกับครู เพื่อช่วยทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อช่วยจัดอันดับผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษให้ผู้บริหารพิจารณาเพื่อความเป็นธรรมยิ่งขึ้น
4. เนื่องจากโควตาในการพิจารณาความดีความชอบ กรณีพิเศษ 2 ชั้น มีเพียงร้อยละ 15 ของแต่ละกลุ่มระดับ ซึ่งน้อยมากทำให้คนที่ทำความดีพลาดโอกาส และเสียกำลังใจ ผู้บริหารควรให้กำลังใจโดยการยกย่อง ชมเชย มอบโล่ วุฒิบัตรเพื่อเป็นเกียรติ เป็นขวัญกำลังใจ ให้ปฏิบัติงานต่อไปแทนการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรทาวิจัยลักษณะนี้ในระดับเขตหรือทั้งประเทศ เพื่อหาข้อสรุป และความต้องการเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบ
2. ควรมีการวิจัยในเรื่องนี้ โดยจำแนกตัวแปร ตามระดับเงินเดือน วุฒิ และระดับการศึกษา เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบ
3. ควรศึกษาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ว่าเหมาะสมเพียงใด
4. ควรได้มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้ที่ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ชั้น กับผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน 1 ชั้น ว่าแตกต่างกันอย่างไร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กานดา วัชรภักย์. "มองย้อนหลัง : ความเป็นมาของการพิจารณาความดีความชอบ,"
ข้าราชการ. 8 : 9 - 12 ; สิงหาคม 2529.
- การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ, สำนักงาน. รายงานการประเมินคุณภาพนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับจังหวัดปีการศึกษา 2531 จังหวัดสมุทรปราการ.
สมุทรปราการ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
ม.ป.ป.
- การไฟฟ้านครหลวง. รายงานการทบทวนผลการปฏิบัติงานประจำปี ของการไฟฟ้านครหลวง.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แผนกฝ่ายบริการทั่วไป, 2522.
- กิตติ แสงเทียนฉาย. การศึกษาความท้อถอยและสาเหตุในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิชญโลก : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิชญโลก, 2531. อัดสำเนา.
- กิติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.
- คณะกรรมการการประถมศึกษา, สำนักงาน. คู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2526.
- _____. บันทึกประจำวัน 2531. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2531.
- จาเนียร จวงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรี้นติ้งเฮาส์,
2531.
- ชลิดา ศรีมณี และคนอื่น ๆ. รายงานผลการวิจัยการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ
พลเรือนไทย. กรุงเทพฯ : ยูเนี่ยนโปรดักชั่น จำกัด, 2522.
- ชิต นาสัก. ขวัญของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.
สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. "ปัญหาการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน," ข้าราชการ.
29(2) : 72 - 73 ; กุมภาพันธ์ 2527.

ดิลก บุญเรืองรอด. "การประเมินผลงานบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบ," ครูปริทัศน์.

2 : 24 ตุลาคม 2520.

ติน ปรัชญาพฤทธิ. "การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งยศของข้าราชการ

การระดับสูงของไทย," ข้าราชการ. 35(2) : 72 - 81 ; มีนาคม - เมษายน

2533.

ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2531.

นิรันดร์ บรรดาศักดิ์. คุณมีสิทธิ์เลื่อนขั้นเงินเดือนกี่ขั้น. กรุงเทพฯ : ม.ป.ป.,

นิวัฒน์ ไรจนางษ์. เกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัดสังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ,

2529.

บทกล่าวหน้า. "จุดอ่อนของการพิจารณาความดีความชอบ," ข้าราชการ. 31 ; สิงหาคม

2529.

บัณฑิต ศรีเมือง. การพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 25289. อัดสำเนา.

ประพนธ์ จันทน์นุรักษ์. เกณฑ์ประเมินผลงานครูโรงเรียนประถมศึกษา องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2521. อัดสำเนา.

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, สำนักงาน. คู่มือปฏิบัติงานสาธารณสุขอำเภอ กองสาธารณสุข

ภูมิภาค. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2530.

ฝ่ายนิติกร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. เรื่องราวร้องเรียน.

ม.ป.ท., 2532.

- เพ็ญศรี วายวานนท์. "การพิจารณาความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงาน : ความสำเร็จหรือความล้มเหลว," ข้าราชการ. 29 : 21 - 27 ; กันยายน 2527.
- ไพบุลย์ วิสัยจร. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- ไพโรจน์ สิตปรีชา. การบริหารงานบุคคลในข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- ภิรัฐพงศ์ ทองพันชั่ง. "ความต้องการของคนกับผลกระทบสมองไหล," สยามรัฐ. 12 กันยายน 2532. หน้า 3.
- ปิฎกไธยสาธ. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การคำครุสภา, 2526.
- มหิตล, มหาวิทยาลัย. รายงานการสัมมนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย, 2527.
- มัลลิกา ศวิตชาติ. "ปัญหาการกำหนดโควต้าเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ," ข้าราชการ. 6 : 48 - 50 ; มิถุนายน 2525.
- ยุพยง เนี่ยวกุล และบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ. "พิจารณาความดีความชอบจริงหรือ," ครูปริทัศน์. 6 : 31 ; มิถุนายน 2525.
- รังสรรค์ บัวจุม. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. อัดสำเนา.
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกระบี่. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530. อัดสำเนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทศึกษาพร จำกัด, 2531.

- วิม ยัมแพร. การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เป็นกรณีพิเศษของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในจังหวัด
พิษณุโลก. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 พิษณุโลก, 2526. อัดสำเนา.
- วันเพ็ญ จิตต์เจริญธรรม. ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับข้อพิจารณาตาม
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบข้าราชการครู
และลูกจ้างประจำสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531. อัดสำเนา.
- แหวดวงบุคลากร. "ผู้บังคับบัญชากับการเลื่อนขั้นเงินเดือน," ข้าราชการ. 33 : 39 - 41;
 กรกฎาคม - สิงหาคม 2531.
- สรสรเสรีญ วิเชียรรัตน์. ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. อัดสำเนา.
- สงคราม สุขสะอาด และคนอื่น ๆ. คู่มือปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของพนักงานครู
เทศบาล. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2533.
- สงวน ข้างฉัตร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. ปริญญาพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา.
- สนธิ ศยสิทธิ์. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.
 ปริญญาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2524. อัดสำเนา.
- สง่า ศรีสกุล. "หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบฉบับใหม่ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ,"
ครูปริทัศน์. 2 : 38 - 40 ; ตุลาคม 2530.
- สมคิด สิทธิศร. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน
คณาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ปริญญาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2530. อัดสำเนา.

- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2525.
- สงศรี ชุมพวงค์. บทวิเคราะห์ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2526.
- สิงห์ศักดิ์ ฌ จาปาทุ่ง. "ควรเลิก ขึ้นหรือไม่," ข้าราชการ. 6 : 54 - 56 ; มิถุนายน 2525.
- สีมา สีมานนท์. "การพิจารณาความดีความชอบ," ข้าราชการ. 6 : 18 - 25 ; มิถุนายน 2524.
- สमान รังสิโยภุชงค์. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2520.
- _____. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2523.
- สวัสดี สุคนธ์รังษี. "การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ตัวปัญหาสมรรถภาพข้าราชการ," พัฒนบริหารศาสตร์. 20 : 570 - 631 ; ตุลาคม 2523.
- เสนาะ ดิยาวี สุปรานี ศรีจิตราภิข และปิยะดา ชนหวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- สุเมธ วงศ์บุญยงค์. การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- สุพัฒนา ไทระกุล. เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

- สุนทร ไศตรทาน. บทวิในการทํางานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
กรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม. ปริญญาโท กศ.ม. มหาสารคาม :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531. อัดสำเนา.
- สำราญ ถาวรยศม์. "กฎหมายและระเบียบใหม่พร้อมคำอธิบาย," ข้าราชการ.
 32 : 68 - 72 ; ธันวาคม 2530.
- สำราญ ถาวรยศม์ และบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ. "ควรรยกเลิก 2 ชั้นดีหรือไม่,"
ข้าราชการ. 29 : 11 - 18 ; กันยายน 2527.
- อรุณ รัชธรรม. การบริหารงานบุคคลในระบอบราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสน
 ศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.
- อาชีวศึกษา, กรม. การเลื่อนเงินเดือนประจำปี. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา กระทรวง
 ศึกษาธิการ, 2527. อัดสำเนา.
- _____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ,
 2530. อัดสำเนา.
- อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล. ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
กรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา.
- เอ็ด สาระภูมิ. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัชดา 84
 แมเนจเม้นท์, 2529.
- Allan Tucker. Leadership among Peers. 2nd ed. American Council
 on Education, Macmillan Series on Higher Education, 1984.
 p. 143 - 473.
- Chruden, Herbert J., Sherman Jr. and Auther W. Personnel Management.
 3rd ed. Ohio : South Western Publishing Company, 1968.
- Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychological Testing 3rd ed.
 New York : Harper and Row, 1971.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and
Education. 5th ed. Tokyo : McGraw-Hill, 1981.
- Frank, John, Jr. School Principal's Handbook of Evaluation
Guidelines. New York : Parker Publishing Company, Inc.,
 West Nyack, 1974.

- Koontz, Harold. Appraising Managers as Managers. New York : McGraw-Hill Book Co., 1971.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size of Research Activities," Journal for Educational and Psychological Measurement. 30 : 607 - 610 ; November, 1970.
- Martin, James Michael. "Teacher Burnout and the Urban School System," Dissertation Abstracts International. 49(4) : 768-A ; October, 1988.
- Morse, Nancy C. Satisfactions in the White Collar Job. Michigan : Ann-Arbor University, 1958.
- Morris, James Riley. "A Study of Teacher Morale as Affected by Teacher Assignment to Achieve Faculty Desegregation," Dissertation Abstracts. 32(9) : 4893-A; March, 1972.
- Sam, Leles. "Educational Structure : Is it Capable of Innovation?," The Cleanning House. Vol.44 No. 6 : 368 - 371 ; February, 1970.
- Saleh, Shoukry D. and Jay L Otis. "Age and Level of Job Satisfaction," Personnel Psychology. 17 : 425 - 430 ; Winter, 1964.
- Sergiovanni, Thomas J. "Factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers," Explorations in Educational Administration. St. Louis : University of Queensland Press, 1973.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพิจารณา
ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดสมุทรปราการ

แบบสอบถาม

เรื่อง การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่งของท่าน

() ผู้บริหารโรงเรียน

() ครูปฏิบัติการสอน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

() น้อยกว่า 10 ปี

() 10 - 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

3. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30 - 45 ปี

() มากกว่า 45 ปี

4. ขนาดโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

() ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)

() ขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 300 คน)

() ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการของข้าราชการครู ที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปีครูโรงเรียนประถมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านได้เห็นด้วย
ข้อละ 2 ครั้ง คือความคิดเห็นที่ปฏิบัติอยู่จริง และความต้องการให้มีโดยใช้เกณฑ์
พิจารณาดังนี้

- 5 สภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด หรือต้องการให้ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 สภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติจริงมาก หรือต้องการให้ปฏิบัติมาก
- 3 สภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติจริงปานกลาง หรือต้องการให้ปฏิบัติปานกลาง
- 2 สภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติจริงน้อย หรือต้องการให้ปฏิบัติน้อย
- 1 สภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติจริงน้อยที่สุด หรือต้องการให้ปฏิบัติน้อยที่สุด

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อ ที่	ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ				
		สภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ครูไม่มีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์					
2	จำนวนโควตาในการเลื่อนเงินเดือน					
2	ขึ้น น้อยไป					
3	ผู้บริหาร ไม่มอบหมายงานให้ครู					
4	การประเมินไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์					
5	ผู้บริหารพิจารณาคนเดียว					
6	ประเมินผลงานไม่สม่ำเสมอ					
7	ครูส่วนมากไม่ยอมรับคนได้					
2	ขึ้น					
8	เน้นงานพิเศษมากกว่างานสอน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการที่ใหปฏิบัติเกี่ยวกับ
การพิจารณาความดีความชอบและปัญหา

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในหัวข้อต่อไปนี้

1. นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

2. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

3. วิธีการและขั้นตอนในการพิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

4. คุณลักษณะของผู้ที่สมควรได้รับการพิจารณาดีความชอบในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

5. ปัญหาในการพิจารณาดีความชอบในโรงเรียนของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 32 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ	หมายเหตุ
ผู้บริหาร	103	96.26	
ครู	315	92.64	
รวม	418	93.51	

ตาราง 33 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง		รวม	ร้อยละ
	ผู้บริหาร	ครู		
น้อยกว่า 10 ปี	13	48	61	14.6
10 - 20 ปี	39	205	244	58.4
มากกว่า 20 ปี	51	62	113	27.0
รวม	103	315	418	100

ตาราง 34 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	กลุ่มตัวอย่าง		รวม	ร้อยละ
	ผู้บริหาร	ครู		
น้อยกว่า 30 ปี	-	20	20	4.8
30 - 45 ปี	46	238	284	67.9
มากกว่า 45 ปี	57	57	114	27.3
รวม	103	315	418	100

ตาราง 35 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวม	ร้อยละ
	ผู้บริหาร	ครู		
เล็ก	21	25	46	11.0
กลาง	33	57	90	21.5
ใหญ่	49	233	282	67.5
รวม	103	315	418	100

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพ
ปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มี ต่อการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของข้าราชการครู	ผู้บริหาร (N = 103)		ครู (N = 315)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
สภาพปัจจุบันในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของข้าราชการครู	3.6214	.4824	3.2792	.5917
ความต้องการในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของข้าราชการครู	3.5273	.3478	3.5021	.3790
รวม	3.5743	.4151	3.3906	.4853

ภาคผนวก ค

แบบประเมินผลการปฏิบัติการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา
และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของสาธารณสุขอำเภอ

แบบประเมินผลการปฏิบัติการสอน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษาของ สปจ. สมุทรปราการ

รายการประเมิน	คะแนน	คะแนนที่ได้	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1. ผลงาน (80 คะแนน)			
1.1 คุณภาพของงาน	40		
1.1.1 มีการเตรียมการสอน			
1.1.2 การจัดทำ จัดหาการใช้ และการเก็บรักษาสื่อการเรียน			
1.1.3 มีวิธีสอนที่เหมาะสม มีการวัดและประเมินผลครบถ้วน			
1.1.4 จัดทำเอกสารชั้นเรียนและ/หรือเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน			
1.1.5 นักเรียนมีความรู้เหมาะสมกับชั้นเรียน			
1.1.6 นักเรียนมีนิสัยดี สุขภาพพลานามัยสมบูรณ์			
1.1.7 นักเรียนมีวินัยและความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น			
1.1.8 นักเรียนมีนิสัยประหยัด รักการทำงานและปฏิบัติงานร่วมกันได้			

รายการประเมิน	คะแนน	คะแนนที่ได้	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1.2 ปริมาณงาน 1.2.1 จำนวนชั่วโมงที่สอน/สัปดาห์ . 1.2.2 จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานอื่นตามหน้าที่ 1.2.3 จำนวนชั่วโมงที่สอนซ่อมเสริม (จำนวน ชั่วโมงที่เฝ้าดูแลเด็กก่อนเข้าเรียนและ/ หรือหลังเลิกเรียน 1.2.4 จำนวนชั่วโมงที่สอนแทนผู้อื่น (จำนวนเด็กที่อยู่ในความรับผิดชอบ) 1.2.5 จำนวนสื่อการเรียนการสอนที่จัดทำ จัดหา 1.2.6 จำนวนครั้งที่นำผลจากการประเมินมาใช้ ปรับปรุงการเรียนการสอน 1.2.7 จำนวนครั้งที่ร่วมกิจกรรมพิเศษของโรงเรียน 1.2.8 งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย			
2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน (120 คะแนน) 2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2.1.1 มีความรู้เรื่องหลักสูตรเนื้อหาวิธีที่สอน 2.1.2 มีความรู้ความสามารถในการวางแผน ปฏิบัติงานและแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ	30		

รายการประเมิน	คะแนน	คะแนนที่ได้	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
2.1.3 มีความรู้ความสามารถในการเลือกใช่วิธีการวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม 2.1.4 มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้การสอน และ/หรือ เพื่อแก้ไขความประพฤติของนักเรียน ให้คำแนะนำหรือแนะแนวแก่ผู้ปกครองที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา อาชีพ และอื่น ๆ ของนักเรียน 2.1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 2.1.6 มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 2.2 การรักษาวินัย 2.2.1 เป็นผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ หรือคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด 2.2.2 ศรัทธาในอาชีพครู รักษาเกียรติและชื่อเสียงของหมู่คณะ 2.2.3 ตรงต่อเวลาและการนัดหมาย	30		

รายการประเมิน	คะแนน	คะแนนที่ได้	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
2.2.4 ไม่นำงานส่วนตัวมาปฏิบัติในห้องเรียนและ/ หรือในเวลาราชการ 2.2.5 ไม่มัวเมาในอบายมุข 2.2.6 มีวัฒนธรรมและศีลธรรม 2.3 ความอดทน 2.3.1 ตรวจและติดตามผลงานที่มอบหมายให้นักเรียน ทำให้ความสนใจ ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียน อ่อนและส่งเสริมนักเรียนที่เรียนเก่ง 2.3.2 มีการติดตามและแก้ปัญหาของนักเรียนด้วย ความเอาใจใส่อยู่เสมอ 2.3.3 รวบรวมและ/หรือเผยแพร่วิทยากรและ/หรือ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่ 2.3.4 ตั้งใจใฝ่ศึกษาค้นคว้าวิทยากรหรือการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง 2.3.5 เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและอุทิศเวลา ให้แก่ทางราชการ 2.3.6 ประเมินผลงานและปรับปรุงงานอย่าง สม่ำเสมอ	30		

รายการประเมิน	คะแนน	คะแนนที่ได้	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
2.4 ความรับผิดชอบ 2.4.1 ร่วมมือกับสถานศึกษาในการรักษาความปลอดภัย การดูแลทรัพย์สินตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ 2.4.2 ควบคุม ดูแล สังเกตพฤติกรรม และ/หรือ ให้คำแนะนำทั้งด้านการศึกษา ปัญหาส่วนตัว ปัญหาสุขภาพและความประพฤติของนักเรียน 2.4.3 ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล	30		
รวมคะแนน	200		

สรุปผลการประเมิน

รายละเอียดของการประเมินได้แจ้งให้โรงเรียนทุกโรงเรียนทราบแล้วและได้สรุปผลการประเมินเป็น 4 ระดับ คือ

ดีเด่น	คะแนน	180 - 200
ดี	คะแนน	150 - 179
ปกติ	คะแนน	120 - 149
ต่ำกว่าปกติ	คะแนน	ต่ำกว่า 120

ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ได้ 2 ขึ้น ต้องได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีหรือดีเด่น

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของสาธารณสุขอำเภอตามแบบการประเมินแบบ ก และ ข และ ก เป็นแบบประเมินสำหรับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ส่วนแบบ ข เป็นแบบประเมินสำหรับตำแหน่งไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา ทั้ง 2 แบบมีรายการประเมินเหมือนกันทุกอย่าง ยกเว้น คะแนนในการประเมินซึ่งแตกต่างกันดังนี้

รายการประเมิน	แบบ ก (ผู้บังคับบัญชา)	แบบ ข (ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา)
1. ผลงาน	100	80
1.1 คุณภาพของงาน	50	40
1.2 ปริมาณ	50	40
2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	150	120
2.1 ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน		
2.2 การรักษาวินัย	40	30
2.3 ความอดุสาหะ	20	20
2.4 ความรับผิดชอบ	25	25
2.5 องค์ประกอบอื่น ๆ	45	25
รวม	250	200

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ 8 ลงมา ครั้งที่ 1 วันที่....
 (สำหรับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา) ประจำปีงบประมาณ..... ครั้งที่ 2 วันที่....

ตอนที่ 1 : ข้อมูลเบื้องต้น

1. ชื่อผู้รับการประเมิน
2. ตำแหน่งระดับ.....เงินเดือน.....บาท
 กอง/สำนักงาน.....อำเภอ.....จังหวัด.....
 ช่วยราชการที่.....
 (หากช่วยราชการหน่วยงานใดระบุให้ชัดเจนด้วย)
3. การรับราชการ เริ่มรับราชการเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 บรรจุกลับเข้ารับราชการใหม่เมื่อวันที่....เดือน.....พ.ศ.....
 นับถึงวันที่ 30 กันยายน ปีนี้มีอายุราชการ รวม.....ปี.....เดือน
4. การไปศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานในรอบปีที่แล้วมา (1 กรกฎาคม.....ถึง 30 มิถุนายน.....)
 ไปศึกษาในประเทศเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 กลับเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
 ไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ เมื่อวันที่.....เดือน.....
 พ.ศ..... กลับเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

5. ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้วมา (1 กรกฎาคม..ถึง 30 มิถุนายนปีถัดไป)

ประเภท	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		ครั้งที่ 3	
	(วัน)	(ครั้ง)	(วัน)	(ครั้ง)	(วัน)	(ครั้ง)
มาสาย						
ลาป่วย						
ลากิจ						
ลาคลอดบุตร						
ลาป่วยจำเป็น						
ลาอุปสมบท						
ฯลฯ						

6. สถิติเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้างย้อนหลัง 5 ปี งบประมาณ

ปีงบประมาณ	จำนวนขั้น		รวม	หมายเหตุ
	เลื่อน	ปรับ		

7. การกระทำผิดวินัย การลงโทษ ตักเตือน

.....

.....

.....

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา

1. การประเมิน

1.1 ให้ประเมินทุกข้อ

1.2 การให้คะแนนให้พิจารณาวิธีการให้คะแนนตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลที่

ก.พ. กำหนด

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1. ผลงาน	100		
1.1 คุณภาพของงาน : ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์	50		
ความประณีตเรียบร้อยของผลงาน ฯลฯ			
1.2 ปริมาณ : ปริมาณมากน้อยของงานที่สำเร็จ เมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย ฯลฯ	50		
2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	150		
2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน : สามารถใช้ความรู้ทางวิชาการและความสามารถในการปฏิบัติงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา งบประมาณและกำลังคน	40		

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
2.1.1 ความรู้ทางวิชาการและความชำนาญในการทำงาน 2.1.2 การแนะนำ สอนงาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 2.1.3 วางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน 2.1.4 การปกครองบังคับบัญชา 2.2 การรักษาวินัย : ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของทางราชการ การควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักษาวินัยของทางราชการ 2.3 ความอดุสาหะ : ความหมาย ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จและความมานะบากบั่นไม่ย่อท้ออุปสรรค และปัญหา ฯลฯ 2.4 ความรับผิดชอบ : การยอมรับในการหน้าที่หรืองานของตนโดยไม่เกี่ยงงาน คำนึงงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงานเป็นหลักยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล ฯลฯ	20 20 25		

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
2.5 องค์ประกอบอื่น ๆ : การมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่ม และการรู้จักปรับตัว ฯลฯ	45		
รวมคะแนน	250		

2. สรุปผลการประเมิน ระบุว่าคะแนนที่ประเมินได้อยู่ในระดับผลการประเมินใด

คะแนน ระดับดีเด่น ระดับดี ระดับปกติ ระดับต่ำกว่าปกติ
(225 - 250) (188 - 224) (150 - 187) (ต่ำกว่า 150)

ครั้งที่ 1

ครั้งที่ 2

รวม

ผลสรุปทั้งปี

3. สรุปผลการปฏิบัติงาน/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้ถูกประเมินในการประเมินครั้งที่ 1

.....
.....

ลงชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอ/ความเห็นของผู้ประเมิน

1. ข้อเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ถูกประเมิน ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ในโอกาสต่อไป
โดยทันที ภายในระยะ
เวลา

ความรู้ในหลักวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน.....

ทักษะในการพูดการเสนอรายงาน.....

ทักษะในการเขียน

ทักษะในการเขียน

อื่น ๆ (ระบุ)

ข้อเสนอเพิ่มเติม

.....

.....

2. ข้อเสนอเกี่ยวกับความถนัดและศักยภาพของผู้ถูกประเมิน

2.1 ปัจจุบันผู้ถูกประเมินปฏิบัติงาน

ตรงตามความถนัดและความรู้

ความสามารถ

ไม่ตรงตามความถนัด และความรู้

ความสามารถคือ

.....

.....

.....

.....

2.2 ศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้ถูก

ประเมิน สามารถเลื่อนตำแหน่งให้

ปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าได้ในทันที

จะสามารถเลื่อนตำแหน่งให้ปฏิบัติงาน

ในระดับที่สูงขึ้นได้ ภายในเวลา....

ผู้ถูกประเมินมีศักยภาพที่จะทำงานใน

ด้าน.....

.....

.....

3. ข้อเสนอในการเลื่อนเงินเดือน

ไม่สามารถเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ปกติคือต่ำกว่า 150 คะแนน)

สมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน 1 ขั้น (ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ปกติ คือ 150 - 167 คะแนน)

สมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ขั้น (ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีขึ้นไป คือ

188 - 250 คะแนน) เหตุผล (ระบุเหตุผลโดยอ้างหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วย

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประกอบ)

.....

.....

.....

ลงชื่อผู้ประเมิน ตำแหน่ง

วันที่.....

ตอนที่ 4 : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

1. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ (ลำดับที่ 1) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้นนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน (2) การพัฒนาผู้ถูกประเมิน (3) ความถนัดและศักยภาพของผู้ถูกประเมิน (4) การเลื่อนเงินเดือน (ลงชื่อ) ตำแหน่ง วันที่	2. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปลำดับที่ 2 เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น มีความเห็นแตกต่างจากการประเมิน ข้างต้นนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน (2) การพัฒนาผู้ถูกประเมิน (3) ความถนัดและศักยภาพของผู้ถูก ประเมิน (4) การเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ลงชื่อ) ตำแหน่ง วันที่
---	--

3. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปลำดับที่ 3

เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้นนี้

(1) การให้คะแนนในการประเมิน

(2) การพัฒนาผู้ถูกประเมิน

(3) ความถนัดและศักยภาพของผู้ถูกประเมิน

(4) การเลื่อนเงินเดือน

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

โรงเรียนเอี่ยมสุรีย์ ต.บางปูใหม่ อ.เมืองฯ

จังหวัดสมุทรปราการ 10280

31 มกราคม 2534

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ และครู - อาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา

ในจังหวัดสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ดิฉัน นางสาวประจวบ อมะลัษเฐียร อาจารย์ใหญ่โรงเรียนเอี่ยมสุรีย์ สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอเมืองฯ กำลังศึกษาระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา และ
ค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตาม
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาระดับปริญญาโท ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยมีอาจารย์
ที่ปรึกษา ดังนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีติลล

เป็นประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ หวังพานิช

เป็นกรรมการ

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยส่วนรวมไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อบุคคลหนึ่งบุคคล
ใด จึงขอความกรุณาจากท่าน (ผู้บริหาร) และครูโรงเรียนของท่านโปรดตอบแบบสอบถาม
ให้ตรงกับสภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติ และความต้องการให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อจะทำ
ให้ผลของการศึกษาค้นคว้าถูกต้องและสมบูรณ์ หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประจวบ อมะลัษเฐียร

(นางสาวประจวบ อมะลัษเฐียร)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

ที่ ทม 1007/0007

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 ธันวาคม 2533

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน อาจารย์ชูชาติ ทรัพย์มาก

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวประจวบ อมะลัษเฐียร เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร. กิติมา ปรีดีติติก

ประธาน

รศ. ลัดดาวัลย์ หวังพานิช

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือ ในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ของแสดงความนับถือ

(นายจรูญ ไกมลบุญ)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/0013

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

28 ธันวาคม 2533

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า.....นางสาวประจวบ อมะลัษเฐียร.....

เป็นนิสิตระดับ

ปริญญาเอก สาขา

ปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญา
 นิพนธ์ เรื่อง ...การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร. กิตติมา....ปรีดีติลล ประธานกรรมการ

รศ. ลัดดาวัลย์....หวังพานิช กรรมการ

..... กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตให้ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัด
 สมุทรปราการ ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมกราคม 2534 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญา
 นิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณใน
 ความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรรุญ โกลมณูญ์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/0007

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ธันวาคม 2533

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อาจารย์สุทิตล ไนพันธุ์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวประจวบ อมะลัษเฐียร เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร. กิติมา ปรีดีติลลิก ประธาน

รศ. ลัดดาวัลย์ หวังพานิช กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือ ในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ของแสดงความนับถือ

(นายจรูญ โกมลบุญย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. รศ.ดร. ประชุม รอดประเสริฐ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
2. อาจารย์ชูชาติ ทรัพย์มาก ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
3. อาจารย์สุทธิศล ไนพันธุ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
4. อาจารย์ประเสริฐ เทพสุรินทร์ หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
5. อาจารย์จรูญ มุ่งการนา ผู้อำนวยการโรงเรียนพรานี่ลวัชระ อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรปราการ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวประจวบ อมะลัษเฐียร
 เกิดวันที่ 1 เดือนเมษายน พุทธศักราช 2489
 สถานที่เกิด กิ่งอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 111 หมู่ 13 ซอยวิทยุการบิน
 ถนนสุขุมวิท ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง
 จังหวัดสมุทรปราการ 10280
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ใหญ่
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนเอี่ยมสุรีย์
 ตำบลบางปูใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2506 ม.6 จากโรงเรียนอานวยวิทย์
 พ.ศ. 2508 ป.กศ. จากวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา
 พ.ศ. 2518 กศ.บ. (วิชาเอกชีววิทยา วิชาโทเคมี)
 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน (มหาวิทยาลัยบูรพา)
 พ.ศ. 2535 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร