



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับขั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติที่กำหนดไว้ แล้วเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

ก. สถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน

ประกอบด้วย เพศ อายุราชการ ประสบการณ์การบริหาร วุฒิสถุค และระดับ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	53	92.99
หญิง	4	7.01
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	-	-
6 - 10 ปี	7	12.28
11 - 15 ปี	15	26.32
16 ปี ขึ้นไป	35	61.40
ประสบการณ์การบริหาร		
ต่ำกว่า 5 ปี	10	17.55
6 - 10 ปี	15	26.32
11 - 15 ปี	12	21.05
16 ปี ขึ้นไป	20	35.08
วุฒิสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	21.05
ปริญญาตรี	43	75.44
สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.51
ระดับ		
3 - 5	27	47.37
6 - 8	30	52.63

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชายร้อยละ 92.99 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 7.01

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 61.40 รองลงมาคือ อายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี ร้อยละ 26.32

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การบริหาร 16 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 35.08 รองลงมาคือ ประสบการณ์การบริหารระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 26.32

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 75.44 รองลงมาคือ วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 21.05

ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ 6 - 8 ปี มากกว่าระดับ 3 - 5 ปี คือ อยู่ในระดับ 6 - 8 ร้อยละ 52.63 และอยู่ในระดับ 3 - 5 ร้อยละ 47.37

ข. สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับ กระบวนการและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนด วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน 2) การกำหนดแบบองค์ประกอบของงานที่จะประเมินผล 3) การ กำหนดตัวผู้ประเมินผลและผู้ประเมินผล 4) การกำหนดวิธีการประเมินผล และ 5) การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมินผล การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผล และการแจ้งวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแก่ผู้รับการประเมิน มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความเห็นว่า มีวัตถุประสงค์หลายอย่าง เรียงลำดับความถี่ได้ตามที่ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	วัตถุประสงค์ของการประเมินผล	จำนวน
1	ใช้เป็นข้อมูลในการเลื่อนเงินเดือน	57
2	ใช้เป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่ง	40
3	ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร	35
4	ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน	22
5	ตรวจสอบวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้	13
6	กระตุ้นและเร่งรัดการปฏิบัติงานของบุคลากร	12
7	เป็นการนิเทศและติดตามการทำงานของบุคลากร	9

จากตารางที่ 3 แสดงว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่า มีวัตถุประสงค์ 7 ประการ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร

1.1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเห็นว่า มีการกำหนดวัตถุประสงค์ตามวิธีการซึ่งปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนด	24	42.11
หน่วยงานเจ้าสังกัดเป็นผู้กำหนด	20	35.09
ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนด	10	17.54
ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู ภารโรง และ หน่วยงานเจ้าสังกัดร่วมกันกำหนด	3	5.26

จากตารางที่ 4 แสดงว่าในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ใ้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ร่วมกำหนด นอกจากนั้นหน่วยงานเจ้าสังกัดก็เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลด้วย

1.1.3 การแจ้งวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแก่ผู้รับการประเมิน
ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเห็นเกี่ยวกับการแจ้งวัตถุประสงค์ ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของการแจ้งวัตถุประสงค์ของการประเมินแก่ผู้รับการประเมิน

รายการ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
ผู้บริหารที่แจ้งวัตถุประสงค์ของการประเมินผล	40	70.18
ผู้บริหารที่ไม่ได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการประเมินผล	17	29.82

จากตารางที่ 5 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ คือร้อยละ 70.18 ได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ผู้รับการประเมิน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนอีก ร้อยละ 29.82 ไม่ได้แจ้งวัตถุประสงค์ เพราะเห็นว่าเป็นความลับของทางราชการ และเป็นหน้าที่ของผู้รับการประเมินที่จะต้องศึกษาเอง

1.2 การกำหนดแบบองค์ประกอบของงานที่จะประเมินผล ประกอบด้วย การใช้แบบประเมินผลของผู้บริหารโรงเรียน การกำหนดแบบประเมินผล การกำหนดแบบประเมินผลเพิ่มเติมของผู้บริหารโรงเรียน และองค์ประกอบของงานที่จะประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 การใช้แบบประเมินผลของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเห็นว่า มีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารที่มีแบบเฉพาะสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบเฉพาะสำหรับการประเมินผล	50	87.72
ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีแบบเฉพาะสำหรับการประเมินผล	7	12.28

จากตารางที่ 6 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 87.72 มีแบบเฉพาะสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2.2 การกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของวิธีการกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
หน่วยงานเจ้ดั่งกัคเป็นผู้กำหนด	33	57.89
ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเอง	20	35.09
ผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานเจ้ดั่งกัคร่วมกันกำหนด	4	7.02

จากตารางที่ 7 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 57.89 เห็นว่าหน่วยงานเจ้ดั่งกัคเป็นผู้กำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดเอง ร้อยละ 35.09



1.2.3 การกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่หน่วยงานเจ้าสังกัดกำหนดไว้ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มเติม

รายการ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดแบบประเมินผลเพิ่มเติม	37	64.91
ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ได้กำหนดแบบประเมินผลเพิ่มเติม	20	35.09

จากตารางที่ 8 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 64.91 มีการกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่หน่วยงานเจ้าสังกัดกำหนดไว้

1.3 การกำหนดตัวผู้ประเมินผลและฝึกอบรมผู้ทำการประเมินผล ประกอบด้วย การมอบหมายให้ผู้ช่วยฯ หรือบุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู และการให้ผู้รับการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 การมอบหมายให้ผู้ช่วยฯ หรือบุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนที่มอบหมายให้ผู้ช่วยฯ หรือบุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการประเมิน

รายการ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียนที่มอบหมาย	44	77.20
ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ได้มอบหมาย	13	22.80

จากตารางที่ 9 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนมากคือร้อยละ 77.20 มีการมอบหมายให้ผู้ช่วยฯ หรือบุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

1.3.2 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเห็นปรากฏ รายละเอียดตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ลำดับตามสำคัญของประเด็นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ลำดับที่	รายการ	จำนวน
1	การประเมินในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	57
2	การรับรองผลการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และ ความรับผิดชอบ	57
3	การประเมินผลในฐานะประธานกลุ่มโรงเรียน	10
4	การเป็นกรรมการประเมินระดับอำเภอหรือระดับจังหวัด	5

จากตารางที่ 10 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และการรับรองผลการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และความรับผิดชอบ เป็นสำคัญ

1.3.3 การให้ผู้รับการประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บริหารโรงเรียน ให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

รายการ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียนที่เคยให้ผู้รับการประเมิน		
ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	45	78.95
ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่เคยให้ผู้รับการประเมิน		
ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	12	21.05

จากตารางที่ 11 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ คือร้อยละ 78.95 มีการให้
ผู้รับการประเมิน ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ด้วย

1.4 การกำหนดวิธีการประเมินผล ประกอบด้วย จำนวนครั้งของการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน 1 ปีการศึกษา และจำนวนครั้งของการประเมิน
ผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของข้าราชการ ใน 1
ปีงบประมาณ มีรายละเอียด ดังนี้

1.4.1 จำนวนครั้งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ครูใน 1 ปีการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวนครั้งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใน 1 ปีการศึกษา

รายการ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
ผู้บริหารที่ประเมินผล ปีละ 2 ครั้ง	35	61.40
ผู้บริหารที่ประเมินผล ปีละมากกว่า 2 ครั้ง	22	38.60

จากตารางที่ 12 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ คือร้อยละ 61.40 ดำเนินการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ปีการศึกษา ละ 2 ครั้ง

1.4.2 จำนวนครั้งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบ
การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการ ใน 1 ปีงบประมาณ ผู้บริหารโรงเรียนให้
ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวนครั้งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณา
ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการ ใน 1 ปีงบประมาณ

รายการ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ประเมินผล ปีละ 2 ครั้ง	52	91.23
ผู้บริหารโรงเรียนที่ประเมินผล ปีละมากกว่า 2 ครั้ง	5	8.77

จากตารางที่ 13 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ คือร้อยละ 91.23 ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ 2 ครั้งใน 1 ปีงบประมาณ

1.5 การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ ประกอบด้วยการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบ แนวโน้มการปรับปรุงแก้ไขตนเองของผู้รับทราบผลการประเมิน และความสอดคล้องระหว่างผลการประเมินของผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่ถูกประเมินโรงเรียนขอหมาย มีรายละเอียด ดังนี้

1.5.1 การแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบ ผู้บริหารโรงเรียน ให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 14

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบ

รายการ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
ผู้บริหารโรงเรียนที่แจ้งผลการประเมิน	49	85.96
ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ได้แจ้งผลการประเมิน	8	14.04

จากตารางที่ 14 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ คือร้อยละ 85.96 แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบ

1.5.2 แนวโน้มของการปรับปรุงแก้ไขตนเองของผู้รับทราบผลการประเมิน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของการปรับปรุงแก้ไขตนเองของผู้รับทราบผลการประเมิน

รายการ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
ผู้รับทราบผลการประเมินที่มีแนวโน้มนำการปรับปรุงแก้ไขตนเอง	55	96.50
ผู้รับทราบผลการประเมินที่ไม่มีการปรับปรุงแก้ไขตนเอง	2	3.50

จากตารางที่ 15 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ คือร้อยละ 96.50 เห็นว่าผู้รับทราบผลการประเมินส่วนใหญ่ คือร้อยละ 96.50 มีแนวโน้มนำการปรับปรุงแก้ไขตนเอง

1.5.3 ความสอดคล้องระหว่างผลการประเมินของผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่ยังผู้บริหารโรงเรียนเมอบหมาย ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ความสอดคล้องระหว่างผลการประเมินของผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่ยังผู้บริหารโรงเรียนเมอบหมาย

รายการ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
ผลการประเมินมีความสอดคล้องกัน	55	96.50
ผลการประเมินไม่สอดคล้องกัน	2	3.50

จากตารางที่ 16 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ คือร้อยละ 96.50 เห็นว่าผลการประเมินระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ที่ยังผู้บริหารโรงเรียนเมอบหมายมีความสอดคล้องกัน

2. เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และวิธีการตรวจสอบผลงานของผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ใช้วิธีการประเมินต่าง ๆ เรียงลำดับ ความสำคัญได้ ตามตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ลำดับความสำคัญของวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้

ลำดับที่	วิธีการประเมิน	จำนวน
1	การประเมินผลตามผลการปฏิบัติงาน	46
2	การให้คะแนนโดยตาราง	40
3	การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	34
4	การจัดอันดับ	30
5	การกำหนดมาตรฐานของงาน	28
6	การประเมินโดยการทรวจสอบ	23
7	การประเมินโดยหัวหน้างาน	20
8	การประเมินโดยผู้ประเมินมากกว่า 1 คน	20
9	การจัดคู่เปรียบเทียบ	17

จากตารางที่ 17 แสดงว่า วิธีการสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่ การประเมินผลตามผลการปฏิบัติงาน การใช้คะแนนโดยตาราง การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และการจัดอันดับ

2.2 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้วิธีการตามรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

วิธีการ	จำนวน (n = 57)	ร้อยละ
ประเมินผลตามแบบประเมินแล้ว		
จัดอันดับคะแนน	44	77.20
ประเมินผลโดยภาพรวมก่อนแล้ว		
ให้คะแนนภายหลัง	13	22.80

จากตารางที่ 18 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ คือร้อยละ 77.20 ใช้วิธีการประเมินผลตามแบบประเมินแล้วจึงจัดอันดับคะแนน เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

2.3 วิธีการตรวจสอบผลงานของผู้ใ้บังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการตรวจสอบผลงานแบบต่าง ๆ เรียงลำดับความสำคัญได้ตามตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ลำดับความสำคัญของวิธีการตรวจสอบผลงานผู้ใ้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ลำดับที่	วิธีการ	จำนวน
1	ตรวจผลงานที่ปรากฏ	50
2	สังเกตการปฏิบัติงาน	42
3	ตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ	40
4	สอบถามผู้ปฏิบัติงาน	35
5	ตรวจสอบรายงานผลการปฏิบัติงาน	19
6	สอบถามข้อมูลจากเพื่อนร่วมงานของผู้รับการประเมิน	16

จากตารางที่ 19 แสดงว่า ให้วิธีการสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการตรวจสอบผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การตรวจผลงานที่ปรากฏ การสังเกตการปฏิบัติงาน การตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ และการสอบถามจากผู้ปฏิบัติงาน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัญหาในการประเมินผล เพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งและการประเมินผล เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ จำแนกได้ดังนี้

3.1 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนพบปัญหาและให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

ปัญหาที่ 1 การประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น ความขยัน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ เป็นต้น

วิธีการแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่

ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมเป็นเวลานาน ๆ

จับบันทึกข้อมูลบุคลากรไว้

ปรึกษาหารือกับผู้ช่วยหรือหัวหน้าสายชั้น

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่

ควรจัดทำแฟ้มประวัติบุคลากรให้มีรายละเอียดมากขึ้น

และบันทึกข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

ควรแจกแจงสิ่งที่เป็นนามธรรมให้ออกมาในรูปของ

พฤติกรรมที่ประเมินได้

ปัญหาที่ 2 ความสนิทสนมคุ้นเคยระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ทำให้เกิดความลำเอียง

วิธีการแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่

ใช้สมาธิในการประเมิน

การรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลจากผู้อื่นและนำมาพิจารณาไตร่ตรอง

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่

จัดให้มีการประชุมอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

ควรประเมินผลการปฏิบัติงานให้บ่อยครั้งยิ่งขึ้น

ปัญหาที่ 3 ชาวหลักฐานแสดงผลงานประกอบการพิจารณา
 วิธีการแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่
 ใช้การสอบถามจากผู้รับการประเมินและเพื่อนร่วมงาน
 แล้วนำมาประกอบการพิจารณา
 ใช้การสังเกตพฤติกรรมเป็นเวลานาน ๆ
 ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่
 ควรศึกษาแบบประเมินแลกำหนดวิธีการประเมินให้ชัดเจน
 เป็นการล่วงหน้า
 ควรให้ครูผู้สอนเก็บรวบรวมผลงานต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นไว้
 ควรจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินให้เข้าใจตรงกัน
 ควรให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ และประเมินเพื่อ
 หาคะแนนไว้

ปัญหาที่ 4 แบบประเมินมีรายละเอียดค่อนข้างมาก
 วิธีการแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่
 ศึกษาแบบและวิธีการประเมินโดยละเอียดเป็นการล่วงหน้า
 จัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ต้องประเมินตามแบบ
 ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่
 ควรมีการประชุมสัมมนาผู้เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบให้
 สอดคล้องกับการปฏิบัติจริง
 ควรประเมินเฉพาะส่วนที่เป็นสาระสำคัญต่อการเลื่อนตำแหน่ง

ปัญหาที่ 5 ระยะเวลาในการประเมินค่อนข้างจำกัด
 วิธีการแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่
 การประเมินภายในเวลาจำกัดโดยพยายามดำเนินการให้ดีที่สุด
 ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่
 ควรจัดช่วงเวลาการประเมินให้เหมาะสมกับสิ่งที่จะต้องประเมิน

3.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการประเมินผล เพื่อประกอบการพิจารณา
ความดีความชอบ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนพบปัญหา และให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

ปัญหาที่ 1 การประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น ความขยัน ความซื่อสัตย์สุจริต
ความเสียสละ เป็นต้น

วิธีแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่

ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมเป็นเวลานาน ๆ

จับบันทึกข้อมูลบุคลากรทุกคนไว้

ปรึกษาหารือกับผู้ช่วยหรือหัวหน้าฝ่าย

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่

ควรจัดทำแฟ้มประวัติบุคคลให้มีรายละเอียดมากขึ้น และบันทึกข้อมูล
ให้เป็นปัจจุบัน

ควรแจกแจงสิ่งที่เป็นนามธรรมให้ออกมาในรูปของพฤติกรรมที่
ประเมินได้

ปัญหาที่ 2 ความสนิทสนม คู่กัน เคย ระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ซึ่งก่อให้เกิด
เกิดความลำเอียง

วิธีแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่

ใช้สมาธิในการประเมิน

การรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลจากบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย
แล้วนำมาพิจารณาร่วมกัน

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่

ควรจัดให้มีการประชุมอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

ควรดำเนินการประเมินให้บ่อยครั้งมากขึ้น

ปัญหาที่ 3 การเปลี่ยนแปลงแบบบ่อย ๆ และแบบมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

วิธีแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่

พยายามศึกษารายละเอียดของแบบประเมิน และดำเนินการ
ประเมินให้ครอบคลุมมากที่สุด

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่

การสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้ผู้มีหน้าที่ประเมิน
มีส่วนร่วมในการกำหนดด้วย

ปัญหาที่ 4 ความแตกต่างในค่านความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้ประสิทธิภาพ
ในการทำงานต่างกันไปมาก

วิธีแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ไ้แก่

ประเมินผลโดยพิจารณาการปฏิบัติงานตามแบบประเมินเป็นสำคัญ
ส่วนข้อจำกัดด้านอื่น ๆ ใช้ประกอบการพิจารณาเพียงเล็กน้อย

จัดลำดับความสามารถของบุคลากร

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ไ้แก่

ควรทำผลการประเมินไปประกอบการจ้างงานด้วย เพื่อกระตุ้นและ
เร่งรัดให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ปัญหาที่ 5 ข้อจำกัดด้านโควตาสำหรับผู้ที่ได้รับความดีความชอบกรณีพิเศษ (2 ชั้น)
ซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ร้อยละ 15

วิธีแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ไ้แก่

ประชุมชี้แจงให้ผู้รับการประเมินทราบถึงข้อจำกัดด้านนี้

ประเมินผลโดยคำนึงผลงานเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ไ้แก่

ควรเพิ่มโควตาขึ้นจากเดิม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการ
พิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ (2 ชั้น) มากขึ้น

ปัญหาที่ 6 การแบ่งข้าราชการออกเป็นกลุ่มระดับ เพื่อพิจารณาความดีความชอบ
กรณีพิเศษ (2 ชั้น)

วิธีแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ไ้แก่

ประชุมชี้แจงให้ผู้รับการประเมินทราบถึงข้อจำกัดด้านนี้

ประเมินผลโดยคำนึงถึงผลงานเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ไ้แก่

ไม่ควรแบ่งข้าราชการเป็นกลุ่มระดับ เพื่อพิจารณา 2 ชั้น โดยให้
โควตาในลักษณะรวม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามครูผู้สอน ปรากฏผลดังนี้

ก. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย เพศ อายุราชการ ตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิสถุที่สุด และระดับ
รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 20

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ใต้แก่ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (n = 114)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	50	43.86
หญิง	64	56.14
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	20	17.54
6 - 10 ปี	41	35.96
11 - 15 ปี	27	23.68
16 ปี ขึ้นไป	26	22.82
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ครู 1	-	-
ครู 2	6	5.26
อาจารย์ 1	62	54.39
อาจารย์ 2	46	40.35
อื่น ๆ (ระบุ)	-	-
วุฒิสถุที่สุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	21.93
ปริญญาตรี	87	76.32
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.75
ระดับ		
1 - 3	38	33.33
4 - 5	65	57.02
6 - 8	11	9.65

จากตารางที่ 20 แสดงว่า ครูผู้สอนเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.14 และเพศชายร้อยละ 43.86

ครูผู้สอนที่มีอายุราชการระหว่าง 6 - 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 35.96 รองลงมาคือ อายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี คือ ร้อยละ 23.68

ครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 54.39 รองลงมาคือ ตำแหน่งอาจารย์ 2 ร้อยละ 40.35

ครูผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 76.32 รองลงมาคือ วุฒิกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 21.93

ครูผู้สอนที่อยู่ในระดับ 4 - 5 มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 57.02 รองลงมาคือ ระดับ 1 - 3 ร้อยละ 33.33

ข. สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

1. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) การกำหนดแบบองค์ประกอบของงานที่จะประเมินผล 3) การกำหนดตัวผู้ประเมินผลและฝึกอบรมผู้ทำการประเมินผล 4) การกำหนดวิธีประเมินผล และ 5) การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การรับทราบวัตถุประสงค์ของการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 การรับทราบวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติ
ครูผู้สอนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 21

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนที่ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน



รายการ	จำนวน (n = 114)	ร้อยละ
ผู้ที่ได้รับทราบวัตถุประสงค์	109	95.61
ผู้ที่ไม่ทราบวัตถุประสงค์	5	4.39

จากตารางที่ 21 แสดงว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ คือร้อยละ 95.61 ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1.2 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 22

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอน ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวน (n = 114)	ร้อยละ
ผู้ที่มีส่วนร่วม	84	73.68
ผู้ที่ไม่มีส่วนร่วม	30	26.32

จากตารางที่ 22 แสดงว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ คือร้อยละ 73.68 ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 การกำหนดแบบองค์ประกอบของงานที่จะประเมินผล ประกอบด้วย การรับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับแบบและลักษณะของงานที่จะประเมินผล องค์ประกอบที่จะต้องทำการประเมินผลเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี องค์ประกอบที่จะต้องทำการประเมินผล เพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง และปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 การรับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับแบบและลักษณะของงาน
ที่จะประเมิน ครูผู้สอนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 23

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนที่ได้รับทราบ รายละเอียดเกี่ยวกับแบบและลักษณะของงานที่จะประเมินผล

รายการ	จำนวน (n= 114)	ร้อยละ
ผู้ที่ทราบรายละเอียด	104	91.23
ผู้ที่ไม่ทราบรายละเอียด	10	8.77

จากตารางที่ 23 แสดงว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ คือร้อยละ 91.23 ได้รับทราบ
รายละเอียดเกี่ยวกับแบบและลักษณะของงานที่จะประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2.2 องค์ประกอบที่ต้องทำการประเมินผลเพื่อประกอบ
การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ครูผู้สอนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตาราง
ที่ 24

ตารางที่ 24 สำนักับความสำคัญขององค์ประกอบที่ต้องทำการประเมินผล
ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

ลำดับที่	องค์ประกอบ	จำนวน
1	ปริมาณงาน	102
2	คุณภาพของงาน	95
3	คุณลักษณะของผู้รับการประเมิน	88
4	องค์ประกอบอื่น ๆ (ได้แก่การผสมผสาน ระหว่างปริมาณงานคุณภาพของงาน และ คุณลักษณะของผู้รับการประเมิน)	73

จากตารางที่ 24 แสดงว่า องค์ประกอบสำคัญที่ต้องทำการประเมินผลประกอบการพิจารณาความดีความชอบได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และคุณลักษณะของผู้รับการประเมิน

1.2.3 องค์ประกอบที่ต้องทำการประเมินผลเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่ง ครูผู้สอนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ต้องทำการประเมินผลประกอบการเลื่อนตำแหน่ง

ลำดับที่	องค์ประกอบ	จำนวน
1	ปริมาณ	93
2	คุณภาพของงาน	75
3	คุณลักษณะของผู้รับการประเมิน	71
4	องค์ประกอบอื่น ๆ (ได้แก่การผสมผสานระหว่างปริมาณงาน คุณภาพของงาน และคุณลักษณะของผู้รับการประเมิน)	59

จากตารางที่ 25 แสดงว่า องค์ประกอบที่ต้องทำการประเมินประกอบการเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และคุณลักษณะของผู้รับการประเมิน

1.2.4 ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลต่อการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครู ครูผู้สอนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ลำดับความสำคัญของปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลต่อการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครู

ลำดับที่	ปัจจัย	จำนวน
1	ปริมาณและคุณภาพของงาน	40
2	คุณลักษณะของผู้รับการประเมิน	34
3	กระบวนการและวิธีการประเมิน	27
4	ปัจจัยอื่น ๆ (ได้แก่ ความพอใจของ ผู้บริหารโรงเรียน และ ใค้ทำ 2 ชั้น)	20

จากตารางที่ 26 แสดงว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลต่อการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของงาน คุณลักษณะของผู้รับการประเมิน และกระบวนการและวิธีการประเมินผล

1.3 การกำหนดผู้ประเมินผล และฝึกอบรมผู้ทำการประเมินผล ประกอบด้วย ผู้มีหน้าที่ประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลของครูผู้สอน การมีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผลของ คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน การมีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผลของ คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ (กปอ.) และการมีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผลของ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด (กปจ.) มีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ครูผู้สอนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 27

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน

รายการ	จำนวน (n = 114)	ร้อยละ
ครูใหญ่และบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากครูใหญ่	66	57.90
ครูใหญ่เพียงผู้เดียว	48	42.10

จากตารางที่ 27 แสดงว่า ผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่และผู้ที่ได้รับมอบหมายจากครูใหญ่

1.3.2 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
อื่น ๆ ในโรงเรียน ครูผู้สอนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 28
ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนที่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวน (n = 114)	ร้อยละ
ผู้ที่ไม่มีส่วนร่วม	99	86.85
ผู้ที่มีส่วนร่วม	15	13.15

จากตารางที่ 28 แสดงว่า ครูผู้สอนส่วนมาก คือร้อยละ 86.85 ไม่มีส่วนร่วมใน
การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อื่น ๆ ในโรงเรียน ส่วนอีกร้อยละ 13.15
มีส่วนร่วมในการประเมินผล

ในส่วนของผู้ที่มีส่วนร่วมในการประเมินผลพบว่า มีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อเลื่อน
ระดับ การประเมินเพื่อคัดเลือกครูดีเด่น และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ

1.3.3 การมีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูในโรงเรียนของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ
(กปอ.) และคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด (กปจ.) ครูผู้สอนให้ความเห็นปรากฏราย
ละเอียดตามตารางที่ 29

ตารางที่ 29 การมีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผลของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน
คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ (กปอ.) คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด (กปจ.)

รายการ	(จำนวน)		
	กลุ่มฯ	กปอ.	กปจ.
มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับ			
การเลื่อนชั้นเงินเคื่อน	85	95	24
มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับ			
การเลื่อนตำแหน่ง	20	25	13
ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องใด ๆ	35	10	85

จากตารางที่ 29 แสดงว่า คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน และคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ (กปอ.) มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อเลื่อนชั้นเงินเคื่อน และการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูค่อนข้างมาก ส่วนคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด (กปจ.) มีส่วนเกี่ยวข้องค่อนข้างน้อย

1.4 การกำหนดวิธีการประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินตนเอง ประกอบการประเมินผลของผู้บริหารโรงเรียน จำนวนครั้งในการประเมินผลเพื่อเลื่อนชั้นเงินเคื่อนใน 1 ปีงบประมาณ และการรับทราบกระบวนการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 การประเมินตนเองประกอบการประเมินผลของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 30

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนประเมินตนเองประกอบการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน

รายการ	จำนวน (n = 114)	ร้อยละ
ครูผู้สอนที่ท่องประเมินตนเอง	79	69.30
ครูผู้สอนที่ไม่ท่องประเมินตนเอง	35	30.70

จากตารางที่ 30 แสดงว่า ครูผู้สอนส่วนมาก คือร้อยละ 69.30 ท้องประเมินตนเอง ประกอบการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน

1.4.2 จำนวนครั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนใน 1 ปีงบประมาณ ครูผู้สอนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 31

ตารางที่ 31 จำนวนครั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนใน 1 ปีงบประมาณ

รายการ	จำนวน (n = 114)	ร้อยละ
2 ครั้ง	79	69.30
1 ครั้ง	20	17.54
มากกว่า 2 ครั้ง	15	13.16

จากตารางที่ 31 แสดงว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ คือร้อยละ 69.30 มีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ครั้งใน 1 ปีงบประมาณ

1.4.3 การรับทราบกระบวนการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ครูผู้สอนให้ความเห็นว่า ได้รับทราบโดยวิธีการต่าง ๆ ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 32

ตารางที่ 32 วิธีการรับทราบกระบวนการและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

วิธีการ	จำนวน
ทราบจากการประชุมชี้แจงของผู้บริหารโรงเรียน	105
ทราบจากหนังสือราชการ	88
ทราบจากการประชุมชี้แจงของหน่วยงานเจ้าสังกัด	60
ทราบโดยวิธีการอื่น ๆ	45

จากตารางที่ 32 แสดงว่า ครูผู้สอนได้รับทราบกระบวนการและวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี แต่ส่วนมากจะรับทราบจากการประชุมชี้แจงของผู้บริหาร โรงเรียน และหนังสือราชการ

1.5 การวิเคราะห์ผลและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ประกอบ ค่าย ผลการประเมินที่มีต่อผู้รับการประเมิน การรับทราบผลการประเมินการนำผลการประเมิน ไปเป็นข้อมูลในการพิจารณาให้ข้าราชการออกจากราชการด้วยเหตุหย่อนสมรรถภาพ และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ การนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาตำแหน่ง ข้าราชการครู เนื่องจากพบว่าไม่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เดิม การนำผลไปปรับปรุง สมรรถภาพการทำงานของผู้รับการประเมิน และการจัดประชุมสัมมนา เพื่ออภิปรายหรือวิเคราะห์ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนโดยส่วนรวม มีรายละเอียดดังนี้

1.5.1 ผลการประเมินที่มีต่อผู้รับการประเมิน ครูผู้สอนให้ความ เห็นว่ามีผลต่าง ๆ ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ผลการประเมินที่มีต่อผู้รับการประเมิน

รายการ	จำนวน
มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน	114
มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง	81
มีผลต่อการลงโทษทางวินัย	23
ไม่มีผลใด ๆ	20

จากตารางที่ 33 แสดงว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งของผู้รับการประเมิน

1.5.2 การรับทราบผลการประเมินและการนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงสมรรถภาพการทำงานของผู้รับการประเมิน ครูผู้สอนให้ความเห็นปรากฏรายละเอียด ตามตารางที่ 34

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของการนำผลการประเมินไปพิจารณาการให้ออกจาก
ราชการ และการลบกําหนดของข้าราชการครู

รายการ	จำนวน (n = 114)	ร้อยละ
ผู้ที่เห็นว่ามีผลการนำผลการประเมินไปพิจารณา การให้ออกจากราชการ	5	4.39
ผู้ที่เห็นว่าไม่มีการนำผลการประเมินไปพิจารณา การให้ออกจากราชการ	109	95.61
ผู้ที่เห็นว่ามีผลการนำผลการประเมินไปพิจารณา ลบกําหนด	15	13.16
ผู้ที่เห็นว่าไม่มีการนำผลการประเมินไปพิจารณา ลบกําหนด	99	86.84

จากตารางที่ 34 แสดงว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ไม่มีการนำผลการประเมิน
ไปพิจารณาการให้ออกจากราชการ หรือการลบกําหนดข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 95.61
และ ร้อยละ 86.84 ตามลำดับ

1.5.4 การจัดประชุมสัมมนา เพื่ออภิปรายหรือวิเคราะห์ผลการทำงาน
ของข้าราชการครูในโรงเรียนโดยส่วนรวม ครูผู้สอนให้ความเห็น ปรากฏรายละเอียดตามตาราง
ที่ 35

ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละของการจัดให้มีการประชุมสัมมนา เพื่ออภิปรายหรือ
วิเคราะห์ผลการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนโดยส่วนรวม

รายการ	จำนวน (n = 114)	ร้อยละ
มีการจัดกันาน ๆ ครั้ง	62	54.39
ไม่มีการจัด	32	28.07
มีการจัดเสมอ ๆ	20	17.54

จากตารางที่ 35 แสดงว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ คือร้อยละ 54.39 เห็นว่ามีการจัดประชุมสัมมนา เพื่อวิเคราะห์หรืออภิปรายผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยส่วนร่วมในโรงเรียน

2. เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย วิธีการประเมินผล ของผู้มีหน้าที่ประเมิน และการแจ้งวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบล่วงหน้า มีรายละเอียดดังนี้

2.1 วิธีการประเมินของผู้มีหน้าที่ประเมิน ครูผู้สอนให้ความเห็นว่า มีหลายวิธี เรียงลำดับความสำคัญของวิธีดังกล่าวได้ ตามตารางที่ 36

ตารางที่ 36 ลำดับความสำคัญของวิธีการประเมินผลของผู้มีหน้าที่ประเมิน

ลำดับที่	วิธีการ	จำนวน
1	การสังเกต	112
2	การตรวจสอบผลงาน	62
3	การสอบถาม	45
4	การให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง	
	ประกอบการศึกษา	20
5	การสอบถามจากบุคคลอื่น	13

จากตารางที่ 36 แสดงว่า วิธีการประเมินผลที่ผู้มีหน้าที่ประเมินใช้เป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การสังเกต การตรวจสอบผลงาน และการสอบถาม

2.2 การแจ้งวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบล่วงหน้า ครูผู้สอนให้ความเห็นว่า มีการแจ้งโดยวิธีการต่าง ๆ ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ลำดับความสำคัญของวิธีการแจ้งวิธีการประเมินผลให้ผู้รับการประเมินทราบล่วงหน้า

ลำดับที่	วิธีการ	จำนวน
1	การประชุมชี้แจง	110
2	การทำหนังสือเรียน	96
3	การแจ้งเป็นรายบุคคล	8
4	การให้ศึกษาแบบประเมิน	5

จากตารางที่ 37 แสดงว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ เห็นว่ามีการแจ้งวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบล่วงหน้า โดยวิธีการประชุมชี้แจง และการทำหนังสือเรียนเป็นสำคัญ

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการประเมินผลการทำงาน ประกอบด้วย ปัญหาในการประเมินผลฯ เพื่อเลื่อนตำแหน่ง และการประเมินผลฯ เพื่อเลื่อนตำแหน่ง จำแนก ได้ดังนี้

3.1 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการประเมินผลการทำงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนเห็นว่า มีปัญหาและข้อเสนอแนะ ตามรายละเอียดต่อไปนี้

- ปัญหาที่ 1 การประเมินผลกระทำไม่ได้ไม่ครอบคลุมทุกด้าน
วิธีการแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่
การจัดประชุมชี้แจงแบบและหลักเกณฑ์การประเมิน
ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่
ผู้มีหน้าที่ประเมินควรศึกษาแบบและหลักเกณฑ์การประเมินให้
ละเอียด และดำเนินการตามหลักเกณฑ์อย่างแท้จริง
ควรจัดให้มีการประเมินผลในรูปคณะกรรมการให้มากขึ้น
เพื่อให้สามารถพิจารณาประเมินได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

ปัญหาที่ 2

การขาดข้อมูลประกอบการพิจารณา

วิธีการแก้ปัญหาที่ได้ดำเนินการแล้ว ใต้แก่

การสอบถามข้อมูลจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายแล้วนำมาพิจารณาร่วมกัน
ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ใต้แก่

ผู้ประเมินควรแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ผู้รับการประเมิน
ทราบล่วงหน้าก่อนพอสมควร เพื่อผู้รับการประเมินจะได้เตรียม
ข้อมูล หลักฐานไว้

ปัญหาที่ 3

ผู้รับการประเมินไม่ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ทำให้การปฏิบัติ
งานไม่ตรงตามรายละเอียดที่จะทำการประเมิน

วิธีการแก้ปัญหาที่ได้ดำเนินการแล้ว ใต้แก่

ผู้รับการประเมินได้พยายามรวบรวมข้อมูลไว้ เสนอให้ผู้ประเมินได้
ทราบถึงการปฏิบัติงานของตน

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ใต้แก่

ผู้ประเมินควรแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ผู้รับการประเมิน
ทราบล่วงหน้าก่อนพอสมควร เพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสิ่งที่
จะประเมิน

ปัญหาที่ 4

การเปลี่ยนแปลงแบบประเมินบ่อย ๆ

วิธีการแก้ปัญหาที่ได้ดำเนินการแล้ว ใต้แก่

การแจ้งแบบประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบตามโอกาสที่จะกระทำได้
ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ใต้แก่

ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรพิจารณากำหนดแบบให้ได้มาตรฐาน และควรมี
ระยะเวลาการใช้นานพอสมควร เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการ
ประเมิน

ปัญหาที่ 5

การไม่นำผลการประเมินไปใช้อย่างแท้จริง

วิธีการแก้ปัญหาที่ได้ดำเนินการแล้ว ปรากฏว่า ไม่มีความคิดเห็นจาก

ครูผู้สอนเกี่ยวกับเรื่องนี้

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่

ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดระบบการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ และมีการนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด แทนที่จะใช้เพื่อการเลื่อนเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่งเท่านั้น

ปัญหาที่ 6 ความมีอคติของผู้ประเมิน

วิธีการแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ปรากฏว่า ไม่มีความเห็นจากครูผู้สอนเกี่ยวกับเรื่องนี้

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่

ขอให้ผู้ประเมินตระหนักถึงผลเสียที่เกิดขึ้นจากการประเมินโดยมีอคติ และควรใช้หลักคุณธรรม เมตตาธรรม ในการประเมิน

3.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนได้เสนอปัญหา และข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

ปัญหาที่ 1 ความมีอคติของผู้ประเมิน

วิธีการแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ปรากฏว่า ไม่มีความเห็นจากครูผู้สอนเกี่ยวกับเรื่องนี้

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่

ขอให้ผู้ประเมินตระหนักถึงผลเสียที่เกิดขึ้นจากการประเมินโดยมีอคติ และควรใช้หลักคุณธรรม เมตตาธรรม ในการประเมิน

ควรใช้วิธีการประเมินในรูปของคณะกรรมการ เพื่อให้ได้ข้อมูลหลายทาง และตรงกับความเป็นจริง

ปัญหาที่ 2 ข้อจำกัดด้านโควตา 2 ชั้น

วิธีการแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่

ผู้บริหารโรงเรียนมักใช้วิธีการสลับเปลี่ยนการให้ 2 ชั้น แบบเวียนไปเรื่อย ๆ

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่

ควรเพิ่มโควตา 2 ชั้น จากที่กำหนดไว้ร้อยละ 15 เป็น
ร้อยละ 20 หรือมากกว่า

หากไม่สามารถดำเนินการเพิ่มโควตาได้ เห็นควรให้ยกเลิกระบบ
2 ชั้น หรือนำระบบอื่นมาใช้ เพราะระบบปัจจุบันก่อให้เกิด
ปัญหาต่าง ๆ มากมาย

ปัญหาที่ 3 การจำแนกกลุ่มระดับของข้าราชการ

วิธีการแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่

การประสานงานระหว่างโรงเรียนเกี่ยวกับโควตา 2 ชั้น โดยการ
ผลัดเปลี่ยนกันในต่างกลุ่มระดับ

การประชุมชี้แจงให้ข้าราชการครุฑหมายถึง เหตุผลความจำเป็นและ
ระเบียบของทางราชการ

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่

ไม่ควรจำแนกข้าราชการออกเป็นกลุ่มระดับดังเช่นในปัจจุบัน เพื่อ
ให้เกิดความคล่องตัว และวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรได้ตรงตามเป็นจริงมากขึ้น

ปัญหาที่ 4 ผู้ได้ 2 ชั้นแล้ว มีความเชื่อชาในการปฏิบัติงาน

วิธีการแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ปรากฏว่าไม่มีความคิดเห็นจาก
ครูผู้สอนเกี่ยวกับเรื่องนี้

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป

ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และนำผลการประเมิน

ไปใช้ประกอบการพิจารณาจ้างงานหรือการให้ออกจากงานด้วย

ควรรนำวิธีการไม่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนมาใช้แก่ผู้ปฏิบัติงานเฉื่อยช้าด้วย

ทุกท่าน

ปัญหาที่ 5 การประเมินผลไม่มีระบบที่แน่นอน และกระทำไม่ได้ครอบคลุมองค์ประกอบ

วิธีการแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่

การศึกษารายละเอียดการประเมินด้วยตนเอง และเตรียมข้อมูลเท่าที่จะดำเนินการได้ เพื่อรอรับการประเมิน

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่

ผู้ประเมินควรศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้เข้าใจถ่องแท้เสียก่อน แล้วดำเนินการอย่างมีขั้นตอน และมีหลักฐานที่แน่นอน

ผู้ประเมินควรประชุมชี้แจง ชักชวน รายละเอียดการประเมินให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบและเตรียมการ

ปัญหาที่ 6 ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับการประเมิน ทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานต่างกันมาก

วิธีการแก้ปัญหาก็ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่

ผู้ประเมินพิจารณาปริมาณงานที่ผู้รับการประเมินได้รับมอบหมาย แล้วนำมาเปรียบเทียบผลงานกัน

การพิจารณางานพิเศษต่าง ๆ ที่ผู้รับการประเมินได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะที่ควรดำเนินการต่อไป ได้แก่

ผู้ประเมินควรประเมินผลตามสภาพที่เป็นจริง โดยไม่ต้องเกรงว่าจะมีข้าราชการครูคนใดคนหนึ่งได้ 2 ชั้นเป็นประจำ และมีบางคนไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

ควรมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการเร่งรัดการปฏิบัติงานด้วย แทนที่จะใช้ผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่อย่างเดียว