



ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

PROBLEMS OF PERFORMANCE APPRAISAL FOR ANNUAL
PAY RAISE OF THE TEACHERS UNDER BURIRAM
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วิทยานิพนธ์

ของ

สมชัย ปัดดา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2551

อธิการบดีเป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ
นายสมชัย ปัดดา เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

.....ประธานกรรมการควบคุม
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

.....กรรมการควบคุม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิวัฒน์ ก้อยพฤษชัย)

.....กรรมการควบคุม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลินี ฐิโฆปะมา)

.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประทีป จันทะเคียน)

.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรามาศ ศชรินทร์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทีชัย ฉะฮองทอง)

วันที่ เดือน พ.ศ.

ชื่อเรื่อง	ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1		
ผู้วิจัย	สมชัย ปิตดา		
กรรมการควบคุม	รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์	ประธานกรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิวัฒน์ กัลยพฤกษ์	กรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลิณี จุโฑปะมา	กรรมการ	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขา การบริหารการศึกษา	
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 140 คน และข้าราชการครูสายงานการสอน จำนวน 341 คน ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มกลุ่มย่อยตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะคือ แบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบปลายเปิด (Open Form) แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 2.550 - 9.268 และค่าความเชื่อมั่น .9897 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่า t -test Independent และ F -test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู โดยรวมมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินงานปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาการดำเนินการด้านอื่นๆ มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน ต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานต่างกันต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ของข้าราชการครู พบว่า โดยรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีของข้าราชการครู พบว่า ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง ควรมอบหมายงานให้ บุคลากรได้มีส่วนร่วมให้มากที่สุด ด้านผลงานที่ปฏิบัติ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพและส่งผลต่อคุณภาพ ของนักเรียน ด้านการรักษาวินัย ต้องรักษาวินัยของทางราชการอย่างเคร่งครัด ด้านความสามารถและ ความอุทิศสาหะในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตรงต่อเวลา มีความมานะบากบั่น อดทน อุทิศสาหะและกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา ด้านการลา ผู้บังคับบัญชาควรมีระเบียบว่าด้วยการลา เป็นหลัก

TITLE Problems of Performance Appraisal for Annual Pay Raise of the Teachers under Buriram Educational Service Area Office 1

AUTHOR Somchai Patta

ADVISORS Associate Professor Prasit Suwannarak Thesisor - advisor
Assistant Professor Niwat Kanlayapruk Co - advisor
Assistant Professor Malinee Jutopama Co - advisor

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2008

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate problems of performance appraisal for annual pay raise of the teachers under Buriram Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 140 administrators and 341 teachers randomly selected from the population. The sample size was specified by the table of Krejcie & Morgan and then by stratified Random Sampling according to sizes of schools. The research instrument for collecting data was a questionnaire in three types; check list, 5 levels of rating scale and open form. The discrimination of the questionnaire was between 2.550-9.268 and its reliability was .9897. Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test Independent and F-test were used for data analysis at the statistical significant level of .05. The results of this research revealed as follows:

1. The problems of the performance appraisal for annual pay raise in the teachers' opinion towards the condition of the problems were at the medium level. When considering each aspect, it was found that the problems of asking for being absent from work was at low level whereas the problems in other aspects were at the medium level.

2. Comparing between the administrators' and the teachers' opinion towards the problems of the performance appraisal for annual pay raise of the teachers as a whole were not different. And when considering each aspect it was found that every aspect was not different, either.

3. The opinions of the administrators with different experience in performance towards the problems of the performance appraisal for annual pay raise of the teachers both as a whole and as each aspect were not different.

4. The opinions of the teachers with different experience in performance towards the problems on the performance appraisal for annual pay raise of the teachers both as a whole and as each aspect were not different.

5. Suggestions about the problems of the performance appraisal for the annual pay raise of the teachers were that the quality and the quantity of the position should be assigned to all so that they can mostly participate. In the aspect of task performance that helps qualifying the personnel which reflecting the quality of the students. For the aspect of disciplinary, official discipline should be followed strictly. In the aspect of capacity and diligence in task performance, there should be responsibility in working, punctuality, attempt, patience, being able to face problems. In the aspect of asking to be absent from work, the administrators should be mainly strict on asking for permission procedure.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิวัฒน์ กัลยพฤกษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลิณี จุโฑปะมา กรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกิจ จันตะเกียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุธามาศ กษรัตน์ กรรมการ เรียบร้อยและขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย ได้อำนวยความสะดวก เนการับระต เนง เน การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ นายลวด แก้วโหล่ง รองผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 นายอุดม บึงทอง บุคลากร 7ว. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และนายวรานนท์ กระสินรัมย์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดสถานีหนองดาด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 4 ที่ให้ความอนุเคราะห์แจ้งให้ผู้อำนวยการ สถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน ได้ตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณสมาชิกครอบครัวปิดตา คือ นายลัทธพงศ์ ปัดตา นายพงศกร ปัดตา และ นางกิตติพันธ์ ปุติโส ที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจโดยตลอด

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นเครื่องบูชาแด่ พระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดชีวิต ครู คณาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอน ตลอดทั้งผู้มีพระคุณที่ได้ให้ ความช่วยเหลือสนับสนุนทุกท่าน

สมชัย ปัดตา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
การบริหารงานบุคคล.....	8
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	8
หลักการบริหารงานบุคคล.....	10
แนวทางการบริหารงานบุคคล.....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	15
ทฤษฎีความต้องการ.....	17
ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	20
การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	30
ความหมายของการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	30
หลักการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	31
ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ.....	31
การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี.....	43
คุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง.....	43
ผลการปฏิบัติงาน.....	43
การรักษาวินัย.....	44
ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน.....	44
การลา.....	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
	งานวิจัยในประเทศ.....	45
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	49
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	100
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	100
	สมมติฐานของการวิจัย.....	101
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	101
	สรุปผลการวิจัย.....	103
	อภิปรายผล.....	107
	ข้อเสนอแนะ.....	109

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	120
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	128
ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	135
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	139

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต1 ปีการศึกษา 2550 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	52
2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สายงานการสอน.....	62
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต1 โดยรวมและ รายด้าน.....	63
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต1 ด้านคุณภาพและ ปริมาณงานของตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ.....	64
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต1 ด้านผลงานที่ ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ.....	65
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต1 ด้านการรักษา วินัย โดยรวมและ รายข้อ.....	66
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต1 ด้านความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการลา โดยรวมและรายข้อ.....	68
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอนเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	69
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอนเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ.....	70
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอนเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ.....	71
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอนเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ.....	72
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอนเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	73
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นข้าราชการครูสายงานการสอนเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการลา โดยรวมและรายข้อ.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและ ข้าราชการครูสายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	75
16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและ ข้าราชการครูสายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ	76
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและ ข้าราชการครูสายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ.....	77
18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและ ข้าราชการครูสายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 ด้านการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ.....	78
19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและ ข้าราชการครูสายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 ด้านความสามารถและความอุทิศสภาวะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	79
20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและ ข้าราชการครูสายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 ด้านการลา โดยรวมและรายข้อ.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	81
22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ.....	82
23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ.....	84
24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ.....	85
25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	86
26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการลา โดยรวมและรายข้อ.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	88
28	การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ.....	89
29	การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ.....	91
30	การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ.....	92
31	การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	93
32	การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการลา โดยรวมและรายข้อ.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง.....	95
34 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ.....	96
35 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ด้านการรักษาวินัย.....	97
36 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน.....	98
37 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ด้านการลา.....	99
38 คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	135

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างมีคุณภาพและมีความสมดุลในทุกๆ ด้าน คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้นคุณภาพของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ สิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของคนคือการศึกษา การจัดการศึกษาจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนนั้น จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีคุณภาพ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการเป็นกลุ่มข้าราชการที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 350,550 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549 : 1) ซึ่งทำหน้าที่สอน สนับสนุนการสอนและให้การศึกษาแก่เด็กในวัยเรียนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย การที่จะได้มาซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพนั้น ต้องมีการปฏิรูประบบการสรรหาบุคลากร การผลิตและการพัฒนาครูตลอดจนบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2548 : 19) การที่จะพัฒนาข้าราชการครูควร ได้รับการศึกษาอบรม จากสถานบันการศึกษาที่ดีจากวิทยากรที่ดีและภายในองค์กรนั้นมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสม มีความสอดคล้องกับลักษณะในแต่ละสายงานที่มีความหลากหลาย และมีลักษณะพิเศษที่ข้าราชการครูแตกต่างจากข้าราชการประเภทอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547 : 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีย่อมจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นอย่างยิ่ง ในทางตรงกันข้ามหากมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่เหมาะสมมีการเล่นพรรคเล่นพวกใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานในสถานศึกษาย่อมจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาลดลงซึ่งจะส่งผลเสียหายต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทย

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูได้อโนโลมใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามกฎ ก.พ. (พ.ศ. 2544) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547 : 293) ซึ่งมีลักษณะของการประเมินและลักษณะงานของข้าราชการ

พลเรือนสามัญแตกต่างจากข้าราชการครู จึงก่อให้เกิดปัญหาในการประเมินผลในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ระเบียบและแนวปฏิบัติ กฎ ก.พ. (พ.ศ. 2544) ได้วางแนวทางการปฏิบัติไว้ อย่างกว้างๆ องค์ประกอบในการประเมินมีลักษณะเป็นนามธรรมไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนจึงเปิด โอกาสให้ผู้บริหารระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นไปตามระบบอุปถัมภ์มีการเล่นพรรคเล่นพวกไม่เป็นไปตาม ปริมาณงานและคุณภาพของผลงานการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีกรณีพิเศษหนึ่งขั้นครึ่งหรือสอง ขั้นขึ้นอยู่กับคนของใคร ข้าราชการครูผู้มีผลงานทางวิชาการดีเด่น ชนะเลิศการประกวดกิจกรรม เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในระดับต่างๆ ทั้งระดับ โรงเรียน กลุ่ม โรงเรียนระดับเขตพัฒนา คุณภาพการศึกษาและระดับจังหวัดจำนวนหนึ่งที่ไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีกรณีพิเศษหนึ่งขั้นครึ่งหรือสองขั้นในแต่ละปีจะ ได้รับหนังสือร้องเรียนจากข้าราชการครู สาขางานการสอนจำนวนหนึ่งว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานจาก ผู้บริหาร โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2549 :3)

จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการครูตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดี ความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูในสังกัด โดยทำการตรวจสอบเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องตลอดจนการพิจารณาในระดับ โรงเรียนว่าเป็นไปตามกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องหรือไม่เพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาดำเนินการก่อนนำเสนอ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พิจารณาให้ความเห็นชอบ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการประเมินผลในการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อันจะเป็นประโยชน์ต่อ การปรับปรุงแก้ไขปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ค่ะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสาขางานการสอน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บุรีรัมย์ เขต1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนมีความคิดเห็นต่อปัญหา
สังกัดสถานงานเขตพนทการศกษาบูรรมย เขต1 ไตทท เรทท
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีประสบการณ์ใน
การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา
เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต1 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงสภาพความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา
เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา
2. สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข
การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต1
3. สามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษาภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต1

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา
การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ใน 5 ด้าน คือ (สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2547 : 262 – 264)

- 1.1 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง
- 1.2 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ
- 1.3 ด้านการรักษาวินัย
- 1.4 ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน
- 1.5 ด้านการลา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 3,223 คน แยกเป็น

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 219 คน

2.1.2 ข้าราชการครูสายงานการสอนจำนวน 3,004 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan : อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 :148 -- 149) ได้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 140 คน และข้าราชการครูสายงานการสอนจำนวน 341 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 481 คน แล้วสุ่มกลุ่มย่อยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง แบ่งเป็น

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ข้าราชการครูสายงานการสอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10-20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ปัญหาการประเมินผล

การปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

3.1.3 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง

3.1.4 ด้านผลงานที่ได้ปฏิบัติ

3.1.5 ด้านการรักษาวินัย

3.1.6 ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

3.1.7 ด้านการลา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอนภายในสังกัดเพื่อประเมินดูว่าครูแต่ละคนมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดในช่วงเวลาที่กำหนดโดยพิจารณาใน 5 ด้าน คือ

1.1 คุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง หมายถึง การพิจารณาความยากง่ายและจำนวนชิ้นงานหรือจำนวนครั้งที่ต้องปฏิบัติงาน หรือเป็นงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบของครู อาจารย์ แต่ละคน

1.2 ผลงานที่ได้ปฏิบัติ หมายถึง ผลงานที่ครู อาจารย์ ได้ปฏิบัติงานสำเร็จได้ผลดีตามเป้าหมายที่กำหนดหรือที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นพิเศษ

1.3 การรักษาวินัย หมายถึง การที่ครู อาจารย์ ได้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบที่พึงงามเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

1.4 ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่กำหนดหรือที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นพิเศษรวมถึงการปฏิบัติงานที่รวดเร็วถูกต้องมีความคิดริเริ่มมีความสามารถในการแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานตลอดจนมีความขยัน หมั่นเพียร โดยผลงานนั้นมีประโยชน์ต่อทางราชการ

1.5 การลา หมายถึง ในรอบปีการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีครูต้องไม่ลาหยุดราชการเกิน 6 ครั้ง และการลาป่วยและลากิจรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 23 วัน (ทำการ)

2. ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง อุปสรรคข้อขัดข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงตามความเป็นจริงอาจเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

3. ความคิดเห็น หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนได้ให้เหตุผลสนับสนุนหรือขัดแย้งเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ครู ภายในสังกัดของตน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้รักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

5. ข้าราชการครูสายงานการสอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งสายงานการสอนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

6. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

6.2 ข้าราชการครูสายงานการสอน

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตำแหน่ง ภายในสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น

7.1 น้อยกว่า 10 ปี

7.2 ตั้งแต่ 10 - 20 ปี

7.3 มากกว่า 20 ปี

8. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการครูสายงานการสอนได้รับการบรรจุแต่งตั้งในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น

8.1 น้อยกว่า 10 ปี

8.2 ตั้งแต่ 10 - 20 ปี

8.3 มากกว่า 20 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 หลักการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 แนวทางการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 2.1 ทฤษฎีความต้องการ (Needs Theories)
 - 2.1.1.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)
 - 2.1.1.2 ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)
 - 2.1.1.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland)
 - 2.1.1.4 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray)
 - 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theories)
 - 2.2.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom)
 - 2.2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)
 - 2.2.1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของล็อก (Locke)
 - 2.2.1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของเมอร์เรย์ (Murray)
 - 2.2.1.5 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning)
 - 2.3 เทคนิคการเสริมสร้างแรงจูงใจ
3. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 3.1 ความหมายการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 3.2 หลักการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 3.3 ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ
 - 3.3.1 กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544

3.3.2 หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการประจำที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน พ.ศ. 2544

3.3.3 หน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการครูในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน พ.ศ. 2544

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

4.1 คุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง

4.2 ผลงานที่ได้ปฏิบัติ

4.3 การรักษาวินัย

4.4 ความสามารถและความอุทิศสาหะในการปฏิบัติงาน

4.5 การลา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารงานบุคคล

การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ถือว่าเป็นมิติใหม่ในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาซึ่งจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

การบริหารงานบุคคลก็เช่นเดียวกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนเพื่อเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายการบริหารงานบุคคล

กัญญา สาธร (2514 : 242 – 243) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือ การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุดภายในเวลาอันสั้นที่สุดสิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุด

วิจิตร ศรีสขาน และคนอื่นๆ (2529 : 7) กล่าวว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษาในการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 35) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกิจของผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคคล โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงเกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

เสนาะ ดิยาวี (2539 : 6-8) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในภาษาไทยได้ใช้คำแตกต่างกันหลายคำ เช่น หน่วยงานราชการมักใช้คำว่ากองการเจ้าหน้าที่หรือแผนกการเจ้าหน้าที่ในรัฐวิสาหกิจบางแห่งใช้คำว่าบุคลากร ในทางทหารใช้คำว่ากำลังพลและแม้แต่ในภาษาอังกฤษก็มีคำอยู่หลายคำ แต่ส่วนมากจะใช้คำว่า Personnel Administration กับ Personnel Management และในปัจจุบันใช้คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) นอกจากนี้ยังมีคำอื่นๆ อีกหลายคำแต่ละคำเมื่อพิจารณาโดยทั่วไปก็ใช้ความหมายเช่นเดียวกัน

สิทธิกร อักษรนิติกุล (2540 : 27) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง การจัดการรวมใดๆ เกี่ยวกับบุคลากรตั้งแต่การวางแผนนโยบายและโครงการการคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทน การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

การบริหารกำลังคน (Manpower Management) ซึ่งเป็นคำที่ใช้ได้ทั้งธุรกิจที่ทำ การผลิตหรือไม่ได้ทำการผลิตสินค้า คำว่า Human Engineer เน้นถึงระบบความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเครื่องจักรและคำว่าการบริหารแรงงาน (Labor Management) กับ Personnel Service อาจใช้ได้ใกล้เคียงกับความหมายของการบริหารงานบุคคล

ความหมายการบริหารงานบุคคล คือ การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของตนเองให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุดรวมถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์กรนั้น

กล่าวอย่างสรุป การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คนใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 3) กล่าวว่า “การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการวางแผนนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย” จากความหมายดังกล่าวผู้เขียนมีความเห็นว่า “การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการจัดงานเกี่ยวกับบุคคลนับแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งหันไปจากการปฏิบัติงาน”

หลักการบริหารงานบุคคล

เสนาะ ตีเขาว์ (2539 : 37 – 38) ได้กล่าวว่หลักการบริหารงานบุคคลควรกำหนดไว้ดังนี้

1. มีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพในที่ทำงานเรื่อง
ของความเป็นธรรมนั้นเป็นความต้องการของทุกๆ คน แม้ว่าเราไม่รู้แน่ชัดว่ความเป็นธรรมอยู่ที่
ไหนหรือยังไม่เข้าใจกันอย่างแท้จริงว่ความยุติธรรมคืออะไร แต่ก็ใช่เป็นเรื่องสุจริตที่เดียว
เช่นในการกำหนดอัตราค่าจ้าง นายจ้างจะกำหนดอัตราให้ต่ำเพื่อคนจะได้กำไรสูงสุดหรือลูกจ้าง
อยากได้ค่าจ้างสูงๆ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตัวเองไม่ได้

2. แจ้งให้พนักงานได้รู้ข่าวคราวความเป็นไปต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้
ส่วนเสียทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง การเปิดเผยข่าวให้คนงานมีส่วนรู้เห็นนั้นก่อให้เกิดผลดีและ
สร้างความเข้าใจอันดีต่อกันซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือกัน คนงานจะได้รู้ความคล้คลายต่างๆ ที่เกิดขึ้น
ในหน่วยงาน ได้รู้ทัศนะแนวความคิด รูปแบบและแนวทางต่างๆ อันเป็นการช่วยเสริมสร้างความรู้
ความเข้าใจในสิ่งที่ถูกต้องสามารถวางตัวและมีการเตรียมการที่เหมาะสม ทางด้านความรู้สึกของ
คนงานเมื่อฝ่ายบริหารเปิดเผยข่าวต่างๆ ก็เท่ากับเป็นการสร้างความไว้วางใจให้แก่พนักงาน
ย่อมก่อให้เกิดความจงรักภักดีและความรู้สึกในทางปกป้องคุ้มครองงานขององค์กร

3. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่ตนเองมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หลักข้อนี้เป็
นการยอมรับทางด้านความต้องการของคนที่ว่า คนไม่ได้มีชีวิตอยู่ได้ด้วยอาหารอย่างเดียว
ความต้องการทางด้านสังคมก็เป็นความสำคัญอย่างหนึ่ง ความรู้สึกในความสำเร็จของความภูมิใจใน
อาชีพและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นความต้องการของพนักงานทุกระดับและเป็นปัจจัย
อย่างหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

4. มีความเป็นกันเองกับพนักงานในการติดต่อกับพนักงานในเรื่องงานถึงแม้ว่าจะเกิด
ขึ้นโดยมีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ก็ไม่ควรถือว่ต้องกระทำตามพิธีเสมอไป
เพราะการทำให้ความร่วมมือของพนักงานทุกคนเกิดขึ้นจากอิทธิพลของความรู้สึกส่วนตัว ทัศนคติ
ทั้งทางสังคม ทางวัฒนธรรมและทางจรรยาบรรณของแต่ละคน ดังนั้นความเป็นกันเองในการสั่งการ
ควบคุมบังคับบัญชาและการปกครองจึงเป็นสำคัญอีกประการหนึ่ง

5. จ่ายค่าจ้างและค่าแรงโดยยึดถือความสามารถ ผู้บริหารไม่ควรคิดว่ค่าจ้างเป็น
การ “ให้” แต่เกิดจาก “ความสามารถ” ของลูกจ้างเสมอเพราะการดำเนินธุรกิจถือหลักความสามารถ
เป็นเกณฑ์ไม่ใช่เป็นการกุศลที่จะคำนึงถึงเมตตาจิตของผู้บริหาร โดยคิดว่การจ่ายค่าจ้างเป็นบุญคุณ
ของเจ้าของกิจการ การที่จะขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างก็เพราะประสิทธิภาพของลูกจ้างเองไม่ใช่เป็น
เพราะความสงสารของฝ่ายนายจ้าง เพราะการให้เป็นการทำลายประสิทธิภาพของพนักงานใน

ทางอ้อม หากปล่อยให้การทำงานกลายเป็นบุญคุณแล้วก็เท่ากับเป็นการสร้างระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ขึ้นในหน่วยงานเป็นการให้เพื่อตอบแทนสินน้ำใจแก่บุคคลและผู้รับก็ต้องระลึกถึงผู้ให้อยู่เรื่อยๆ หลักเกณฑ์ต่างๆ ก็จะค่อยๆ หมดไป ในทางตรงกันข้ามการจ่ายค่าตอบแทนแรงงาน โดยพิจารณาจากผลงานและความสามารถเป็นเกณฑ์จะเป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิและกำลังใจให้พนักงานอุทิศแรงงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6. ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคน อย่าดูถูกดูแคลนความสามารถของพนักงานเราจะเห็นได้ว่าคนบางคนไม่กระตือรือร้น ไม่มีผลงาน เพราะเขาไม่มีโอกาสและช่องทางที่จะแสดงความสามารถของคนให้ปรากฏลักษณะงานบางอย่างถึงจะทำดีเพียงใดผลงานก็ไม่ออกมาเด่นเหมือนกับงานบางประเภท

นภาพรรณ พัฒนฉัตรชัย (2549 : 20 - 21) ได้กล่าวว่า หลักในการบริหารงานบุคคลในองค์การไว้ ดังนี้

1. การเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์การ ควรคำนึงการด้วยความรอบคอบเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ด้วยหลักที่ว่า จัดบุคลากรให้ตรงกับงาน (Put the Right Man in the Right Job)

2. การช่วยพนักงานให้รู้จักการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและลักษณะงานในระยะแรกของการเข้าทำงานจะเป็นการสร้างความประทับใจให้กับพนักงานใหม่เกิดความรู้สึกดีเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานจะเป็นแรงผลักดันให้กับพนักงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานให้กับองค์การซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ เป็นต้น หรือแม้แต่คำชมเชย การยกย่อง และการให้เกียรติก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์การ

4. การเปิด โอกาสให้บุคลากรในองค์การ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามระดับที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้เกิดความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วยจะช่วยสร้างความมั่นใจ มีความคิดริเริ่ม รักและภักดีต่อองค์การ เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานที่ก้าวหน้า

5. การประนีประนอม จะช่วยลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับองค์การและองค์การกับองค์การ ดังนั้น การใช้วิธีการเจรจา หรือการปรึกษาหารือจะเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาขององค์การ

6. การจัดระบบขององค์กรให้ชัดเจน มีเป้าหมายที่แน่นอนกำหนดสายการบังคับบัญชา แจกแจงลักษณะงานสำหรับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้รู้บทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนจะช่วยให้เกิดความเข้าใจบุคคลและงานที่ปฏิบัติ

7. การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากวิทยาการมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การแข่งขันในระบบการตลาดที่สูง การเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะ เช่น การฝึกอบรม การศึกษานอกสถานที่และการศึกษาต่อ เป็นต้น

8. การสร้างความยุติธรรมในองค์กร จะช่วยให้องค์กรอยู่รอด มีความมั่นคงและก้าวหน้า การที่จะสร้างความยุติธรรม ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น จะต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานทุกคน ตั้งแต่ประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และลักษณะเฉพาะของแต่ละคนเพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของแต่ละคน เป็นต้นว่า การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนงานเปลี่ยนหน้าที่ เป็นต้น นอกจากนี้ในกรณีที่พนักงานกระทำผิดก็ควรให้ความเป็นธรรมกับทุกคนเท่าเทียมกัน

บรรยงค์ ไตจินดา (2543 : 54) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป ควรกำหนดไว้ ดังนี้

1. มีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพงาน (Working Conditions)
2. แจ้งให้พนักงานได้รู้ข่าวสารความเป็นไปต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เป็นการบริหารงานแบบระบบเปิด (Open – Oriented and Accountability)
3. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Self – Value Oriented and Accountability)
4. มีความเป็นกันเองกับพนักงาน
5. จ่ายค่าจ้าง และค่าแรง โดยยึดถือความสามารถ
6. ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคน

แนวทางการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ชำราชากรครูและ

บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (รุ่ง แก้วแดง, 2546 : 62-63) กล่าวหาว่าปัญหาที่สถานศึกษาหลายแห่งประสบเหมือนกันคือ ครูต้องทำงานอื่นที่ไม่ใช่การเรียนการสอน ทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเพื่อจัดการกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ได้ยึดหลักการสำคัญ 12 ประการ ในการจัดระบบบริหารงานบุคคล (วิจิตร ศรีสอ้าน และคนอื่นๆ, 2529 :18-19) คือ

1. หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน
2. หลักความสามารถ ยึดความรู้ ความสามารถหรือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์
3. หลักความมั่นคง คือการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคง
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง คือข้าราชการประจำต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อประชาชนและข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง
5. หลักการพัฒนา ได้แก่การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยการให้การศึกษาอบรมเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดย การแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและความถนัดของคน
7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง
8. หลักสวัสดิการ ได้แก่การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่
9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม
10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตย
11. หลักประสิทธิภาพ คือการทำงานใดๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุดโดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
12. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆเพื่อจะได้นำเอาวิทยาการนั้นมาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางการบริหารงานบุคคลนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของการประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร หัวหน้างาน และสังคมที่มีส่วนร่วมในองค์กร โดยไพโรจน์ อุตติ (2547 : 5) ได้นำเสนอแนวทางไว้ ดังนี้

1. องค์กรที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ จะทำให้องค์กรพัฒนา และเจริญเติบโต
2. องค์กรที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความพึงพอใจระหว่างสมาชิกกับสมาชิกและระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ แล้ว จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร
3. การให้บุคคลได้ทำงานตรงกับความสามารถของคนจะเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน
4. บุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์กรนั้น มีส่วนช่วยเหลือและพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต
5. การประนีประนอม การประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร องค์กรกับสังคมและก่อให้เกิดการเข้าใจอันดีต่อกันและสร้างความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม
6. สภาพสังคมมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ฉะนั้นวิทยาการใหม่ๆ และความทันสมัยในความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ
7. องค์กรเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ฉะนั้นควรมีการพิจารณาจัดหาเงินทดแทน เมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดอันตรายต่างๆ ขณะปฏิบัติงาน และเมื่อทำงานครบเกษียณที่จะต้องออกจากงานทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกเหล่านี้มีความสุขเมื่อต้องออกไปเผชิญกับสังคมภายนอก

บรรยงค์ โคจิณดา (2543 : 55 – 61) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ลักษณะและรูปแบบของงานในฝ่ายบริหารงานบุคคล จะขึ้นอยู่กับประเภทขนาดหรือแนวความคิดทางการบริหารขององค์กรนั้น ปัจจัยขั้นพื้นฐานจะกำหนดรูปแบบหรือโครงสร้างของหน่วยงานในฝ่ายบริหารงานบุคคล มีดังนี้
 - 1.1 ทักษะคติของฝ่ายบริหาร
 - 1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร
 - 1.3 ขนาดขององค์กร
 - 1.4 อิทธิพลจากปัจจัยภายนอก
 - 1.5 ปัญหาด้านอื่นๆ งานฝ่ายบุคคลเป็นงานที่จะต้องขึ้นกับสถานการณ์และปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาในองค์กร โดยเฉพาะกับบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าไม่ว่าจะเป็นแผนการใด ๆ ในองค์กรก็ตาม

2. นโยบายการบริหารงานบุคคล

นโยบายการบริหารงานบุคคล ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่หน่วยงานทุกแห่งควรกำหนดให้มีขึ้น แม้ว่าขอบข่ายของนโยบายเรื่องนี้จะครอบคลุมการบริหารงานบุคคลในหลายเรื่องจนไม่สามารถกำหนดหรือจัดทำนโยบายให้ครอบคลุมได้ครบทุกเรื่อง การมีนโยบายจะช่วยแก้ไขปัญหาการบริหารที่ขาดแนวทางในการปฏิบัติงานหรือการบริหารงานที่ขาดทิศทางที่แน่นอน นอกจากนี้ นโยบายยังช่วยให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ทราบปรัชญา แนวความคิด และหลักการของผู้บริหาร และผู้ร่วมงานว่าเป็นอย่างไร อันจะนำมาซึ่งความเข้าใจที่ถูกต้องสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อีกด้วย การกำหนดนโยบายจึงเป็นกระบวนการที่เลือกสรรแนวทางที่มีคุณค่าและนำมาเป็นเครื่องชี้นำการเปลี่ยนแปลงองค์การให้ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ในการทำวิจัยสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดที่นำมาเป็นฐานความคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตามเพื่อให้กรอบแนวความคิดในการทำวิจัยมีความเด่นชัดในเรื่องที่กำลังดำเนินการวิจัยอยู่ ในแนวคิดสมัยใหม่ถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานจึงได้กำหนดให้การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานที่จะสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดีมี ความรู้และมีความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการในขณะที่เดียวกันคนที่เรานำใช้นั้นมีความสุขและพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พอดีที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ การบริหารให้บรรดาบริหารต่างๆ ของผู้ให้การศึกษาดำเนิน ไปด้วยดี และเกิดประ โยชน์ตามความมุ่งหมายของการศึกษาโดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสมและเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประ โยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมคนเหล่านั้น ให้มีความก้าวหน้าได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจและมีความสุขในการทำงาน

เงินเดือนและประ โยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึง ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่นๆ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 403 – 406) พูดถึงเงินเดือนตามทฤษฎีสองปัจจัยของฮอร์เบอร์คและอริบยาว่า การได้รับเงินเดือนโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

วีรัช สงวนวงษ์วาน (2531 : 99) ให้ความเห็นว่า การจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างจะต้องอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ตลอดจนผลงานของบุคลากรแต่ละคน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 147) กล่าวว่า ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจ มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

เสนาะ ศิยาวิ (2535 : 298) มีความเชื่อว่าวิธีสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความร่วมมือและจงรักภักดีต่อหน่วยงานคือ การให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อย่างอื่น ซึ่งเงินเดือนและค่าจ้างเป็นปัจจัยแรกที่มุ่งใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุจุดหมายของหน่วยงานได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 107) กล่าวว่า เงินเดือนถือเป็นรางวัลตอบแทนที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรและสามารถสร้างประสิทธิผลให้กับหน่วยงานในด้านต่างๆ คือ เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจบุคลากรให้เข้าร่วมปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรรักและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเป็นประจำ และยังเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อมร หนูมาศ (2536 : 50) กล่าวว่า คนทำงานมักจะให้เหตุผลที่ทำงานว่า เพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองความต้องการขั้นคั้นของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการทุกชนิดและอาชีพที่มีรายได้จะทำให้คนรู้สึกภาคภูมิใจ ในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้วยังสามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้ด้วย

บุญช่วย เจริญธรรม (2538 : 45) กล่าวว่า เงินเดือนคือ สิ่งที่เป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่างๆ ทั้งในรูปของตัวเงินและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ และเลิศไกร ภิรมย์ (2540 : 21) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นในปัจจัยแรกสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดเงินเดือนจะต้องเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพและยกมาตรฐานการดำรงชีวิตให้สูงขึ้น เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับคุณวุฒิและผลงาน รวมทั้งต้องมีความเสมอภาคกับบุคคลอื่นๆ ที่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกันด้วย

ฉรงค์ สวีแพทย์ (2537 : 34 - 35) สรุปว่า เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง เงินสวัสดิการต่างๆ เงินเบี้ยกันดาร และเงินค่าตอบแทนประเภทอื่นที่ควรได้

สุคาภรณ์ พรหมอินทร์ (2538 : 47) อธิบายว่า เครื่องกระตุ้นบุคลากรให้พึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุอย่างหนึ่งคือ เงินที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน

สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง สิ่งที่เป็นค่าตอบแทน ค่าจ้างต่างๆ ทั้งทางตรง คือ เป็นตัวเงินและ ทางอ้อม คือ ในรูปผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ดังนั้น ผู้บริหาร

โรงเรียนที่มุ่งสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ต้องคำนึงและระลึกอยู่เสมอว่า เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานการกำหนดเงินเดือนต้องเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพ เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของแต่ละคนในด้าน ผลประโยชน์ที่ถือควรจัดสวัสดิการต่างๆ ตลอดจนการคิดบำเหน็จบำนาญเพื่อเป็นแรงเสริมให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการ (Needs Theories)

ผู้บริหารยุคใหม่ควรมีหลักการที่เน้นการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล โดยการให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับเรื่องราวต่างๆขององค์การเป็นการเปิด โอกาสให้บุคลากร ได้ใช้ขีดความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และสนองความต้องการของบุคลากร และองค์กรให้เป็น ไปทางที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ และรู้เท่าทันความต้องการของทุกฝ่าย จึงมีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการดังนี้

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2547 : ไม่มีเลขหน้า) ได้กล่าวถึงธรรมชาติและ ความต้องการของมนุษย์ว่า ในการทำงานกับมนุษย์เราจะต้องเรียนรู้และพยายามเข้าใจถึง การกระทำและการแสดงของเขาเกิดเนื่องจาก “ความเป็นมนุษย์ที่มีความต้องการ” เช่นเดียวกัน ซึ่ง การศึกษาเรื่องธรรมชาติและต้องการของมนุษย์จะช่วยให้เราเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น ได้ดีขึ้นและนำไปสู่การยอมรับความแตกต่างของมนุษย์ได้ เพื่อจะได้อยู่ร่วมกับมนุษย์ในสังคมอย่างมี ความสุข รู้และเข้าใจความเป็นอยู่จริงคามธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้เราสามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง อันนำไปสู่การมีความสัมพันธ์ที่ดีและมีมนุษยธรรมต่อกัน เราควรระลึกเสมอว่า คนมิใช่สิ่งของหรือเครื่องจักรเพราะคนมีอารมณ์ความรู้สึก ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็นและบุคลิกลักษณะส่วนตัว ซึ่งมีผลกระทบต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์การ มนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นการศึกษาใจคนเป็นส่วนใหญ่เป็นการเข้ากับคน เอาชนะใจคน ด้วยเหตุนี้ ความสามารถเข้ากับคน ได้จึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินชีวิต ผู้ที่ล้มเหลวในการดำเนินชีวิตก็ เพราะเข้ากับคน ไม่ได้ แม้จะมีความรู้ความสามารถสูงสักเพียงใดแต่ถ้าไม่สามารถเข้ากับคนหรือ สังคมได้ ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถ รวมทั้งชีวิตร่างกายจะไร้คุณค่าสิ้น ความหมายและนั่นคือความล้มเหลวของชีวิตของคนเรา

ธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎี X ทฤษฎี Y ธรรมชาติของมนุษย์ที่น่าสนใจอย่างหนึ่งใน ความคิดของแมกเกรเกอร์ (McGregger) คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ความเชื่อในทฤษฎี X เกี่ยวกับ ธรรมชาติของคนคือ คนทุกคนๆ ไม่มีความรู้สึกรักทำงาน เกือบครึ่งชอบหลบเลี่ยงงานแสวงหาแต่ ความสบาย ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องใช้วิธีการบังคับ สั่งการ ควบคุม ดูแลคนงานที่มีลักษณะนิสัย ตามทฤษฎี X ให้ทำงาน ทฤษฎี Y มีสาระสำคัญว่า การกระทำของมนุษย์นั้นมีใช้ผลของ

การบังคับแต่เป็นการกระทำอันเนื่องมาจากความเป็นใจ คือมีความรู้สึกรักอยากทำงาน อยากจะมีความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเท่าที่เป็นอยู่ มีความรู้สึกรับสร้างสรรค้อย่างมีชีวิตที่คึกคัก

ทฤษฎี Z (Z Theory) ของรีดิน (Redin) (อ้างถึงใน สมชาย บุญศิริเกษ 2545: 67-68) เชื่อว่ามนุษย์มีความซับซ้อน มนุษย์มีลักษณะทั่วไปดังนี้ เป็นผู้มีความตั้งใจทำงานยอมรับทั้งความดีและความชั่ว มนุษย์จะถูกผลักดันจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมให้ทำสิ่งต่างๆ มนุษย์มีเหตุผลเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงาน มักพึ่งพาอาศัยกันและจะต้องติดต่อกันเกี่ยวข้องกันในสังคมทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยสรุป ทฤษฎี Z มีแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีลักษณะเป็นกลางๆ ไม่ได้ไม่เลวจะทำสิ่งต่างๆ เพราะได้รับอิทธิพลจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ในความต้องการของคน ไพชุกรย์ เจริญพันธุ์ (2540 : 22 - 28) ได้กล่าวถึงหลักการของมาสโลว์ว่า ทุกคนมีความต้องการเสมอและ ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ และความต้องการของคนมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง กล่าวคือเมื่อได้รับความต้องการขั้นต่ำแล้ว ความต้องการขั้นสูงจะเกิดขึ้นใหม่อีกต่อไปหรือบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุด ไปยังระดับที่สูงที่สุด ความต้องการของคนแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตให้อยู่รอดได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนและความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงทางฐานะและเศรษฐกิจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการให้สังคมยอมรับความเป็นมิตร ต้องการความรักจากผู้ร่วมงาน และต้องการให้คนอื่นยอมรับในความสำเร็จของตน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับเป็นที่ยกย่องสรรเสริญของคนทั่วไปและความต้องการความอิสระ เป็นต้น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงานหรือความต้องการอยากเล่นในทางหนึ่งทางใด โดยเฉพาะซึ่งแต่ละคนมีความนึกคิดแตกต่างกันได้

ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ; อ้างถึงใน ขวัญราตรี ไชยเสง. 2544 : 32) ได้ปรับปรุง ลำดับความต้องการของมาสโลว์ใหม่ ให้เป็นความต้องการ 3 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existent Needs : E) คือ ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) คือ ความต้องการทุกอย่างที่ เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน
3. ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs : G) คือ ความต้องการภายในเพื่อ การพัฒนาส่วนบุคคล

อัลเดอร์เฟอร์ เห็นด้วยกับมาสโลว์ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจ บุคคลแต่ที่อัลเดอร์เฟอร์มีความเห็นที่แตกต่างจากมาสโลว์ก็คือ มาสโลว์กล่าวว่า บุคคลจะยังอยู่ ณ ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าความต้องการนั้นจะ ได้รับการตอบสนอง แต่ทฤษฎี ERG กล่าวว่า ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้ถูกตอบสนอง บุคคลจะกลับข้องใจ ถดถอยลงมายังความต้องการใน ระดับที่ต่ำลงมาและเริ่มต้นความต้องการระดับต่ำลงมาอีก และขณะเดียวกันบุคคลอาจมี ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในขณะเดียวกันก็ได้ บุคคลสามารถถูกจูงใจพร้อมกัน ไปด้วย ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับเช่น ความต้องการเงินเดือนสามารถเกิดขึ้น ได้ขณะเดียวกับ ความต้องการทางสังคม เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการความอับเรื่อของแมคคลีแลนด์ (McClelland)

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544 :118) ได้กล่าวว่า แมคคลีแลนด์ (McClelland 1956) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่ พึงปรารถนา
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray)

ในความต้องการของคน ปริยาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2544 :117) ได้กล่าวถึง เมอร์เรย์ (Murray 1938) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งเขามีความคิดว่า ความต้องการของบุคคลมี ความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ
 ลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น
 โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอิสระเป็นความต้องการเป็นตัวของตัวเอง

4. ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะ
 ควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

การศึกษาความต้องการของบุคคลก็เพื่อจะได้เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการ
 ของบุคคลมีทั้งความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางจิตใจหรือสังคม ความต้องการอาจ
 แบ่งเป็นความต้องการภายนอกและความต้องการภายใน ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ได้กล่าวถึง
 ความต้องการพื้นฐาน ซึ่งเป็นความต้องการที่ควรได้รับการตอบสนองก่อนไปสู่ความต้องการใน
 ระดับสูง อย่างไรก็ตามความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะลดลงอย่างน้อยก็ชั่วคราว
 หนึ่ง ความต้องการที่แตกต่างกันของบุคคล ทำให้การตอบสนองแตกต่างกันไปด้วย ความต้องการที่
 สำคัญของบุคคลหนึ่งไม่ใช่ความสำคัญของอีกคนหนึ่งก็เป็นได้ ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงควรพิจารณาถึง
 คุณลักษณะที่แตกต่างของบุคคลเพื่อให้ตอบสนองได้ถูกต้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theories)

ในการจูงใจเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีหลายทฤษฎีและแนวคิด ซึ่งมีทั้ง
 คล้ายกันและแตกต่างกัน แต่ก็มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน จึงขอนำเสนอเป็นลำดับ
 เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้ (จันทร์ธานี สงวนนาม.
 2545 : 205)

ทฤษฎีแรงจูงใจของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom)

ในแรงจูงใจของคน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544 : 118) ได้กล่าวถึงทฤษฎี
 แรงจูงใจของวิกเตอร์ วรูม ว่า แรงจูงใจเกิดจากความคาดหวังบวกกับคุณค่าของผลลัพธ์ โดยทฤษฎี
 นี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ

1. ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อ
 พฤติกรรมของบุคคล
2. พฤติกรรมใดๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล
3. บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนาและเป้าหมาย
4. บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใดข้อมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น

5. แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้น ได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวังและคุณค่าของผลลัพธ์

ทฤษฎีแรงจูงใจหรือความคาดหวังนี้จะใช้ได้ผลดีกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะการควบคุมจากภายในเพราะพนักงานเหล่านี้เชื่อมั่นว่าเขาเป็นคนกำหนดแนวทางชีวิตของตนเองได้ ความพยายามและความสามารถของเขาจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน แต่ทฤษฎีนี้ไม่เหมาะจะใช้จูงใจพนักงานที่มีลักษณะการควบคุมจากภายนอก เพราะพวกนี้เชื่อถือในเรื่องดวงโชควาสนา ความบังเอิญ และสิ่งภายนอกอื่นๆ ไม่เชื่อในความสามารถและความพยายามของตัวเองจะทำให้พบความสำเร็จได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

แนวคิดของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg ; ย่างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547 :146 – 147) เป็นนักจิตวิทยา ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานชื่อทฤษฎี Motivation – Maintenance Theory หรือ Dual Factor Theory หรือ The Motivation – Hygiene Theory แรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก ได้มาจากการวิจัยของ เฮิร์ซเบิร์กและคณะ เฮิร์ซเบิร์กเป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งหนึ่งของมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นรีเซิร์ฟ (Western Reserve University) เขาได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์เพื่อตอบคำถามที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” และเพื่อพิสูจน์สมมติฐานว่า “ปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกและปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางลบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ซึ่งสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two - Factor Theory) ซึ่งอาจจะเรียกชื่ออย่างอื่น ได้อีกหลายชื่อ (จันทร์านิ สงวนนาม. 2545 : 210 – 212) เช่น ทฤษฎีความพอใจ – ไม่พอใจ (Satisfiers – Dissatisfiers) หรือทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น – ปัจจัยค้ำจุน (Motivators – Hygienes) หรือทฤษฎีองค์ประกอบภายใน – ภายนอกของงาน (Intrinsic – Extrinsic Factors) โดยองค์ประกอบ 2 ประเภทที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ

1. ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลพอใจในงานที่ทำ (Satisfaction) ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลให้พลังความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.2 การยอมรับนับถือ การยกย่อง (Recognition) หมายถึงการได้รับการยกย่อง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในสังคมรวมถึงสถานภาพ (Status) ซึ่งหมายถึงตำแหน่งงานในอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบที่ท้าทายความสามารถและการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมรวมถึงเงินเดือน (Salary) ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยบำรุง (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่บุคคล จะเกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ถ้าขาดปัจจัยต่างๆ ดังนี้

2.1 นโยบายขององค์กร (Company Policy) หมายถึง การวางแผนการบริหาร ของ องค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและปฏิบัติงาน

2.2 การบริหารงาน (Supervision) หมายถึง การบังคับบัญชาในการบริหารงานด้วย ความยุติธรรมเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

2.3 สภาพแวดล้อมของงาน (Working Conditions) หมายถึง การมีบริเวณที่ทำงาน ที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและ เพียงพอ มีการถ่ายเทอากาศ มีแสงสว่างเพียงพอและมีการคมนาคมที่สะดวก รวมถึงความมั่นคงของ งาน (Job Security) ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของ องค์กร

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกตลอดจนสามารถ ประสานงานกันได้ดี

เมื่อมีปัจจัยเหล่านี้สมบูรณ์บุคคลก็จะทำงานต่อไปได้ แต่ก็มีได้หมายความว่าบุคคลจะมีความพึงพอใจในงาน เพราะเหตุว่า ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับปัจจัยการจูงใจดังกล่าวข้างต้น ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : อ้างถึงใน สุธารัตน์ อนุกุลประเสริฐ, 2538 : 8) ได้ สร้างขึ้นมาโดยได้ลบสิ่งความเชื่อว่า "เงิน" เป็นสิ่งเดียวที่กระตุ้นให้คนอยากทำงานจากการสัมภาษณ์ วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จาก โรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย อเมริกา เพื่อหาว่า องค์ประกอบอะไรที่จะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีความสุขในการทำงานซึ่ง จะไม่เหมือนองค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงาน

สิ่งที่สร้างความพอใจหรือเป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยกย่อง
3. ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ
4. ความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า

สิ่งที่สร้างความไม่พอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงานองค์กร
2. การบังคับบัญชา การมีผลงาน (เทคนิคการทำงาน)
3. สภาพงาน
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

ผู้บริหารส่วนมากมักจะให้ความสำคัญด้านปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่า ผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไข โดยการปรับปรุงสภาพในการทำงานหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่มิได้เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้ดีขึ้นผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของผลงานจะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงาน ได้คิดว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ดังนั้นการนำทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ไปประยุกต์ใช้นั้นจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานก็มีความสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่างๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากนี้จะช่วยสร้างความไม่พอใจในการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

นิพนธ์ ศศิธร (2523 ; อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม. 2545 :212) ได้สรุปผลดีของแนวคิดตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กที่มีผลให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคคลในองค์กรไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเติบโตด้วยตนเองจากการทำงานโดยความเข้าใจในงานของตนมีความรู้เทคนิคใหม่ๆที่จะพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น
2. การสร้างสรรค์ตามความต้องการทางสังคมให้บุคลากรมีโอกาสทำงานเป็นหมู่คณะที่เป็นการทำงานตามความชำนาญเฉพาะ
3. การยกย่องสรรเสริญและสารของงานให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดความสำนึกในความสำเร็จและความรับผิดชอบสูงขึ้นเพราะมีเกียรติที่จะตัดสินใจด้วยตนเองมากที่สุด

4. การปรับปรุงระบบการติดต่อให้เกิดความสำนึกในความรับผิดชอบสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเป็นผู้คิดเอง

5. การปรับปรุงภาวะผู้นำ โดยทุกคนมีโอกาสในการตัดสินใจทัดเทียมกัน อวชัย ชะมา (2525 ; อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม. 2545 : 212) ได้สรุปผลดีจากการประยุกต์ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์กมาใช้ดังนี้

1. ให้ความสนใจกับมนุษย์มากขึ้น
2. พยายามกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานโดยการสร้างแรงจูงใจ
3. ทุกกรณีของพฤติกรรมต่างก็มีเป้าหมายกำกับ การชักจูงให้เกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายย่อมทำได้ โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจให้ถูกต้อง

ในการจูงใจของคน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544 :118) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจของคนโดยเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งเขาได้ศึกษาโดยการสัมภาษณ์พนักงานในเรื่องของความพึงพอใจจากการทำงานและทำให้เขาได้ผลสรุปว่า แรงจูงใจของมนุษย์จะประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน

เฮิร์ชเบิร์ก กล่าวว่า ปัจจัยภายนอกนั้นจะเป็นแรงจูงใจที่สนองตอบต่อความต้องการภายนอกของคน ส่วนปัจจัยภายในจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อคนมากกว่าปัจจัยภายนอก จึงบอกได้ว่าปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย การที่คนทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานหรือคนรอบข้าง การที่ได้ทำงานอย่างเป็นตัวของตัวเอง การที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำอยู่ การได้รับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการเจริญเติบโตในวุฒิภาวะส่วนตัวขึ้นไปเรื่อยๆ นั้นจะทำให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ

ทฤษฎีแรงจูงใจของล็อก (Locke)

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544 :119) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจของล็อกว่าแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานเกิดจากความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องการเวลาที่มีความสำคัญที่จะชี้แนวทางพฤติกรรมที่บุคคลจะต้องกระทำอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเมอร์เรย์ (Murray)

แนวคิดของเมอร์เรย์ (Murray ; อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547 :145 - 146) ได้กล่าวถึงมโนคติ (Concept) เกี่ยวกับแรงจูงใจไว้หลายประการ ดังนี้

1. การแสดงความเคารพ (Abasement)
2. ความสำเร็จ (Achievement)
3. ต้องการมีเพื่อนสนิท (Affiliation)
4. ความก้าวร้าว (Aggressive)

5. อิสระภาพ (Autonomy)
6. การแก้ไข (Counteraction)
7. การป้องกัน (Deferdant)
8. การปฏิบัติตาม (Deference)
9. ลักษณะเด่น (Dominance)
10. การแสดงออก (Exhibition)
11. หลีกหนีจากอันตราย (Harmavoidance)
12. ต้องหลีกหนีจากความกลัว (Infavoidance)
13. การทะนุถนอม (Nururance)
14. ความเป็นระเบียบ (Order)
15. การเล่น (Play)
16. การปฏิเสธ (Reject)
17. ความสนุกสนาน (Sentience)
18. ต้องการทางเพศ (Sex)
19. ต้องการความช่วยเหลือ (Succorance)
20. ต้องการความเข้าใจ (Understanding)

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning)

สกินเนอร์ (Skinner, 1938 : 21 ; อ้างถึงใน ศิริกุล ตัญจูลารักษ์, 2542 : 232 – 237)

เชื่อว่าหลักพื้นฐานของการวางเงื่อนไขการกระทำคือหากอินทรีย์แสดงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการกระทำ (Operant Behavior) แล้วได้รับสิ่งเร้าที่เป็นตัวเสริมแรงตามมา อินทรีย์ก็จะเลือกแสดงพฤติกรรมนั้นอีก หากต้องการให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นอีกเราต้องให้การเสริมแรงนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของอินทรีย์ เรากำหนดได้ว่าสิ่งใดเป็นตัวเสริมแรงดูได้จากผลกระทบของสิ่งนั้นที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล หากสิ่งนั้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ และมีความมั่นคงก็แสดงว่าสิ่งนั้นเป็นตัวเสริมแรง สกินเนอร์ตระหนักดีถึงปัญหาของการเสริมแรงว่า โลกแห่งความเป็นจริงมีโอกาสน้อยที่บุคคลจะได้รับการเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reinforcement) เป็นไปไม่ได้ที่พฤติกรรมหนึ่งจะต้องได้รับการเสริมแรงที่คล้ายกันในแต่ละครั้ง การเสริมแรงเป็นระยะๆ (Intermittent Reinforcement) อินทรีย์จะได้รับการเสริมแรงเป็นบางครั้งไม่ใช่ทุกครั้ง

จากการทดลองของสกินเนอร์และคนอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าการเสริมแรงตามจำนวนครั้งของการตอบสนองที่ไม่สม่ำเสมอจะมีประสิทธิภาพสูงสุดต่ออัตราการตอบสนอง หากเรานำไปประยุกต์ใช้ในโรงงานจะเกิดปัญหา เพราะถ้าคนงานทำงานหนักตลอดเวลาจะเกิดการอ่อนล้า โดยทั่วๆ ไปอินทรีย์จะมีการตอบสนองต่อการเสริมแรงหนึ่งครั้งในรูปแบบต่างๆ ของการเสริมแรง เป็นบางครั้งมากกว่าการเสริมแรงอย่างต่อเนื่องมีข้อสังเกตว่าหากนำการเสริมแรงไปใช้ในการฝึกหัดเมื่อสอนให้เด็กทำสิ่งใดนั้น ครั้งแรกควรเสริมแรงและเลิกเสริมแรงเมื่อเด็กมีทักษะแล้ว แต่ต้องแน่ใจว่าการตอบสนองนั้นจะติดตัวไปโดยไม่ต้องเสริมแรงอีก

ทิตนา แชมมฉี (2541 : 3 - 4) ได้สรุปข้อคิดเห็นของสกินเนอร์ว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนไปตามผลที่ได้รับจากการกระทำที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้นๆ ผลจากการกระทำมีอยู่ 2 ประเภทได้แก่ ผลประเภทเสริมแรง (Reinforce) ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราเพิ่มขึ้นและผลประเภทการลงโทษ (Punisher) ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราลดลงหรือหมดไป ดังนั้นเราสามารถวางเงื่อนไขโดยใช้ตัวเสริมแรงหรือตัวลงโทษนำมาเป็นเครื่องมือในการเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและลดหรือขจัดพฤติกรรมไม่พึงปรารถนาได้ ซึ่งมีวิธีปรับพฤติกรรมดังนี้

1. ปังจี้หรือกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายให้ชัดเจน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้
2. ใช้แรงเสริมที่เหมาะสมและถูกหลักการ เช่น
 - 2.1 ใช้ตัวเสริมแรงทางสังคม เช่น ให้การชมเชย ยกย่อง สนใจ ให้เกียรติ เป็นต้น
 - 2.2 ให้รางวัลเป็นสิ่งของหรือใช้เบี้ย (Token) แลกกับสิ่งของที่ผู้ปรับพฤติกรรม

ต้องการ

3. ติดตามสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เมื่อพฤติกรรมที่ต้องการเกิดขึ้น

ควรเสริมแรง

เทคนิคการเสริมสร้างแรงจูงใจ

การเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจทำงานให้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งผู้บริหารจะคิดหาแนวทางหรือเทคนิคต่างๆ โดยใช้ปัจจัยต่างๆ มาช่วยประยุกต์กับเทคนิคการจูงใจได้ผลดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547 :149)

ปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจูงใจ

1. ผู้ร่วมงานจะต้องมีส่วนร่วมและรับรู้ นโยบายแผนงาน โครงการขององค์กร
2. ทั้งผู้บริหารและคนงานต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ตรงกัน
3. ให้คนงานทุกคนมั่นใจว่าทำงานแล้วจะได้รับผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า

4. มาตรการที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานต้องยุติธรรมและทราบล่วงหน้า
5. เมื่องานขององค์กรได้รับความสำเร็จทุกคนในองค์กรควรได้รับการยกย่องร่วมกัน
6. ควรมีการกำหนดหน้าที่ของงานไว้ให้ถูกต้องชัดเจน
7. ลักษณะของงานและการปฏิบัติงานควรให้เหมาะสมกับความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ
8. แผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้
9. ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการมีความรักสามัคคีกัน

เทคนิคการจูงใจ แยกพิจารณาได้ 2 อย่างและมีรายละเอียด ดังนี้

1. เทคนิคด้านการบริหาร การใช้ระเบียบข้อบังคับควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กร หรือพฤติกรรมของหัวหน้างานก็เป็นสิ่งจูงใจให้มีสัมพันธภาพราบรื่นและเสริมสร้างผลงานขององค์กรให้สูงขึ้น เทคนิคดังกล่าว ได้แก่

- การแบ่งงานให้เหมาะสม
- การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล
- กำหนดเงินเดือน ค่าจ้างที่เป็นธรรมตามหลัก Equal Pay for Equal Work
- ความก้าวหน้าในงานและพยายามปรับปรุงงานอยู่เสมอ
- จัดคนเข้าทำงานให้เหมาะกับงานที่ทำ

2. เทคนิคด้านสวัสดิการ เป็นเทคนิคที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่คนงาน ได้แก่

- บ้านเช่า บ้านอายุ
- การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- การบริการด้านการรักษาพยาบาล
- การบริการด้านสหกรณ์และการศึกษา
- การจัดหาที่อยู่อาศัย ที่พักให้คนงาน
- ช่วยเหลือการเดินทาง การขนส่งในการปฏิบัติงาน
- การปันผล
- จัดสถานที่พักผ่อนให้กับคนงาน
- มีการบริการห้องสมุดเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับคนงาน
- มีการบริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การจูงใจถือเป็นหน้าที่อันสำคัญที่หัวหน้างานพึงจัดขึ้นในองค์การเพราะจะช่วยสนองความต้องการ ความจำเป็นของคนงานในองค์การ ได้เกิดประโยชน์แก่บุคคลและองค์การได้ ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน
2. เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
3. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคนงาน
4. เสริมสร้างความจงรักภักดีของคนงานต่อองค์การ
5. ช่วยควบคุมให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
6. ช่วยให้คนงานมีความคิดสร้างสรรค์ขึ้นได้
7. เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อองค์การ เมื่อทำงานก็ทำงานอย่างมีความสุข
8. งานที่ได้มีประสิทธิภาพ
9. เกิดความร่วมมือ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เกิดการประสานน้ำใจทำงานร่วมกัน
10. การฝ่าฝืนระเบียบน้อยลง การทำงานราบรื่น
11. ประหยัดค่าใช้จ่ายแรงงานได้พอสมควร
12. เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

แรงจูงใจกับความต้องการของบุคคล

ความต้องการของบุคคลเกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้น เป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก แรงจูงใจทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้น บุคคลทุกคนต้องการหลายสิ่งหลายอย่างและมีความต้องการหลายระดับ ความต้องการของบุคคลแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิตการดำรงชีวิต วุฒิภาวะ ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างไรเกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าเกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจดังนี้

1.1 ความหิว คนเราต้องมีอาหารเข้าสู่ร่างกายเพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต อาหารเป็นสิ่งจำเป็นความต้องการอาหารเกิดขึ้นเนื่องจากอาหารในเลือดลดลง กระเพาะอาหารบีบตัวสร้างสิ่งเร้าภายในเป็นสภาวะของแรงขับ

1.2 ความกระหาย เมื่อร่างกายของคนเราขาดน้ำ ทำให้เรารู้สึกถ้าคอและปากแห้งผากเกิดความต้องการที่จะได้น้ำมาดื่มเพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย ร่างกายของคนเรามักจะสูญเสียน้ำ เนื่องจากอากาศร้อนอบอ้าว การออกกำลังกาย การทำงานหนัก ทำให้เหงื่อออก ร่างกายขับน้ำเป็นปัสสาวะทำให้ต้องการน้ำไปเพิ่มเติมเสมอ

1.3 ความต้องการทางเพศ ความต้องการค่านี้อาจจะเริ่มขึ้นเมื่อคนเราเข้าสู่วัยรุ่น และเป็นผู้ใหญ่ อาจจะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้นตามลำดับ การแสดงออกถึงความต้องการทางเพศ ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจ สุนิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้น

1.4 อุณหภูมิที่เหมาะสม สิ่งมีชีวิตจะดำรงชีวิตอยู่ได้ ก็คืออาศัยความสมดุลทางด้านร่างกาย อุณหภูมิในร่างกายไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป อุณหภูมิภายนอกก็เช่นกัน ไม่ต่ำหรือสูงเกินกว่าปกติที่ร่างกายจะทนได้ เมื่อเกิดความหนาวจัดก็จะเกิดแรงขับ เพื่อแสวงหาสิ่งอื่นมาทำให้ร่างกายเกิดความอบอุ่นตามต้องการ เช่น เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัย 4

1.5 การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด แรงขับชนิดนี้เกิดจากความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดเพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย ความเจ็บไข้ของร่างกาย ทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิคุ้มกันจนสามารถต้านทานโรคและเมื่อมีบุคคลอื่นๆ จะทำร้ายเรา เราก็จะพยายามหลีกเลี่ยงหรือหลบไป เป็นต้น

1.6 ความต้องการการพักผ่อนนอนหลับ เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อย เนื่องจากการใช้พลังงานออกแรงในการทำงาน เกิดความเหนื่อยล้า เกิดความอ่อนเพลียของร่างกาย เราต้องการนอนหลับพักผ่อนเพื่อจะผ่อนคลายให้ร่างกายได้มีโอกาสสะสมพลังงานใหม่และซ่อมแซมส่วนสึกหรอของร่างกาย

1.7 ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจนสำหรับการหายใจ เราอาจอดข้าวอดน้ำได้หลายชั่วโมงแต่กลับหายใจได้ไม่นาน

1.8 ความต้องการการขับถ่าย เป็นการขับของเสียออกจากร่างกาย เป็นสิ่งจำเป็น เช่นเดียวกับอาหารและน้ำเพราะของเสียเหล่านี้จะเป็นพิษต่อร่างกาย ทำให้เราอึดอัดไม่สบาย บางครั้งถ้าตกค้างในร่างกายนานๆอาจทำให้ตายชีวิตได้

2. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) การสูงใจประเภทนี้ ก่อนข้างจะสลับซับซ้อนเกิดขึ้นจากสภาพสังคมวัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ แยกออกได้ดังนี้

2.1 ความต้องการที่เกิดจากสังคม ซึ่งเป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายมาเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคนซึ่งสิ่งเหล่านี้จะแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อนจึงจะเข้าใจและเลือกปฏิบัติได้ บางทีเราต้องศึกษาว่ามันเริ่มต้นอย่างไรและปฏิบัติกันอย่างไรในสังคม

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ความหมายการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ได้มีผู้ให้ความหมายของการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้หลายความหมายในลักษณะใกล้เคียง และมีความสัมพันธ์ โดยผู้วิจัยได้ขอนำเสนอ ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 142 – 143) ได้ให้ความหมายการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนในอัตราหรือขั้นที่สูงกว่าเดิมที่ได้รับอยู่ ซึ่งมีอยู่ 4 กรณี คือ

1. กรณีได้บำเหน็จความชอบประจำปี หรือที่เรียกว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
2. กรณีได้บำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ สำหรับผู้ซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ

หน้าที่ราชการ

3. กรณีได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้น หรือที่เรียกว่าการปรับวุฒิ

4. กรณีการได้รับเงินเดือนในระดับและขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาถึงคุณภาพปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา

ส่วนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 84) ระบุไว้ว่า สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มาตรา 60 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง ผลงานที่ได้ปฏิบัติ การศึกษาวิจัย ความสามารถและความอดุสาหะ ในการปฏิบัติงานตลอดจนวันลา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 84)

กล่าวโดยสรุป การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนในอัตราหรือขั้นที่สูงขึ้น โดยมีหลักการสำคัญคือเพื่อเป็นการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการในการปฏิบัติงานและเป็นการจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด

หลักการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2531 :1-2) กล่าวถึงหลักการเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยยึดหลักการ ดังนี้

1. เป็นการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการในการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาว่าผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดก็จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ถ้าผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จะไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน
2. เป็นระบบมุ่งใจให้ข้าราชการ ได้ปฏิบัติงานวิธีหนึ่ง เพราะการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเลื่อนให้เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงาน ได้ผลดีตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ข้าราชการจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ในขั้นที่กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ครองอยู่เท่านั้น
4. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีนั้นจะต้องมีระบบ วิธีการ ในการดำเนินการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมสามารถมุ่งใจหรือสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการในการปฏิบัติงาน

ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ

กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. 2544

เมื่อปี พ.ศ. 2518 ได้มีการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ทำให้การกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตามัญเปลี่ยนไปจากการกำหนดอัตราเงินเดือนตามชั้นยศ มาเป็นการกำหนดอัตราเงินเดือนตามค่าของงาน (ไพโรจน์ สติประวีธา. 2523 : 84) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ขึ้นและใช้มาจนถึงปี พ.ศ. 2538 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยมาตรา 72 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติว่า การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดในกฎ ก.พ. สาระสำคัญของกฎ ก.พ.(พ.ศ. 2544) ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2544 : 293 – 301) ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. "ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ
2. "ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม
"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา
แล้วแต่กรณี

“อธิบดี” หมายความว่า รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และรัฐมนตรี
เจ้าสังกัด สำหรับสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีและราชบัณฑิตยสถานด้วย

3. ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญปีละสองครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

4. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(1) ครั้งที่หนึ่ง ครึ่งปีแรก เลื่อนวันที่ 1 เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

(2) ครั้งที่สอง ครึ่งปีหลัง เลื่อนวันที่ 1 ตุลาคม ของปีถัดไป

5. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับ
เงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เว้นแต่

(1) ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าเดิม โดยได้รับเงินเดือนใน
อันดับและขั้นที่ได้รับอยู่เดิม ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนเดิม

(2) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับและได้รับเงินเดือนในอันดับที่สูงขึ้นอีก
หนึ่งอันดับ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนนั้น

6. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ซึ่งจะ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่
ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ในครึ่งปีที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วย
ความอดสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตาม
ข้อ 4 แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น

(2) ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทาง
วินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือ ไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลง โทษในความคิดที่เกี่ยวกับการ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของ
ตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควร ได้เลื่อน
ขั้นเงินเดือนและได้ถูกสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาใน
คดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้วให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต่อไปให้ผู้ขึ้น
ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(3) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(4) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

- (5) ในครั้งที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (6) ในครั้งที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (7) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่อธิบดีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน
- (8) ในครั้งที่แล้วมาต้องมีการปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้
- (ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
 - (ข) ลาคลอดบุตร ไม่เกินเก้าสิบวัน
 - (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ
 - (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่
 - (จ) ลาพักผ่อน
 - (ฉ) ลาเข้ารับการศึกษาหรือเข้ารับการศึกษา
 - (ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลาถึงส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (8) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ
7. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งนั้นตาม ข้อ 6 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย
- (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีซึ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
 - (2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษและทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์ขึ้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราครุฑเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ขาดกล่าวหาเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดีจึงเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

8. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตามข้อ 7 และข้อ 8 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ 3 มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งและครั้งที่สองโดยพิจารณาประกอบด้วยข้อมูลการลา พุดติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติคนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่งให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

9. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 6 (8) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 7 (5) หรือ (6) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรมได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดหรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 6 (8) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาให้ นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

10. ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ 8 ถ้าเห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ 6 และปฏิบัติคนเหมาะสมกับ

การเป็นข้าราชการให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผล
การปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 8 ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกไม่ถึง
หนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลังผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้พิจารณา
ผลการปฏิบัติงานครั้งปีแรกกับครั้งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีความสูงกว่าการที่จะได้รับ
การเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อน
ขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครั้งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของ
ข้าราชการผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

- (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิด
ประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม
- (2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือ ได้ค้นคว้า หรือ
ประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ
- (3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์คร่าคร่าเสี่ยงอันตราย หรือมีการต่อสู้ที่
เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต
- (4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อ
ทางราชการและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราครุฑาเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากและ
งานนั้น ได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม
- (6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็น
ผลดีแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ
การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อ
จำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือน
ครั้งปีหลังข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก
และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน
ขั้นเงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

11. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งในครั้งปีที่
แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 6 (8) (ข) ให้ผู้มีอำนาจ
สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้นเมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ

โดยให้ส่งเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เดือน ทั้งนี้ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีผู้บังคับบัญชากำหนด

12. ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ปรากฏว่า ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนราชการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อนและให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณา ดังนี้

(1) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ไม่มีความผิดหรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใจเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ 30 กันยายน ของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่น ให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

(3) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ หรือจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมสทินหรือมั่วหมองให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

13. ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทความผิดลหุโทษหรือความผิดที่

พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้และศาลได้ประทับรับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อนและให้กันเงินสำหรับเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณา ดังนี้

(1) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิดให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุกให้คงเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้คงเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใช้เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้คงเลื่อนชั้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้คงเลื่อนชั้นเงินเดือนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ 30 กันยายนของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้

(3) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุกให้คงเลื่อนชั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดีให้แยกพิจารณาเป็นคดีๆ ไป

14. ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 12 และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 14 ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จและจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้วจึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาการเลื่อนชั้นเงินเดือนตามข้อ 12 (1) (2) หรือ (3) หรือตามข้อ 13 (1) (2) และ (3) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องคงเลื่อนชั้นเงินเดือนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากราชการไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 12 หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 13 กรณีใดกรณีหนึ่งจึงจะพิจารณาการเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้น โดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

15. ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมาย

ว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นในวันที่ 30 กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ

16. ในกรณีที่ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ หลังวันที่ 1 เมษายนหรือวันที่ 1 ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้งผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนจะส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้งปีที่จะได้เลื่อนขั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้พ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนจะส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 30 กันยายน ของครั้งปีสุดท้ายที่จะได้เลื่อนขั้นก็ได้

17. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ครั้งขึ้นตามข้อ 6 เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลาหรือ การมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเพื่อพิจารณาอนุมัติให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามกฎ ก.พ. นี้ แต่ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อน ขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

18. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน ก.พ. นี้ใช้บังคับเนื่องจากอยู่ในระหว่างถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยหรือการฟ้องคดีอาญา ถ้าการสอบสวนและการพิจารณากรณีทางวินัยเสร็จสิ้นลงหรือคดีอาญาศาลมีคำพิพากษาเมื่อกฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับแล้วและเป็นเวลาภายหลังวันที่ 31 มีนาคม 2544 การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้สำหรับผู้นั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย ก.พ. นี้แต่ถ้าการสอบสวนและการพิจารณากรณีทางวินัยหรือคดีอาญานั้นเสร็จสิ้นลงก่อนสิ้นวันที่ 31 มีนาคม 2544 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้สำหรับผู้นั้นให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม กฎ ก.พ. ฉบับที่

14 (พ.ศ. 2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

19. การเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน 2544 ให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลาพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติคนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2543 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2544 ที่ข้าราชการผู้นั้นมีอยู่ก่อนกฎ ก.พ. นี้ไว้บังคับและผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาไว้ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนมาประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎ ก.พ. นี้ได้ ทั้งนี้ สำหรับผู้ที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการใหม่ บรรจุกลับหรือผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วนับถึงวันที่ 31 มีนาคม 2544 เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2547

เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบังเกิดผลดีแก่ราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูประจำปี พ.ศ. 2547 ขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2547 :1-6) ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ให้ใช้หลักเกณฑ์นี้ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2547)
2. การลาบ่อยครั้งและการมาทำงานสายเนืองๆ สำหรับประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ใช้เกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ดังนี้

2.1 การลาบ่อยครั้ง กำหนดไว้ดังนี้

- 2.1.1 ลาเกิน 6 ครั้งขึ้นไป สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการที่โรงเรียน
- 2.1.2 ลาเกิน 8 ครั้งขึ้นไป สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการสำนักงาน

สำหรับข้าราชการที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่ถ้าวันลาไม่เกิน 15 วันทำการและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้

2.2 การมาทำงานสายเนื่อง ๆ กำหนดไว้ดังนี้

2.2.1 มาทำงานสายเกิน 8 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการที่โรงเรียน

2.2.2 มาทำงานสายเกิน 9 ครั้ง สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการที่สำนักงาน
กรณีข้าราชการที่มีคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการตามเกี่ยวข้องระหว่างสถานศึกษากับสำนักงาน
ให้ใช้เกณฑ์ “การลาบ่อยครั้ง” ตามข้อ 2.1.2 และเกณฑ์ “การมาทำงานสายเนื่อง ๆ” ตามข้อ 2.2.2

3. การคำนวณวงเงินและ โทวตาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการให้แบ่งตามมติคณะรัฐมนตรี
ว ๑ ๑๖ ๒๕๖๑

4. โทวตาและวงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละกลุ่มระดับของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1 โทวตาสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) ให้เลื่อน 1 ขั้นได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตัวอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม โดยรวมข้าราชการที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 4 ไว้ในโทวตานี้ด้วย

4.2 วงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) ให้เลื่อนได้ภายในวงเงินร้อยละ 6 ที่คำนวณได้จากฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีตัวอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน โดยให้นำจำนวนเงินที่ใช้เลื่อนขั้นไปแล้ว เมื่อวันที่ 1 เมษายน (ไม่รวมเงินตอบแทนพิเศษ) มาหักออกก่อน ซึ่งวงเงินที่เหลือใช้เป็นกรอบวงเงินสำหรับ

(ก) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม)

(ข) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ
บำนาญ ณ วันที่ 30 กันยายน

(ค) การให้เงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการผู้ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของ
อันดับ/ระดับ ณ วันที่ 1 ตุลาคม (ยกเว้นข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ไม่มีสิทธิได้รับเงินตอบแทน
พิเศษ)

(ง) การสำรองวงเงินเลื่อนขั้นทุกกรณี รวมทั้งการสำรองวงเงินที่มีผลต่อการ
การเลื่อนขั้นเงินเดือน ในวันที่ 1 เมษายน

ทั้งนี้ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) จำนวนผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
รวมทั้งปี 2 ขั้น จะต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีตัวอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม โดยรวมข้าราชการที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษใน
อัตราร้อยละ 4 ไว้ในโทวตานี้ด้วย

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการประจำปี

5.1 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมิน โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดให้ถือเป็นแนวเดียวกันให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดังนี้

(ก) ผลการประเมินดีเด่น ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า 90-100 % อยู่ในข่ายที่อาจได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น

(ข) ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ ระดับคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า 60-89 % อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น

(ค) ผลการประเมินต้องปรับปรุง ระดับคะแนนประเมินต่ำกว่า 60 % ไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.2 ระยะเวลาในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในรอบปีงบประมาณให้ประเมิน 2 ครั้ง

(ก) ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

(ข) ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

5.3 การประเมินแต่ละครั้งให้นำระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมาถือปฏิบัติ โดยให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบทั่วกันก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.4 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน นำผลการประเมินครั้งที่ 1 จัดลำดับเรียงจากผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ 1 และประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 2

หน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2544 :77) ดังนี้

1. หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน

1.1 ปฏิบัติงานด้านการบริหาร 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.2 วางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

1.3 ควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายการจัดการศึกษา

- 1.4 รับผิดชอบการบริหารและพัฒนางานในหน้าที่ 4 ด้าน คือ
 - 1.4.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 1.4.2 การบริหารงานบุคลากร
 - 1.4.3 การบริหารงบประมาณ
 - 1.4.4 การบริหารงานทั่วไป
- 1.5 ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 1.6 ปฏิบัติงานการสอน 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. หน้าที่และรับผิดชอบต่อของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน
 - 2.1 ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 - 2.2 มีหน้าที่และรับผิดชอบต่อตามที่ผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมาย
 - 2.3 ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย
 - 2.4 ปฏิบัติงานการสอน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ : คน
3. หน้าที่และรับผิดชอบต่อครูผู้สอน
 - 3.1 งานปฏิบัติการสอน 35 ชั่วโมง : สัปดาห์ : คน
 - 3.2 งานส่งเสริมการสอน 35 ชั่วโมง : สัปดาห์ : คน
 - 3.2.1 ตรวจงานนักเรียน
 - 3.2.2 เตรียมการสอนและอุปกรณ์การสอน
 - 3.2.3 สอนซ่อมเสริม
 - 3.2.4 งานสำรวจการมาเรียนของนักเรียน
 - 3.2.5 งานควบคุมและกิจกรรมหน้าเสาธง
 - 3.2.6 งานที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผล
 - 3.2.7 ประชุมปรึกษางาน
 - 3.2.8 จัดทำสมุดรหัสดงาน (ป. 01)
 - 3.2.9 จัดทำบัตรสุขภาพ
 - 3.2.10 ติดต่อผู้ปกครอง
 - 3.2.11 แนะนำ
 - 3.2.12 งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอีกอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลและเกี่ยวข้องกับตลอดเวลาในขณะที่รับราชการอีกทั้งมีความสำคัญมากต่อการรับราชการหลายด้าน เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ เกียรติประวัติการรับราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติราชการและความดีความชอบของข้าราชการที่ได้กระทำมาในรอบปีที่แล้วมารวมทั้งเป็นการจูงใจให้ข้าราชการได้ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีผลดีและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพิจารณาผลงานของข้าราชการว่าผลการปฏิบัติงานของผู้ใดดีเด่นหรือปกติเพื่อตัดสินให้บำเหน็จความชอบหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนมากน้อยแตกต่างกันตามผลงานอย่างเที่ยงธรรมและมี หลักเกณฑ์จึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะผู้พิจารณาหรือผู้บังคับบัญชา กฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งมาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523ให้นำมาใช้บังคับกับข้าราชการครูโดยอนุโลม ได้วางหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนออกเป็น 5 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2547 : 262 – 264) คือ

คุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง

พิจารณาจากความยากง่ายและจำนวนชิ้นงานหรือจำนวนครั้งที่จะต้องปฏิบัติตามที่กำหนดหรือมอบหมายให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล สำหรับผลการปฏิบัติงานพิจารณาทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. งานซึ่งสามารถนับได้เป็นหน่วยซึ่งสะดวกในการประเมินและเปรียบเทียบได้ว่าดีหรือไม่อย่างไร เช่น งานพิมพ์คิด งานรับส่งหนังสือ งานการผลิตสิ่งของต่างๆ
2. งานซึ่งไม่สามารถวัดได้เป็นชิ้นเป็นหน่วยไม่สามารถกำหนดออกมาได้ว่าใครทำได้จำนวนเท่าใด เช่น งานทางด้านวิชาการซึ่งวัดได้ยาก จำเป็นต้องใช้องค์ประกอบอื่นๆ เข้ามาช่วยในการประเมิน เช่น ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ การอุทิศเวลาให้กับองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำมาพิจารณาร่วมกัน โดยการสังเกตและรายงานผลการปฏิบัติงานมาประกอบ

ผลการปฏิบัติงาน

พิจารณาผลงานที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติสำเร็จได้ผลดีตรงตามเป้าหมายตามที่กำหนดหรือได้รับผลชอบหรือไม่เพียงใดในรอบปีที่แล้วมา โดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินแล้วเห็นว่าอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

2. ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่กระทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

การรักษาวินัย

พิจารณาจากการประพฤติดนของข้าราชการครูซึ่งจะต้องอยู่ในกรอบที่ต้งามและระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

1. กรณีที่ไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยเว้นแต่โทษภาคทัณฑ์ ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า 4 เดือน หรือขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

2. กรณีที่จะต้องรอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ก่อนข้าราชการผู้ซึ่งผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่าสมควรให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ แต่ผู้นั้นอยู่ระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนก็ให้รอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ก่อนและให้กันเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นไว้

ในกรณีดังกล่าวผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ได้ก็ต่อเมื่อการดำเนินการสอบสวนเสร็จแล้วและผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัยเว้นแต่โทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลพิพากษาลงโทษหรือไม่มีมลทินมัวหมอง ถ้ารอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้หลายปีก็ให้สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนย้อนหลังให้ในแต่ละปีที่รอกการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้

3. กรณีที่เป็นข้อยกเว้นที่อาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้แม้จะถูกลงโทษทางวินัยกรณีในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ข้าราชการผู้ใดถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่าโทษภาคทัณฑ์จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ในกรณีดังกล่าวถ้าข้อเท็จจริงปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนและถูกงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยในกรณีนั้นมาแล้วผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ก็ได้ โดยต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

3.1 ถ้าลงโทษตัดเงินเดือน ต้องพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว

3.2 ถ้าถูกลงโทษลดขึ้นเงินเดือนต้องได้ถูกลงโทษลดขึ้นเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน

ความสามารถและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากความสามารถที่ได้ใช้ในการปฏิบัติงานที่กำหนดหรือที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถจัดการหรือหาวิธีการที่จะช่วยให้

การปฏิบัติงาน ได้อย่างประหยัด รวดเร็วรวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาหรือขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานเพื่อให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์และพิจารณาความขยันหมั่นเพียรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจกำลังความรู้ใช้เวลาให้แก่งานมีความอดทนไม่เฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน โดยผลงานนั้นก่อให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

การลา

พิจารณาจาก

1. ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน
2. ในครั้งที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินสี่สิบสาม วันทำการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางอ้างอิงในการศึกษาได้ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 9 ผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอเกณฑ์ประเมินข้าราชการครู 3 ฝ่ายคือครูฝ่ายบริหาร ครูฝ่ายปฏิบัติการสอนและครูฝ่ายสนับสนุนปฏิบัติการสอนซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์การประเมิน 3 ด้าน คือ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน การสนองนโยบายของรัฐบาลและ คุณลักษณะของข้าราชการครู โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนด้านละ 50 30 และ 20 ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์ดังกล่าวให้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นในระดับสูงมากนอกจากนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้เสนอให้ทำการประเมินปีละ 2 ครั้ง โดยคณะกรรมการประเมินประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชาการและหัวหน้างานต่างๆ

ประถิน วีระศิลป์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้ามีจุดมุ่งหมายศึกษาระบบและปัญหาการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 5

ประเด็น ตามขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การประเมิน การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูล เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูก ประเมิน

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติทั้ง 5 โดยผู้ร่วมงานทุกกลุ่ม การกำหนดมาตรฐานของการทำงานที่ชัดเจน การกำหนดวิธีการและ เกณฑ์ในการประเมิน การอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมินในบรรยากาศเปิด

สุธี บุญฤกษ์กิตติ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและ อำเภอทั่วประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอเรื่อง การศึกษาและเปรียบเทียบการประเมินผล การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามองค์ประกอบที่สำคัญของการประเมินผล การปฏิบัติงาน ได้แก่ การพิจารณาการพรณางาน การกำหนดคน โยบาย การประเมินผลการปฏิบัติ งาน การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดกิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีการปฏิบัติทั้ง 4 ด้านอยู่ใน ระดับน้อยคือ การพรณางาน การกำหนดคน โยบาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธี การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบ การรับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอในประเทศไทยพบว่า การประเมินผล การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทุกค้ำนมีความแตกต่างกันข้อสำคัญสถิติที่ระดับ .05

ประจวบ อมะกันเขียว (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณา ความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูแตกต่างกันและครูที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน อายุต่างกัน ขนาด โรงเรียนต่างกัน เห็นว่ามีการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของ ข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติใน การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกันครูอายุต่างกันขนาด โรงเรียน ต่างกัน มีความต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการ ครูแตกต่างกัน โดยครูอายุน้อยกว่า 30 ปี ต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากกว่าครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี และครูที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดกลางต้องการให้โรงเรียนปฏิบัติมากกว่าครูที่อยู่ใน โรงเรียนขนาด

เล็ก ผู้บริหารและครูเห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูมีปัญหาอยู่ในระดับกลาง

รัตนา เชาว์ปรียา (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ตามขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดรูปแบบและลักษณะของสิ่งที่จะประเมิน การกำหนดตัวผู้ประเมินและการฝึกอบรมผู้ประเมิน การกำหนดวิธีประเมินผล การวิเคราะห์ผลและการนำผลการประเมินไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติงานทั้ง 5 ขั้นตอน มีส่วนที่ควรปรับปรุงคือ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมิน การกำหนดสิ่งที่จะประเมินให้ครอบคลุมทุกด้าน การจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมิน และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยกลุ่มผู้ร่วมงาน การจัดให้มีการวิเคราะห์ผลการประเมินและแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ

สุบิน ภูมิรินทร์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี การวิจัยครั้งนี้ จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ประชากรที่ได้รับ การสัมภาษณ์ได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียน 57 คน ใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ประชากรที่ตอบ แบบสอบถามได้แก่ครูผู้สอนจำนวน 114 คน แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น คือ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เทคนิคการประเมินผล การปฏิบัติงาน ปัญหาและข้อเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการประเมินผลตามระเบียบ ข้อกำหนดของทางราชการมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู ส่วนการนำผลไปใช้เพื่อประโยชน์อย่างอื่นยังมี น้อยมาก วิธีการประเมินผลที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่ใช้ได้แก่วิธีการสังเกต การสอบถามและ การตรวจสอบผลงาน ปัญหาสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้แก่ การประเมินสิ่งที่เป็น นามธรรมและปัญหาข้อจำกัดด้าน โควตา 2 ชั้น รวมถึงการแบ่งกลุ่มระดับของข้าราชการด้วย

รังสรรค์ บัวจุม (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลำปาง เห็นด้วยกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในด้านการกำหนดนโยบายเป็นสายลักษณะอักษร การประชุมชี้แจงให้เข้าใจตรงกัน ใช้คะแนน ประเมินเป็นหลักให้ประธานกลุ่มเสนอลำดับผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มให้สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดใช้เศษทศนิยม ได้ตามความเหมาะสมแต่ไม่เห็นด้วยกับการรวมโควตาเป็นกลุ่มระดับ ไร่ที่อำเภอ เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์แบบประเมินผลการปฏิบัติงานและกระบวนการพิจารณาความดี ความชอบที่ใช้อยู่ โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การพิจารณาโดยคณะบุคคลและการประเมินผลการดำเนินงานเมื่อเสร็จสิ้น โครงการทุกครั้ง

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่านโยบายไม่ได้นำไปปฏิบัติ ไม่แจ้งผลการประเมินทุกครั้ง ไม่นำผลการประเมินมาใช้ตามความเป็นจริง ควรยึดผลงานเป็นเกณฑ์ ควรใช้เกณฑ์หลายๆ เกณฑ์ ควรให้ผู้ลาศึกษาต่อและครูงานได้เลื่อนเงินเดือนประจำปี กำหนด คะแนนให้สัมพันธ์กับรายการประเมิน ให้ผู้บริหาร โรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน และให้ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สมคิด สิทธิศร (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดี ความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนคณาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ พบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์เห็นด้วยอย่างยิ่งที่นำความรู้ ความสามารถในการสอน ความอดทนมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ อีกทั้งควรชี้แจงให้อาจารย์ทราบถึง นโยบายต่างๆ เพื่อปฏิบัติเป็นไปในแนวเดียวกันและการพิจารณาควรถือเป็นความลับ

สุพัฒนา ไทรกุล (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า โรงเรียนยังมีขนาดใหญ่เท่าใด ปัญหาในการบริหารบุคลากรยังมี มากขึ้น มีงานซับซ้อนมาก การปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของครูต้องกำหนด หน้าที่และกฎเกณฑ์ให้ชัดเจนสามารถประเมินได้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย เมื่อจำแนกตามตัวแปร ผู้บริหารที่อยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

จอห์นสตันและบารวิน (Johnston & Barvin. 1979 : 136 - 141) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ชายที่สอนในโรงเรียนเอกชนประเทศออสเตรเลีย จำนวน 130 คน โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ดักลาส (Douglas. 1967 : 58 ; อ้างถึงใน พงษ์พิเชษฐ์ กมลรัตน์. 2542 : 25) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างน่าสนใจว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่จะถูกมองว่าเป็นวิธีการอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคลแต่ถูกนำมาใช้ในจุดประสงค์ด้านการบริหารแล้วกลายเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การจัดการเป็นเหตุผลชัดเจนที่จะทำให้แต่ละบุคคลนำความพยายามของเขาทุ่มเทเป้าหมายขององค์กร ฝ่ายบริหารจะต้องบอกให้พวกเขาว่าจะต้องทำอะไรและจะต้องวินิจฉัยว่าเราทำได้แค่ไหนรวมถึงการให้รางวัล หรือการลงโทษไปตามนั้นอย่างสอดคล้องกัน

พานากอส (Panagos. 1985 : 3503 - A) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่น่าสนใจสำคัญในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา กลุ่มประชากร คือ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะงานทั่วไป งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน เงินเดือน และโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาใน 6 องค์ประกอบ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพของงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือนค่าตอบแทนสถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับที่สอนและสภาพที่อยู่อาศัย

เพ็ค (Peck. 1984 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์. 2545 :30) ได้พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) "เป็นกระบวนการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานแล้วมีการวัดผลการประเมินผลและการบันทึกผล การปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับความคาดหวังนั้น แล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้พวกเขาได้ทราบ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้เป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน แต่อาจใช้ในจุดมุ่งหมายอื่นได้ด้วย เช่น การเพิ่มค่าจ้าง การวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาและการประเมินศักยภาพของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น"

โอสุกะ (Osuka, 1991 : 1496 – A) ได้ศึกษาความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในคาโกคังคอนได้ พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลา ทั้ง 2 ด้าน คือ งานที่ทำความสำเร็จในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงาน จากนโยบายของผู้บริหาร เงินเดือนต่ำ ผลประโยชน์และค่าตอบแทนไม่เพียงพอ

2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ งานส่วนตัว การสอนส่วนตัว ความรับผิดชอบในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การนิเทศของผู้บริหาร สถานะทางด้านอาชีพ ความมั่นคงในที่ทำงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว สิทธิในการตัดสินใจ และสมรรถภาพทางด้านเทคนิค

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูประจำปี ต้องดำเนินการไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมมีแบบประเมินที่แน่นอนและเป็นแนวเดียวกัน ครอบคลุมในทุกด้าน ผู้ประเมินต้องประเมินตามสภาพความเป็นจริงและเที่ยงธรรม เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จแล้วต้องแจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบ ส่วนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรดำเนินการโดยลับและนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามสภาพความเป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน ที่จะต้องทำการประเมิน คือ ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง ด้านผลงานที่ได้ปฏิบัติ ด้านการรักษาวินัย ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงานและด้านการลา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 3,223 คน แยกเป็น

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 219 คน
- 1.2 ข้าราชการครูสายงานการสอนจำนวน 3,004 คน

2. กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan : อ้างถึงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 148 – 149) ได้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 140 คน และข้าราชการครูสายงานการสอนจำนวน 341 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 481 คน แล้วสุ่มกลุ่มย่อยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษาตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างดังแสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู
 สายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2550
 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	45	264	309	29	30	59
กลาง	157	1,798	1,955	100	204	304
ใหญ่	13	525	538	8	60	68
ใหญ่พิเศษ	4	417	421	3	47	50
เฉลี่ยรวม	219	3,004	3,223	140	341	481

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. อักขระเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) จะมีคำตอบให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ()

ตัวอย่าง

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
 () ข้าราชการครูสายงานการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง ด้านผลงานที่ได้ปฏิบัติ ด้านการรักษาวินัย ด้านความสามารถและความอดุสาหะใน

การปฏิบัติงานและด้านการลา แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
แล้วภาเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบสอบถาม โดยในแต่ละด้านมีจำนวนข้อดังนี้

- | | | |
|--------------------------------------------------|-------|--------|
| 1. ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง | จำนวน | 12 ข้อ |
| 2. ด้านผลงานที่ได้ปฏิบัติ | จำนวน | 6 ข้อ |
| 3. ด้านการรักษาวินัย | จำนวน | 6 ข้อ |
| 4. ด้านความสามารถและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน | จำนวน | 4 ข้อ |
| 5. ด้านการลา | จำนวน | 4 ข้อ |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ ที่	รายการ	ระดับปัญหา				
		น้อยที่ สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
	ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง					
1	การประชุมวางแผนในการปฏิบัติงาน					
2	การแบ่งงานให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดง
ความคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับปัญหาการประเมินผล
การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู
สายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 1

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ
ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ
ทฤษฎี แนวคิดและหลักการ ตลอดจนสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา
เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มุขมนตรี เขต 1

2.2 นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการควบคุม วิทยาลัยฯ ทำการตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพและปัญหาเป็นการหา ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แบบ Face Validity ผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบ ได้แก่

2.3.1 นายลวด แก้วไชยสง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1

2.3.2 นายอุดม บุ่งทอง บุคลากร 7 ว. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

2.3.3 นายวราภรณ์ กระสินรัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสถานีหนองลาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไข จากผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการควบคุมวิทยาลัยฯ มาปรับปรุงแก้ไขและเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยาลัยฯ พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สายงานการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยหาอำนาจการจำแนกรายชื่อ

2.6 หาอำนาจการจำแนก โดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อหาค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้น ไปถือว่ามีความจำแนกสูง ผลปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 32 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.550 ถึง 9.267

2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 4 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9897 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แจ้งผู้อำนวยการสถานศึกษาภายในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาตามเป้าหมายและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยส่งแบบสอบถามคืนมายังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
4. ผู้วิจัยไปรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้วยตนเอง
5. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. คัดแยกแบบสอบถามตามสถานภาพของผู้ตอบ
3. กรอกรหัสแบบสอบถาม
4. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูลที่ได้นำลงในกระดาษทำงานครบแบบสอบถามทุกฉบับ
5. ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ (Percent) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ
2. การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนขึ้นแก่ตามสถานภาพตำแหน่ง วิเคราะห์ด้วยค่า t -test Independent กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05
4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนขึ้นแก่ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู

สายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็น รายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หากคำร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

6. หากค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นโดยรวมรายด้านและเป็นรายชื่อของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน การแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ประเมินค่าระดับความคิดเห็นของ เบสท์ (Best, 1963 :204 – 208) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	มีปัญหาหนักที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	มีปัญหาหนัก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	มีปัญหาปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	ปัญหาน้อย
ค่าเฉลี่ย	0.51 – 1.50	หมายถึง	ปัญหาน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยวิธีหาค่าอัตราส่วนเกินวิกฤติ t เป็นรายชื่อตามวิธีการของ t -test โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 297)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	\bar{X}_H	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
	\bar{X}_L	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
	S_L^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูง หรือกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 261)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งหมด

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 มัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน
	n	แทน	จำนวนข้อมูล

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Independent Sample)

ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวนความสถานภาพตำแหน่งที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 322)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t
\bar{X}_1 แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
\bar{X}_2 แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2 แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2 แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1 แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2 แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) ใน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวนตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการสายงานการสอน โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 328)

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

เมื่อ	F	แทน ค่าการแจกแจงของ F
	MS_b	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.3 เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) (บุญชน ศรีสะอาด. 2541 : 346)

$$CV = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{within})(2/n)}$$

- เมื่อ K แทน จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
 F* แทน ค่า F ที่ได้จากตาราง (Critical Value)
 MS_w แทน ค่า Mean Square within group ที่คำนวณไว้แล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
 N แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
 Rajabhat University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ และการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลงานครั้งนี้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการสร้างข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางด้านสถิติและ วิจัยในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูล โดยเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปตารางแบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเดือนขึ้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตอนที่ 5 สรุปข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open Form) เกี่ยวกับปัญหา การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเดือนขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามตามสถานภาพและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งปรากฏผลตามตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 481)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา.....	140	100
1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
- น้อยกว่า 10 ปี.....	25	17.86
- ตั้งแต่ 10 – 20 ปี.....	46	32.86
- มากกว่า 20 ปี.....	69	49.28
2. ข้าราชการครูสายงานการสอน.....	341	100
2.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
- น้อยกว่า 10 ปี.....	39	11.44
- ตั้งแต่ 10 – 20 ปี.....	135	39.59
- มากกว่า 20 ปี.....	167	48.97

จากตาราง 2 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 49.28) รองลงไปตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 46 คน (ร้อยละ 32.86) และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 17.86)
2. ข้าราชการครูสายงานการสอน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 167 คน (ร้อยละ 48.97) รองลงไปตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 135 คน (ร้อยละ 39.59) และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 11.44)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน
ขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวม
และรายด้าน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 3 ถึง ตาราง 14 ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ
ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง.....	2.75	0.92	ปานกลาง
2. ด้านผลงานที่ปฏิบัติ.....	2.72	0.90	ปานกลาง
3. ด้านการรักษาวินัย.....	2.57	1.43	ปานกลาง
4. ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน.....	2.73	1.16	ปานกลาง
5. ด้านการลา.....	2.09	1.12	น้อย
เฉลี่ยรวม	2.63	0.99	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.63$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ด้านการลา มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.09$) ส่วนการดำเนินงาน
ด้านอื่นๆ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ
 ปัญหาการประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน.....	2.52	1.19	ปานกลาง
2. การแบ่งงานให้บุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน.....	2.71	1.24	ปานกลาง
3. การรับผิดชอบงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย.....	2.75	1.19	ปานกลาง
4. การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนส่งเสริมการเรียนรู้.....	2.75	1.07	ปานกลาง
5. การมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ.....	2.85	1.22	ปานกลาง
6. การจัดจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์.....	2.84	1.21	ปานกลาง
7. การเตรียมการสอนของบุคลากรในโรงเรียน.....	2.87	0.92	ปานกลาง
8. การจัดทำหรือจัดหาสื่อการสอน.....	2.82	0.95	ปานกลาง
9. การจัดทำงานธุรการชั้นเรียน.....	2.66	1.08	ปานกลาง
10. การดำเนินการวางแผนการสอนซ่อมเสริม.....	2.67	0.96	ปานกลาง
11. การส่งเสริมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	2.82	1.05	ปานกลาง
12. การวัดผลประเมินผลการเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้.....	2.82	1.14	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.76	1.10	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง โดยรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
 เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 7 การเตรียมการสอนของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} =$
 2.87)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ
 ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่ปฏิบัติ	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
13. การจัดให้ครูและนักเรียนมีเพิ่มสะสมผลงาน.....	2.71	1.07	ปานกลาง
14. การประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานธุรการในหน้าที่.....	2.71	0.98	ปานกลาง
15. การประเมินผลให้ได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิชาการ.....	2.77	0.93	ปานกลาง
16. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด.....	2.71	1.09	ปานกลาง
17. การผ่านเกณฑ์ในการประเมินผลของนักเรียน.....	2.71	1.03	ปานกลาง
18. การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จตามเป้าหมาย..	2.73	1.08	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.72	1.03	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผลงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มี
 ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 15 การประเมินผลให้ได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิชาการ ($\bar{X} = 2.77$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ
ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาวินัย	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
19. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการหรือ คำสั่งผู้บังคับบัญชา.....	2.62	1.42	ปานกลาง
20. ความศรัทธาในวิชาชีพครู รักษาเกียรติและชื่อเสียงของ หมุ่คณะ.....	2.54	1.57	ปานกลาง
21. การปฏิบัติตนตามศีลธรรมและวัฒนธรรม.....	2.52	1.52	ปานกลาง
22. ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่.....	2.48	1.55	น้อย
23. การรักษาความสามัคคีของหมุ่คณะและช่วยเหลือกัน ในหน้าที่ราชการ.....	2.70	1.44	ปานกลาง
24. การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น.....	2.60	1.39	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.57	1.48	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรักษาวินัย โดยรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.57$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 22
ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$) โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 23 การรักษาความสามัคคีของหมุ่คณะและช่วยเหลือกันในหน้าที่ราชการ (\bar{X}
 $= 2.70$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ
 ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความสามารถและความอดสาหะใน
 การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
25. ตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงาน ให้ความสนใจช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน.....	2.71	1.19	ปานกลาง
26. การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....	2.70	1.26	ปานกลาง
27. การหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเอง.....	2.78	1.21	ปานกลาง
28. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ.....	2.76	1.26	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.74	1.23	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีสภาพปัญหา
 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับ
 ปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 27 การหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเอง
 ($\bar{X} = 2.78$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ
 ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการลา โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการลา	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
29. การพิจารณาการอนุญาตการลา.....	2.32	1.37	น้อย
30. การนำวันลามาประกอบการพิจารณา.....	2.37	1.39	น้อย
31. การลาป่วย สลากิจ เกินเกณฑ์ที่กระทรวงกำหนด.....	1.87	1.17	น้อย
32. การลาป่วยที่จำเป็นคือองค์การศึกษาคือเป็นเวลานาน.....	1.77	1.16	น้อย
เฉลี่ยรวม	2.08	1.27	น้อย

จากตาราง 8 พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการลา โดยรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.08$) เมื่อพิจารณา
 เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
 ข้อ 30 การนำวันลาไปประกอบการพิจารณา ($\bar{X} = 2.37$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอน
เกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง.....	2.85	0.84	ปานกลาง
2. ด้านผลงานที่ปฏิบัติ.....	2.82	0.82	ปานกลาง
3. ด้านการรักษาวินัย.....	2.82	1.42	ปานกลาง
4. ด้านความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน.....	2.85	1.14	ปานกลาง
5. ด้านการลา.....	2.24	1.03	น้อย
เฉลี่ยรวม	2.77	0.91	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ข้าราชการครูสายงานการสอน โดยรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการลา มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.24$)
ส่วนการดำเนินงานด้านอื่นๆ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอน เกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของ ตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน.....	2.70	1.09	ปานกลาง
2. การแบ่งงานให้บุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน.....	2.83	1.09	ปานกลาง
3. การรับผิดชอบงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย.....	2.87	1.08	ปานกลาง
4. การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนส่งเสริมการเรียนรู้.....	2.82	1.08	ปานกลาง
5. การมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ.....	2.85	1.03	ปานกลาง
6. การจัดจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์.....	2.93	1.13	ปานกลาง
7. การเตรียมการสอนของบุคลากรในโรงเรียน.....	2.85	0.95	ปานกลาง
8. การจัดทำหรือจัดหาสื่อการสอน.....	2.90	0.86	ปานกลาง
9. การจัดทำงานธุรการชั้นเรียน.....	2.88	1.12	ปานกลาง
10. การดำเนินการวางแผนการสอนซ่อมเสริม.....	2.80	0.89	ปานกลาง
11. การส่งเสริมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	2.96	0.98	ปานกลาง
12. การวัดผลประเมินผลการเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้.....	2.92	1.02	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.85	1.02	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอน ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งโดยรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 11 การส่งเสริมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 2.96$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอนเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่ปฏิบัติ	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
13. การจัดการให้ครูและนักเรียนมีเพิ่มสะสมผลงาน.....	2.89	1.04	ปานกลาง
14. การประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานธุรการในหน้าที่.....	2.80	0.99	ปานกลาง
15. การประเมินผลที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิชาการ.....	2.82	0.89	ปานกลาง
16. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด.....	2.80	0.91	ปานกลาง
17. การผ่านเกณฑ์ในการประเมินผลของนักเรียน.....	2.85	0.91	ปานกลาง
18. การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จตามเป้าหมาย..	2.80	0.96	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.82	0.95	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอน ด้านผลงานที่ปฏิบัติ โดยมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกันโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 13 การจัดการให้ครูและนักเรียนมีเพิ่มสะสมผลงาน ($\bar{X} = 2.89$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอน
เกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการรักษาวินัยโดยรวมและ
รายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาวินัย	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
19. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการหรือ คำสั่งผู้บังคับบัญชา.....	2.82	1.40	ปานกลาง
20. ความศรัทธาในวิชาชีพครู รักษาเกียรติและชื่อเสียงของ หมุ่คณะ.....	2.85	1.53	ปานกลาง
21. การปฏิบัติตามศีลธรรมและวัฒนธรรม.....	2.81	1.55	ปานกลาง
22. ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่.....	2.85	1.57	ปานกลาง
23. การรักษาความสามัคคีของหมุ่คณะและช่วยเหลือกัน ในหน้าที่ราชการ.....	2.81	1.43	ปานกลาง
24. การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น.....	2.79	1.37	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.82	1.47	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ข้าราชการครูสายงานการสอน ด้านการรักษาวินัย โดยรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X}
= 2.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกันโดย
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 20 ความศรัทธาในวิชาชีพครู รักษาเกียรติและชื่อเสียงของหมุ่คณะและ
ข้อ 22 ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ (\bar{X} = 2.85)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอนเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านความสามารถและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
25. ตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานให้ความสนใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน.....	2.77	1.11	ปานกลาง
26. การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....	2.88	1.82	ปานกลาง
27. การหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเอง.....	2.91	1.18	ปานกลาง
28. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ความสำเร็จ.....	2.86	1.34	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.86	1.34	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอน ด้านความสามารถและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 27 การหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.91$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอนเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการลา โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการลา	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
29. การพิจารณาการอนุญาตการลา.....	2.50	1.24	น้อย
30. การนำวันลาประกอบพิจารณา.....	2.57	1.27	ปานกลาง
31. การลาป่วย ลากิจ เกินเกณฑ์ที่กระทรวงกำหนด.....	2.04	1.18	น้อย
32. การลาป่วยที่จำเป็นต้องพักรักษาตัวเป็นเวลานาน.....	1.89	1.09	น้อย
เฉลี่ยรวม	2.26	1.19	น้อย

จากตาราง 14 พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอน ด้านการลาโดยรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นข้อ 30 การนำวันลาประกอบพิจารณา มีสภาพปัญหาปานกลาง ($\bar{X} = 2.57$) และ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 15 ถึง ตาราง 20 ดังนี้

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง..	2.75	0.92	2.85	0.84	1.152
2. ด้านผลงานที่ปฏิบัติ.....	2.72	0.90	2.82	0.82	1.216
3. ด้านการรักษาวินัย.....	2.57	1.43	2.82	1.42	1.707
4. ด้านความสามารถและความอดสาหะใน การปฏิบัติงาน.....	2.73	1.16	2.85	1.14	1.029
5. ด้านการลา.....	2.09	1.12	2.24	1.03	1.465
เฉลี่ยรวม	2.63	0.99	2.77	0.91	1.484

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู
สายงานการสอนที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านคุณภาพและ
ปริมาณงานของตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน.....	2.52	1.19	2.70	1.09	1.605
2. การแบ่งงานให้บุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน.....	2.71	1.24	2.83	1.09	1.020
3. การรับผิดชอบงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย.....	2.75	1.19	2.87	1.08	1.070
4. การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนส่งเสริม การเรียนรู้.....	2.75	1.07	2.82	1.08	0.689
5. การมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ.....	2.85	1.22	2.85	1.03	0.008
6. การจัดจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์.....	2.84	1.21	2.93	1.13	0.801
7. การเตรียมการสอนของบุคลากรในโรงเรียน.....	2.87	0.92	2.85	0.95	0.257
8. การจัดทำหรือจัดหาสื่อการสอน.....	2.82	0.95	2.90	0.86	0.885
9. การจัดทำงานธุรการชั้นเรียน.....	2.66	1.08	2.88	1.12	1.902
10. การดำเนินการวางแผนการสอนซ่อมเสริม.....	2.67	0.96	2.80	0.89	1.439
11. การส่งเสริมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	2.82	1.05	2.96	0.98	1.390
12. การวัดผลประเมินผลการเรียนตามจุดประสงค์ การเรียนรู้.....	2.82	1.14	2.92	1.02	0.930
เฉลี่ยรวม	2.75	1.10	2.85	1.02	0.999

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนมี
ความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของ
ตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ทุกข้อมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู
 สายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ
 โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่ปฏิบัติ	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13. การจัดให้ครูและนักเรียนมีแฟ้มสะสมผลงาน.....	2.71	1.07	2.89	1.04	1.694
14. การประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานธุรการ ในหน้าที่.....	2.71	0.98	2.80	0.99	1.001
15. การประเมินผลให้ได้รับรางวัลเกี่ยวกับ งานวิชาการ.....	2.77	0.93	2.82	0.89	0.501
16. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด.....	2.71	1.09	2.80	0.91	0.776
17. การผ่านเกณฑ์ในการประเมินผลของนักเรียน.....	2.71	1.03	2.85	0.91	1.459
18. การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จ ตามเป้าหมาย.....	2.73	1.08	2.80	0.96	0.664
เฉลี่ยรวม	2.72	1.03	2.82	0.95	1.015

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนมี
 ความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของ
 ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมี
 ความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมี
 ความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู
 สายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการรักษาวินัย
 โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาวินัย	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
19. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของ ทางราชการหรือคำสั่งผู้บังคับบัญชา.....	2.62	1.42	2.82	1.40	1.383
20. ความศรัทธาในวิชาชีพครู รักษาเกียรติและ ชื่อเสียงของหมู่คณะ.....	2.54	1.57	2.85	1.53	1.957
21. การปฏิบัติตนตามศีลธรรมและวัฒนธรรม.....	2.52	1.52	2.81	1.55	1.885
22. ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่.....	2.48	1.55	2.85	1.57	2.327
23. การรักษาความสามัคคีของหมู่คณะและช่วยเหลือ กันในหน้าที่ราชการ.....	2.70	1.44	2.81	1.43	0.792
24. การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น.....	2.60	1.39	2.79	1.37	1.387
เฉลี่ยรวม	2.57	1.48	2.82	1.47	1.621

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนมี
 ความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของ
 ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการรักษาวินัย โดยรวมมี
 ความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมี
 ความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู
 สายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านความสามารถและ
 ความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถและความอดสาหัส ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
25. ตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงาน ให้ความสนใจ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน.....	2.71	1.19	2.77	1.11	0.491
26. การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....	2.70	1.26	2.88	1.28	1.402
27. การหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเอง.....	2.78	1.21	2.91	1.18	1.021
28. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ.....	2.76	1.26	2.88	1.26	0.950
เฉลี่ยรวม	2.73	1.23	2.86	1.20	0.966

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนมี
 ความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของ
 ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านความสามารถและความอดสาหัส
 ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็น
 รายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการลา โดยรวม และรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการลา	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
29. การพิจารณาการอนุญาตการลา.....	2.32	1.37	2.50	1.24	1.428
30. การนำวันลามาประกอบการพิจารณา.....	2.37	1.39	2.57	1.27	1.458
31. การลาป่วย ลากิจ เกินเกณฑ์ที่กระทรวงกำหนด...	1.87	1.17	2.04	1.18	1.406
32. การลาป่วยที่จำเป็นต้องพักรักษาตัวเป็นเวลานาน	1.77	1.16	1.89	1.09	1.012
เฉลี่ยรวม	2.08	1.27	2.25	1.19	1.326

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการลา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สาขางานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งจะปรากฏผลตามตาราง 21 ถึงตาราง 32 ดังนี้

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านคุณภาพและปริมาณงานของ ตำแหน่ง.....	2.60	0.95	2.71	0.86	2.83	0.95	0.626
2. ด้านผลงานที่ปฏิบัติ.....	2.59	1.00	2.77	0.85	2.73	0.90	0.332
3. ด้านการรักษาวินัย.....	2.35	1.38	2.57	1.35	2.65	1.51	0.415
4. ด้านความสามารถและความอดสาหะใน การปฏิบัติงาน.....	2.56	1.16	2.67	1.13	2.84	1.18	0.667
5. ด้านการลา.....	2.08	1.21	2.06	1.12	2.11	1.11	0.024
รวมเฉลี่ย	2.48	1.04	2.61	0.95	2.69	1.00	0.425

จากตาราง 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งโดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การประชุมวางแผนในการปฏิบัติงาน...	2.24	1.09	2.48	1.16	2.65	1.23	1.148
2. การแบ่งงานให้บุคลากรเพื่อ การปฏิบัติงาน.....	2.44	1.15	2.67	1.23	2.83	1.29	0.899
3. การรับผิดชอบงานพิเศษที่ได้รับ มอบหมาย.....	2.60	1.22	2.61	1.16	2.88	1.20	0.914
4. การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้.....	2.48	1.00	2.67	0.96	2.90	1.15	1.579
5. การมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ.....	2.64	1.11	2.85	1.26	2.93	1.25	0.499
6. การจัดจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์...	2.68	1.31	2.78	1.09	2.93	1.26	0.443
7. การเตรียมการสอนของบุคลากรใน โรงเรียน.....	2.80	1.08	2.96	0.81	2.84	0.93	0.308
8. การจัดทำหรือจัดหาสื่อการสอน.....	2.80	1.08	2.78	0.86	2.85	0.96	0.081
9. การจัดทำงานธุรการในชั้นเรียน.....	2.46	1.06	2.65	0.97	2.74	1.15	0.601
10. การดำเนินการวางแผนการสอน ซ่อมเสริม.....	2.54	1.06	2.65	0.92	2.72	0.97	0.307
11. การส่งเสริมการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ.....	2.84	1.10	2.72	1.00	2.88	1.07	0.346
12. การวัดผลประเมินผลการเรียนตาม จุดประสงค์การเรียนรู้.....	2.80	1.08	2.76	1.09	2.87	1.19	0.129
รวมเฉลี่ย	2.61	1.11	2.71	1.04	2.83	1.13	0.604

จากตาราง 22 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านคุณภาพและปริมาณของตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นคนประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ โดยรวม และรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13. การจัดให้ครูและนักเรียนมีพื้นที่แสดงผลงาน.....	2.60	1.11	2.67	1.07	2.78	1.06	0.310
14. การประเมินผลสำเร็จของ การปฏิบัติงานธุรการในหน้าที่.....	2.48	1.04	2.82	0.93	2.71	0.98	0.979
15. การประเมินผลให้ได้รับรางวัลเกี่ยวกับ งานวิชาการ.....	2.48	0.96	2.87	0.90	2.81	0.92	1.554
16. การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์ที่กำหนด.....	2.60	1.15	2.83	1.08	2.68	1.09	0.404
17. การผ่านเกณฑ์ในการประเมินผลของ นักเรียน.....	2.72	1.13	2.72	1.02	2.69	1.02	0.012
18. การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ สำเร็จตามเป้าหมาย.....	2.68	1.24	2.74	1.10	2.74	1.02	0.030
รวมเฉลี่ย	2.49	1.10	2.77	0.93	2.73	1.01	0.548

จากตาราง 23 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการรักษาวินัย โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาวินัย	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
19. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ของทางราชการหรือคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา.....	2.44	1.32	2.59	1.37	2.71	1.49	0.348
20. ความศรัทธาในวิชาชีพครู รักษาเกียรติ และชื่อเสียงของหมู่คณะ.....	2.32	1.54	2.48	1.50	2.67	1.63	0.502
21. การปฏิบัติตนตามศีลธรรมและ วัฒนธรรม.....	2.32	1.37	2.50	1.42	2.61	1.63	0.335
22. ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่	2.20	1.52	2.42	1.50	2.62	1.60	0.728
23. การรักษาความสามัคคีของหมู่คณะ และช่วยเหลือกันในพื้นที่ราชการ.....	2.40	1.38	2.80	1.39	2.74	1.51	0.678
24. การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น....	2.44	1.50	2.67	1.28	2.61	1.44	0.227
รวมเฉลี่ย	2.35	1.43	2.57	1.41	2.66	1.55	0.469

จากตาราง 24 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการรักษาวินัย โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถและความอดสาหัส ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
25. ตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานให้ ความสนใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน.....	2.52	1.15	2.71	1.16	2.78	1.23	0.441
26. การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....	2.56	1.29	2.60	1.21	2.81	1.29	0.557
27. การหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเอง.	2.60	1.22	2.71	1.23	2.90	1.20	0.672
28. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จ.....	2.56	1.26	2.67	1.24	2.90	1.28	0.845
รวมเฉลี่ย	2.56	1.23	2.67	1.21	2.84	1.25	0.628

จากตาราง 25 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการลาโดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการลา	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
29. การพิจารณาการอนุญาตการลา.....	2.20	1.47	2.24	1.30	2.41	1.39	0.295
30. การนำวันลาประกอบพิจารณา.....	2.32	1.40	2.27	1.42	2.46	1.37	0.294
31. การลาป่วย ลากิจ เกินเกณฑ์ที่กระทรวง กำหนด.....	1.96	1.17	1.87	1.21	1.84	1.17	0.093
32. การลาป่วยที่จำเป็นต้องพักรักษาตัวเป็น เวลานาน.....	1.84	1.21	1.82	1.08	1.72	1.20	0.153
รวมเฉลี่ย	2.08	1.31	2.05	1.25	2.10	1.28	0.208

จากตาราง 26 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการลา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 สายงานการสอนที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมและ
 รายด้าน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านคุณภาพและปริมาณงานของ ตำแหน่ง.....	2.78	0.64	2.82	0.88	2.90	0.86	0.500
2. ด้านผลงานที่ปฏิบัติ.....	2.89	0.60	2.78	0.83	2.84	0.85	0.360
3. ด้านการรักษาวินัย.....	2.72	1.22	2.69	1.39	2.94	1.49	1.282
4. ด้านความสามารถและความอุทิศสละใน การปฏิบัติงาน.....	2.66	1.05	2.86	1.15	2.90	1.15	0.697
5. ด้านการลา.....	2.25	1.00	2.33	1.10	2.17	0.97	0.863
รวมเฉลี่ย	2.71	0.74	2.74	0.93	2.80	0.94	0.293

จากตาราง 27 พบว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมมีความแตกต่าง
 กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่าง
 กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านคุณภาพและ
ปริมาณงานของตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน.....	2.56	0.94	2.62	1.13	2.80	1.09	1.387
2. การแบ่งงานให้บุคลากรเพื่อ การปฏิบัติงาน.....	2.62	0.87	2.78	1.18	2.92	1.06	1.469
3. การรับผิดชอบงานพิเศษที่ได้รับ มอบหมาย.....	2.68	0.93	2.82	1.16	2.96	1.04	1.233
4. การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้.....	2.77	0.95	2.78	1.10	2.87	1.09	0.343
5. การมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ.....	2.82	1.03	2.79	1.01	2.90	1.05	0.456
6. การจัดจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์....	2.97	0.90	2.84	1.16	2.99	1.17	0.632
7. การเตรียมการสอนของบุคลากรใน โรงเรียน.....	2.852	0.67	2.86	0.97	2.842	0.99	0.016
8. การจัดทำหรือจัดหาสื่อการสอน.....	.90	0.71	2.92	0.91	.88	0.86	0.097
9. การจัดทำงานธุรการในชั้นเรียน.....	2.89	0.93	2.81	1.16	2.93	1.13	0.436
10. การดำเนินการวางแผนการสอน ซ่อมเสริม.....	2.67	0.66	2.83	0.97	2.81	0.88	0.504
11. การส่งเสริมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ.....	2.82	0.89	3.02	0.95	2.95	1.01	0.696
12. การวัดผลประเมินผลการเรียนตาม จุดประสงค์การเรียนรู้.....	2.85	0.84	2.86	1.02	2.99	1.07	0.706
รวมเฉลี่ย	2.78	0.86	2.82	1.06	2.90	1.03	0.664

จากตาราง 28 พบว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านคุณภาพและ ปริมาณงานของตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 สาขางานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ
 โดยรวมและรายชื่อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13. การจัดให้ครูและนักเรียนมี เพิ่มสะสม ผลงาน.....	2.82	0.99	2.92	1.04	2.89	1.06	0.129
14. การประเมินผลสำเร็จของ การปฏิบัติงานธุรการในหน้าที่.....	2.87	0.80	2.74	1.00	2.84	1.02	0.424
15. การประเมินผลที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับ งานวิชาการ.....	2.82	0.60	2.80	0.96	2.83	0.90	0.022
16. การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์ที่กำหนด.....	2.90	0.78	2.74	0.92	2.82	0.94	0.564
17. การผ่านเกณฑ์ในการประเมินผลของ นักเรียน.....	3.03	0.74	2.77	0.89	2.88	0.95	1.371
18. การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ สำเร็จตามเป้าหมาย.....	2.92	0.77	2.73	1.01	2.83	0.97	0.724
รวมเฉลี่ย	2.89	0.78	2.78	0.97	2.84	0.97	0.539

จากตาราง 29 พบว่า ข้าราชการครูสาขางานการสอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ
 โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมี
 ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 สายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการรักษาวินัย
 โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาวินัย	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
19. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการหรือคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา.....	2.74	1.16	2.71	1.38	2.92	1.49	0.934
20. ความศรัทธาในวิชาชีพครู รักษาเกียรติ และชื่อเสียงของหมู่คณะ.....	2.82	1.35	2.70	1.52	2.97	1.58	1.160
21. การปฏิบัติตนตามศีลธรรมและ วัฒนธรรม.....	2.77	1.38	2.62	1.50	2.98	1.62	1.921
22. ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่	2.74	1.42	2.71	1.53	2.99	1.62	1.285
23. การรักษาความสามัคคีของหมู่คณะ และช่วยเหลือกันในหน้าที่ราชการ.....	2.62	1.29	2.73	1.37	2.93	1.49	1.142
24. การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น....	2.67	1.28	2.69	1.34	2.90	1.40	1.083
รวมเฉลี่ย	2.72	1.31	2.69	1.44	2.94	1.53	1.254

จากตาราง 30 พบว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการรักษาวินัย
 โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมี
 ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 สายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านความสามารถ
 และความอดสาเหในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถและความอดสาเห ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
25. ตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานให้ ความสนใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน.....	2.54	1.02	2.78	1.17	2.81	1.08	0.970
26. การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ.....	2.69	1.30	2.88	1.29	2.92	1.27	0.502
27. การหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเอง.	2.77	1.11	2.90	1.19	2.94	1.20	0.344
28. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จ.....	2.64	1.18	2.89	1.23	2.93	1.30	0.850
รวมเฉลี่ย	2.66	1.15	2.86	1.22	2.90	1.21	0.666

จากตาราง 31 พบว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านความสามารถและ
 ความอดสาเหในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อ
 พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ
 เช่นเดียวกัน

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สายงานการสอน ที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการลาโดยรวม
และรายข้อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการลา	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
29. การพิจารณาการอนุญาตการลา.....	2.41	1.25	2.56	1.28	2.48	1.22	0.287
30. การนำวันลามาประกอบการพิจารณา....	2.58	1.22	2.71	1.38	2.45	1.19	1.498
31. การลาป่วย ลากิจ เกินเกณฑ์ที่กระทรวง กำหนด.....	2.08	1.17	2.08	1.19	2.00	1.19	0.172
32. การลาป่วยที่จำเป็นต้องพักรักษาตัวเป็น เวลานาน.....	1.97	1.03	1.99	1.22	1.78	1.00	1.494
รวมเฉลี่ย	2.26	1.16	2.33	1.26	2.17	1.15	0.862

จากตาราง 32 พบว่า ข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการลาโดยรวมนี
ความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมี
ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตอนที่ 5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open Form) เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปรากฏผลดังตาราง 33 ถึง ตาราง 37 ดังนี้

ตาราง 33 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 335)	ร้อยละ
1	ควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมให้มากที่สุด.....	115	34.32
2	ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อราชการและสังคม.....	91	27.16
3	ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ.....	76	22.68
4	ทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ.....	35	10.44
5	คุณภาพและปริมาณงานควรอยู่ในระดับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน.....	10	2.98
6	การพิจารณาควรคำนึงถึงโรงเรียนขนาดเล็ก.....	8	2.42

จากตาราง 33 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลในการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ ควรมอบหมายให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมให้มากที่สุด รองลงไป ได้แก่ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์ผลดีต่อราชการและสังคม ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ ทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ คุณภาพและปริมาณงานควรอยู่ในระดับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน การพิจารณาควรคำนึงถึงโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ

ตาราง 34 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน
ขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 350)	ร้อยละ
1	ทำให้บุคลากรมีคุณภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน....	105	30.00
2	ควรมีการประเมินผลอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ.....	55	15.71
3	ผลงานที่ได้รับมอบหมายเป็นหลัก.....	34	9.71
4	ต้องค้นคว้า เผยแพร่แก่สาธารณชน มีเอกสารอ้างอิง เกิดผล แก่นักเรียนมากที่สุด.....	30	8.57
5	ต้องเป็นผลงานเชิงประจักษ์ คือ เป็นรูปธรรม.....	29	8.28
6	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่าง หนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ.....	27	7.71
7	ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้.....	25	7.14
8	ควรส่งเสริมการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	18	5.14
9	การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตาม เป้าหมายพิจารณาทั้งงานสอนงานสนับสนุนการสอน.....	15	4.28
10	ดูการทำงานเป็นทีม ไปในทิศทางเดียวกัน.....	12	3.46

จากตาราง 34 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในด้านผลงานที่ปฏิบัติ ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1
คือ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพและส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน รองลงไปได้แก่ ควรมี
การประเมินผลอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ผลงานที่ได้รับมอบหมายเป็นหลัก ต้องค้นคว้า เผยแพร่
แก่สาธารณชน มีเอกสารอ้างอิง เกิดผลแก่นักเรียนมากที่สุด ต้องเป็นผลงานเชิงประจักษ์คือเป็น
รูปธรรม ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่
ประเทศชาติ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียน
เป็นสำคัญ การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย พิจารณาทั้งงานสอน
งานสนับสนุนการสอน ดูการทำงานเป็นทีม ไปในทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ

ตาราง 35 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน
ขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการรักษาวินัย

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 310)	ร้อยละ
1	ต้องรักษาระเบียบวินัยของทางราชการอย่างเคร่งครัด.....	95	30.64
2	ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการหรือ คำสั่งผู้บังคับบัญชา.....	79	25.48
3	ควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์มาเป็น เกณฑ์ในการพิจารณา.....	60	19.35
4	ควรมีการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ.....	55	17.74
5	ควรรักษาความสามัคคีของหมู่คณะและช่วยเหลือกันใน หน้าที่ราชการ.....	21	6.49

จากตาราง 35 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผล
การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู
สายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในด้านการรักษาวินัย ให้
ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ ต้องรักษาระเบียบวินัยของทางราชการอย่างเคร่งครัด รองลงไป ได้แก่
ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการหรือคำสั่งผู้บังคับบัญชา ควรประพฤติ
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ควรมีการประชุมชี้แจงแนวทาง
การปฏิบัติ ควรรักษาความสามัคคีของหมู่คณะและช่วยเหลือกันในหน้าที่ราชการ ตามลำดับ

ตาราง 36 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน
ขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความสามารถและความอุสาหะในการปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 210)	ร้อยละ
1	มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตรงต่อเวลา มี ความมานะบากบั่น อดทน อุสาหะ และกล้าเผชิญหน้าต่อ ปัญหา.....	75	35.71
2	ตรวจและติดตามการปฏิบัติงานให้ความสนใจช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน.....	60	28.57
3	คุณลักษณะของนักเรียนเป็นหลัก.....	57	27.14
4	ความสามารถ ความอุสาหะต้องเป็นเชิงประจักษ์.....	11	5.23
5	ควรมำงานที่ได้รับมอบหมายมาพิจารณาด้วย.....	5	2.38
6	ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประ โยชน์ต่อ ทางราชการ.....	2	0.97

จากตาราง 36 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผล
การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู
สายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในด้านความสามารถและ
ความอุสาหะในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ มีความรับผิดชอบใน
การปฏิบัติงาน ตรงต่อเวลา มีความมานะบากบั่น อดทน อุสาหะและกล้าเผชิญหน้าต่อปัญหา
รองลงไป ได้แก่ ตรวจและติดตามการปฏิบัติงานให้ความสนใจเพื่อนร่วมงานคุณลักษณะของ
นักเรียนเป็นหลัก ความสามารถ ความอุสาหะต้องเป็นเชิงประจักษ์ ควรมำงานที่ได้รับมอบหมาย
มาพิจารณาด้วย ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใด เรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์
สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งมีประโยชน์ต่อทางราชการ ตามลำดับ

ตาราง 37 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อน
ขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการลา

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 250)	ร้อยละ
1	ผู้บังคับบัญชาควรชี้ระเบียบว่าด้วยการลาเป็นหลัก.....	80	32.00
2	ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาอนุญาตการลาแต่ละประเภทตาม ความเหมาะสม.....	69	27.60
3	ผู้บังคับบัญชาควรถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญ.....	41	16.40
4	ผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงกฎหมาย ระเบียบว่าด้วยการลา ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ.....	40	16.00
5	ผู้บังคับบัญชาควรนำวันลาประกอบการพิจารณาเป็นหลัก สำคัญ.....	20	8.00

จากตาราง 37 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผล
การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู
สายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในด้านการลา ให้ความสำคัญเป็น
ลำดับที่ 1 คือ ผู้บังคับบัญชาควรชี้ระเบียบว่าด้วยการลาเป็นหลัก รองลงไปได้แก่ ผู้บังคับบัญชา
ควรพิจารณาอนุญาตการลาแต่ละประเภทตามความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาควรถือเป็นปัจจัย
หลักสำคัญ ผู้บังคับบัญชาควรชี้แจงกฎหมายระเบียบว่าด้วยการลาให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ
ผู้บังคับบัญชาควรนำวันลาประกอบการพิจารณาเป็นหลักสำคัญ ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนมีความคิดเห็นต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แยกต่างหาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 แยกต่างหาก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 3,223 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan : อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 148 - 149) ได้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 140 คน และข้าราชการครูสายงานสอนจำนวน 341 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 481 คน แล้วสุ่มกลุ่มย่อยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษาตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการหาความเที่ยงตรงแบบ Face Validity แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination) ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.550 - 9.268 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการ

ครูสายงานการสอนในอำเภอสตึกจังหวัดบุรีรัมย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9897

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอความร่วมมือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ขอให้ออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครู สายงานการสอนไปยังโรงเรียนต่างๆ และนำแบบสอบถามแจกจ่ายไปยังโรงเรียนตามเป้าหมายและ กำหนดวันรับคืนโดยส่งแบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 แล้วผู้วิจัยไป รวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้วยตนเอง ผลปรากฏว่า แบบสอบถาม จำนวน 481 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 481 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จ รูปและใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ด้วยการแจกแจง ความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อน ขึ้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน วิเคราะห์ด้วยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา เลื่อนเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยการวิเคราะห์ด้วยค่า t - test Independent กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) เมื่อทราบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำ การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับ นัยสำคัญ .05

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายปิดใช้การวิเคราะห์ เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีต่อปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
โดยรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการลา มีปัญหา
การดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนการดำเนินงานด้านอื่นๆ มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง

1.2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีต่อปัญหาการประเมินผล
การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมมีสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านการลา มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนการดำเนินงานด้านอื่นๆ มีปัญหา
การดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีต่อ
ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในด้านการลาที่ทำให้มีปัญหาค่าดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
อาจเนื่องจาก ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลได้มีกฎหมาย ระเบียบ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
พ.ศ. 2544 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2544) บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็น
ข้าราชการ การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิด โอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้มี

ส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา การวางแผนตลอดจนการกำหนดนโยบายและวางวัตถุประสงค์ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.2547 : 149)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการรักษาวินัย โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

2.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านการลา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน โดยรวมมีสภาพความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนไม่แตกต่างกันหรือมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันในเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบ โดยบุคลากรทุกฝ่ายได้มีการตั้งวัตถุประสงค์ร่วมกันที่จะทำให้การศึกษามีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเน้นเด็กเป็นสำคัญหรืออาจเนื่องมาจากเดิมการบริหารการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาใช้การบริหารแบบรวบอำนาจเบ็ดเสร็จ แต่ปัจจุบันผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมมากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.2547 : 149)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า

4.1 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง ควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมให้มากที่สุด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อราชการและสังคม ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ว่าควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมให้มากที่สุด โดยมีความถี่มากกว่าข้ออื่นๆ อาจเนื่องมาจาก ระบบการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ตลอดจนนโยบายในการจัดการศึกษาทุกระดับ ทบวง กรม ได้ให้ผู้บังคับบัญชาบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็น นโยบาย การประชุมวางแผนร่วมกัน การกำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน การกำหนดสิ่งที่จะประเมินครอบคลุมทุกด้าน การปฏิบัติงานโดยผู้ร่วมงานทุกกลุ่ม การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การกำหนดวิธีการประเมินผล การวิเคราะห์ผลและการนำผล การประเมินไปใช้ ซึ่งเหตุผลดังกล่าว จึงอาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนได้มีความคิดเห็นตรงกันมากกว่าข้ออื่นๆ

4.2 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ ทำให้บุคลากรมีคุณภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน ควรมีการประเมินผลอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ผลงานที่ได้รับมอบหมายเป็นหลัก

4.3 ด้านการรักษาวินัย ต้องรักษาวินัยของทางราชการอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการหรือคำสั่งผู้บังคับบัญชา ควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

4.4 ด้านความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน มีความคิดชอบในการปฏิบัติงาน ตรงต่อเวลา มีความมานะบากบั่น อดทน อดสาหัสและกล้าเผชิญหน้าต่อปัญหา ตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานให้ความสนใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน คุณลักษณะของนักเรียนเป็นหลัก

4.5 ด้านการลา ผู้บังคับบัญชาควรยึดระเบียบว่าด้วยการลาเป็นหลัก ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาอนุญาตการลาแต่ละประเภทตามความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาควรถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญ

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามกรอบแนวคิดในการประเมินผลทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบถึงผลของการปฏิบัติงานและมีประเด็นที่ค้นพบน่าสนใจอันจะเป็นข้อมูลนำไปสู่ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนมีความคิดเห็นว่าการลา มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้วางกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีซึ่งเป็นการเลือกผู้พิจารณาความดีความชอบและผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายได้ศึกษา กฎ ระเบียบว่าด้วยการลาที่มีผลต่อการนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 : 293) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งสรรค์ บัวจุม (2533 : บทคัดย่อ) พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง เห็นด้วยกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาให้นำระเบียบว่า ด้วยการลามาประกอบการพิจารณาด้วยพร้อมกับการกำหนดคน โอบายเป็นลายลักษณ์อักษร การประชุมชี้แจงให้ตรงกัน ใช้คะแนนการประเมินเป็นหลัก การพิจารณาโดยคณะกรรมการประเมินการทำงานเมื่อเสร็จสิ้นโครงการทุกครั้งและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันหรือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประจวบ อดะดิษฐ์ (2536 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการประเมินผลปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบตามกฎหมายและข้าราชการครูสายงานการสอนเป็นผู้มีหน้าที่ถูกประเมินผลหรือเป็นผู้ปฏิบัติงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(2547:5) ที่ว่าระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสม มีความสอดคล้องกับลักษณะในแต่ละสายงานที่มีความหลากหลายและมีลักษณะพิเศษที่ข้าราชการครูแตกต่างจากข้าราชการประเภทอื่นๆ และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นอย่างยิ่ง ในทางตรงกันข้ามหากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมมีการเล่นพรรคเล่นพวกใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานในสถานศึกษาย่อมจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาลดลงซึ่งจะส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีในปัจจุบันได้มีการวางแผนทางปฏิบัติร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเพราะในปัจจุบันระบบการบริหารจัดการที่ดีของโรงเรียนเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานในโรงเรียนมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งได้รับการยอมรับจากบุคคลและองค์กรต่างๆ จากผลการวิจัยของ นิภาพร ภูมิพะยอม (2542 : 8-9) ยังได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารการจัดการศึกษาที่ดีของผู้บริหารที่มีต่อการตัดสินใจพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูสายงานการสอน ควรใช้ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ใช้กระบวนการทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ โดยให้ความช่วยเหลือในการทำงานร่วมกับครูซึ่งเป็นการให้โอกาสกับครูเข้ามามีส่วนร่วม

3. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาสภาพปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนที่ว่า บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากที่สุด อาจเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล และเกี่ยวข้องตลอดเวลาในขณะรับราชการ อีกทั้งมีความสำคัญต่อการรับราชการหลายด้าน เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ เกียรติประวัติการรับราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติราชการและความดีความชอบของข้าราชการที่ได้กระทำในรอบปีที่ผ่านมารวมทั้งเป็นการจูงใจให้ข้าราชการได้ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีผลดีและมีประสิทธิภาพ ประเวศ วะสี (2539 : 50) ได้กล่าวถึง การพิจารณาผลงานของข้าราชการว่าผลการปฏิบัติงานของผู้ใดดีเด่นหรือปกติเพื่อตัดสินให้บำเหน็จความชอบหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนมากขึ้นน้อยแตกต่างกันตามผลงานอย่างเที่ยงธรรมและมีหลักเกณฑ์ จึงเห็นว่า ควรให้ผู้รับ

การประเมินผลได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบประจำปีในแต่ละครั้ง อีกทั้งอาจ
เนื่องมาจากการบริหารงานบุคคล โดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมจะมีผลทำให้การกำหนดเป้าหมายและ
หลักการทำงานหรือทิศทางการทำงาน ไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นในการวางแนวทางเกี่ยวกับการประเมินผล
การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามุรไรรัมย์ เขต 1 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุรไรรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้าน
ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง ด้านผลงานที่ปฏิบัติ ด้านการรักษาวินัย
ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ด้านการลา มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้แยกรายด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากสภาพปัญหา
ของการดำเนินงานน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นๆ ได้แก่ การประชุมวางแผนการปฏิบัติงานซึ่ง
เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนจะต้องมีการประชุมวางแผนร่วมกันและมีส่วนร่วมในการประเมินผล
การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

1.1.2 ด้านผลงานที่ปฏิบัติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากสภาพปัญหาของการดำเนินงานน้อย
ที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นๆ ได้แก่ การจัดให้ครูและนักเรียนมีเพิ่มสะสมงาน การประเมินผล
สำเร็จของการปฏิบัติงานบุคลากรในหน้าที่ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด
การผ่านเกณฑ์ในการประเมินผลของนักเรียน ซึ่งในเรื่องดังกล่าวนี้โรงเรียนจะต้องนำมาวิเคราะห์
ข้อมูลและวางแผนงาน โครงการเพื่อพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของ โรงเรียน เช่น

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนควรทำ
ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของความสำคัญในการมีเพิ่มสะสมผลงาน

- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนควรถือเป็นหน้าที่หลักของการดำเนินงานธุรการให้เรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน
- 3) ควรให้ข้าราชการครูสายงานการสอนได้รู้ถึงวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ข้าราชการครูสายงานการสอนได้รู้ถึงเกณฑ์ในการประเมินผล

1.1.3 ด้านการรักษาวินัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากสภาพปัญหาของการดำเนินงานน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นๆ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายต้องให้ความสนใจและเป็นตัวอย่างที่ดีต่อความซื่อสัตย์ สุจริตให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง

1.1.4 ด้านความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากสภาพปัญหาของการดำเนินงานน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อเสริมสร้างคุณภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.1.5 ด้านการลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากสภาพปัญหาของการดำเนินงานน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นๆ ได้แก่ การลาป่วยจำเป็นที่ต้องพักรักษาตัวเป็นเวลานาน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายควรศึกษากฎ ระเบียบว่าด้วยการลา ที่มีผลต่อการนำมาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการลา มีค่าเฉลี่ยจากสภาพปัญหาของการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง กฎหมาย กฎ ระเบียบ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู เช่น การพิจารณาอนุญาตและการนำวันลาไปประกอบการพิจารณา การลาป่วย ลากิจกินเคี้ยวที่กระทรวงกำหนด การลาป่วยจำเป็นที่ต้องพักรักษาตัวเป็นเวลานาน เป็นต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี โดยรวมมีสภาพปัญหาไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำกว่า

ข้าราชการครูสายงานการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งสร้างความเข้าใจต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับครู โดยการให้ความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นตามประสบการณ์ต่างกัน ในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี โดยรวมมีสภาพปัญหาไม่แตกต่างกันโดยผู้บริหารสถานศึกษาและ ข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับ ความคิดเห็นต่ำกว่าผู้มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 - 12 ปี กับ มากกว่า 20 ปี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควร เร่งสร้างความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับครู โดยการ ให้ ความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกัน

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีผล โดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายงานการสอนในการที่จะวางแผนร่วมกันและ ทำความเข้าใจถึงกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องซึ่งทั้งหมดจะส่งผล ต่อการจัดการศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1 จากข้อค้นพบ ในขอบเขตที่ดำเนินการ ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการศึกษาวิจัยในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามตัวแปรอื่น เช่น วุฒิการศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวิจัยให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของ ข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่นนอกจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์

2.3 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการเปรียบเทียบตามตัวแปรของขนาด สถานศึกษา

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็น นิตยบุคคล.

กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. สำนักปลัดกระทรวง. (2548). แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.

กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

ขวัญราตรี ไชยแสง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับ

การดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล สมเด็จพระพุทธราช ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (บริหารการพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จันทร์ธานี สงวณนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :

บู๊ต พลอยท์.

ณรงค์ สวีแพทย์. (2537). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ

ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร กองบิน 71 กองพลบินที่ 4 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

ทิสนา แคมมณี. (2541). รวบรวมบทความทางการประเมินผลโครงการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์. (2536). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นิพนธ์ ศศิธร. (2523). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ. อัดสำเนา.

นภาพรณ พัฒนฉัตรชัย. (2549). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

สุรินทร์ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

บรรยงค์ โคจันดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. มหาสารคาม : อภิชาตการพิมพ์.

_____. (2541). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญช่วย เจริญธรรม. (2538). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัด

กรมทหารราบที่ 5 จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ประจวบ อมะลย์เชียร. (2536). การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ.
ปริญญาโท คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ประถิน วีระศิลป์. (2535). การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. นุรีรัมย์ :
สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2537). การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ประเวศ ะสี. (2539). ปฏิรูปการศึกษาไทย. อัมรินทร์วิชาการ มูลนิธิสคสรี สฤษดิ์วงศ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์เสริมสร้าง
กรุงเทพฯ.
- _____. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์เสริมสร้าง
กรุงเทพฯ.
- พรนิภา สิมปะชอม. (2542. มกราคม). การพัฒนาคุณภาพครูภายใต้วิสัยทัศน์ผู้บริหาร.
ข้าราชการครู. 19(2) : 8-9
- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2540). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
โอเคียนสโตร์.
- ไพโรจน์ สักปรีชา. (2523). การบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ไพโรจน์ อุลิต. (2547). แนวทางการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ. อัดสำเนา.
- ภิญโญ สาร. (2514). หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- รังสรรค์ บัวจุม. (2533). ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณา
ความดีความชอบประจำปี ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- รัตนา เชาวน์ปรีชา. (2537). การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์

- ก.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
อัคราณา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- เลิศไกร กิรมย์. (2540). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ. กรุงเทพฯ.
อัคราณา
- วราภรณ์ กระจุกสถิต. (2517). ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
<http://www.knutt.ac.th/organization//sscct.html>.
- วิจิตร ศรีธำณ และคนอื่นๆ. (2529). การบริหารบุคคลในโรงเรียนหน่วยที่ 1-5. พิมพ์ครั้งที่ 5.
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2531). การบริหารครบวงจร. กรุงเทพฯ : แมสพับลิชชิ่ง.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : อัคราณา.
- ศิริกุล คัญเจตารักษ์. (2542). ทฤษฎีบุคคลิกภาพ. กาญจนบุรี : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- สมคิด สัทธีธร. (2530). หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อน
ขั้นเงินเดือนของข้าราชการตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : อัคราณา.
- สมชาย บุญศิริเกสซ์. (2545). การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ กศ.ศ. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). เทคนิคการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อัคราณา.
_____. (2526). เทคนิคการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อัคราณา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 (2549). ข้อมูลอัตรากำลังครูในสถานศึกษาประจำปี
2549. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 : อัคราณา.
_____. (2550). ข้อมูลอัตรากำลังครูในสถานศึกษาประจำปี 2550. สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 : อัคราณา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2530). การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณสภา.
- _____. (2531). การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

- (2536). คู่มือ อ.ก.ค.กรม (สปร.) และ อ.ก.ค. จังหวัด. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2544). หน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครู.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2547). หน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2547). หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี. กรุงเทพฯ
: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- (2549). อัตราค่าจ้างข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2549. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน.
กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548). คู่มือการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
องค์การคุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). คู่มือปฏิบัติงาน
การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : แผนกช่างพิมพ์วิทยาลัย
สารพัดช่างพระนคร.
- (2547). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการครูสายงานการสอน
เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2547). กฎหมายและระเบียบในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สิทธิากร อักษรนิติกุล. (2540). เทคนิคการบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ 1. นครปฐม :
ไทยเทรต แอนด์ พริ้นท์.
- สุตาภรณ์ พรหมอินทร์. (2538). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการ สหกรณ์
การเกษตรในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

- สุชาติร์คน์ อนุตตประเสริฐ. (2538). การศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจของนักศึกษามหาวิทยาลัยต่อการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธี บุญฉะภักดิ์. (2536). การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและอำเภอทั่วประเทศ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- สุบิน ภูมิรินทร์. (2533). การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- สุพัฒนา ไทรกุล. (2527). เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. อัดสำเนา.
- เสนาะ ดิยาวิ. (2535). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2539). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมร หนูมาศ. (2536). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- อวยชัย ชะมา. (2525). หอสมุดและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ. อัดสำเนา.
- Best, J.W. (1963). *Research in Education*. New Jersey : Prentice – Hall.
- Douglas, M.G. (1967). *A Encyclopedia of Educational Research*. New York : McMillan.
- Herzberg, F., M. and other. (1959). "The Motivation to Work." New York : John Wiley and Sons.
- Joseph, B.K. (1975). *Personnel Administration for Thai Students*. Bangkok : Thammasat University.
- Jonhston, T., & Bavin, T.A. (1979, June). "Herzberg and Job Satisfaction." *Personal Practice Bulletin*. 29(6) : 163 – 141.

Osuka, S. N. (1991, June). "Job Satisfaction and Job Dissatisfaction of Fulltime Faculty Members in Public Institution of Higher Education in South Dakota,"

Dissertation Abstracts International. 52(12): 4169 – A.

Panagos. (1985).). **Research in Education**. New Jersey : Prentice – Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๓๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณลวด แก้วโชติง

ด้วยนายสมชัย ปิตตา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรี ผศ. ๑ โดยมี รศ.ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ทิอรรณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)

กณบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๓๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๑

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอุคม บุ่งทอง

ด้วยนายสมชัย บิดดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรี เขต ๑ โดยมี รศ.ประสิทธิ์ สุวรรณวิทย์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ ๖๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ ละอองทอง)

กณบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๔๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๓๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณวราภรณ์ กระสินรัมย์

ด้วยนายสมชัย ปิตตา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑ โดยมี รศ.ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการใน ขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

กณบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๓๒๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕

ด้วยนายสมชาย ปิตดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑ โดยมี รศ.ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมการศึกษาค้นคว้า ในการนี้นักศึกษา มีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่ จะใช้ กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้นายสมชาย ปิตดา ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย กับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดี ภาควิชาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๓ ๑๒๒๑, ๐๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๔๐๘๕/ 3๖๑

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต ๔
อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๑๒๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มร่อนทอง/กลุ่มคอนมนต์

ด้วย นายสมชัย ปิตดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกลุ่มร่อนทอง และกลุ่มคอนมนต์ จึงขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง ในสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ หวังว่าคงได้รับความร่วมมือด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวรภัฏ เจริญราบ)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 4

กลุ่มผู้อำนวยการ

กลุ่มบริหารงานทั่วไป

โทร.๐๔๔-๖๘๕๔๔๕, ๐๔๔ - ๖๘๖๐๖๕

โทรสาร ๐๔๔-๖๘๕๔๔๕



ที่ ศบ ๑๕๔๕.๑๑/๓๓๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๑

ด้วยนาย สมชัย ปัดดา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๑ โดยมี รศ. ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ สะอองทอง)

คณบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ 04082 / 4064

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
50 ถนนอิสาน นคร 31000

23 กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นายสมชัย ปิตตา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยมี รศ. ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จึงแจ้งให้ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดทราบ ทุกแห่ง เพื่อให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าว เข้าเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามดังแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิฑูรย์ อินทนนท์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

กลุ่มอำนาจการ

กลุ่มงานประสานงาน

โทร. 0 4461 1402

โทรสาร 0 4462 0277

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

เรื่อง ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ใน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง
- 2) ด้านผลงานที่ปฏิบัติ
- 3) ด้านการรักษาวินัย
- 4) ด้านความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านการลา

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามในการปรับปรุงแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดประสงค์ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอนนี้ ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด คำตอบของท่านจะช่วยให้งานวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง สมบูรณ์และมีคุณค่าต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายสมชัย ปิตถา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ข้าราชการครูสายงานการสอน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของท่าน

น้อยกว่า 10 ปี

ตั้งแต่ 10 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

3. โรงเรียนของท่านจัดการศึกษาระดับใด

ช่วงชั้นที่ 1-2

ช่วงชั้นที่ 1-3

ช่วงชั้นที่ 3-4

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู

คำชี้แจง

โปรดกากบเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีของข้าราชการครู

ข้อ ที่	รายการ	ระดับของปัญหา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง					
1	การประชุมวางแผนในการปฏิบัติงาน					
2	การแบ่งงานให้บุคลากรเพื่อการทำงาน					
3	การรับผิดชอบงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย					
4	การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้					
5	การมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ					
6	การจัดจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์					
7	การเตรียมการสอนของบุคลากรในโรงเรียน					
8	การจัดทำหรือจัดหาสื่อการสอน					
9	การจัดทำงานธุรการชั้นเรียน					
10	การดำเนินการวางแผนการสอนซ่อมเสริม					
11	การส่งเสริมการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
12	การวัดผลประเมินผลการเรียนตรงตาม จุดประสงค์การเรียนรู้					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับของปัญหา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	ด้านผลงานที่ปฏิบัติ					
13	การจัดให้ครูและนักเรียนมีเพิ่มสะสมผลงาน					
14	การประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน้าที่					
15	การประเมินผลให้ได้รับรางวัลเกี่ยวกับงาน วิชาการ					
16	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนด					
17	การผ่านเกณฑ์ในการประเมินผลของนักเรียน					
18	การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จ ตามเป้าหมาย					
	ด้านการรักษาวินัย					
19	ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของ ทางราชการ หรือคำสั่งผู้บังคับบัญชา					
20	ความศรัทธาในวิชาชีพครู รักษาเกียรติและ ชื่อเสียงของหมู่คณะ					
21	การปฏิบัติตนตามศีลธรรมและ วัฒนธรรม					
22	ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่					
23	การรักษาความสามัคคีของหมู่คณะและ ช่วยเหลือกันในหน้าที่ราชการ					
24	การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับของปัญหา				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	ด้านความสามารถและความอุทิศ ในการปฏิบัติงาน					
25	ตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานให้ความสนใจ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
26	การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
27	การหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเอง					
28	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
	ด้านการลา					
29	การพิจารณาการอนุญาตการลา					
30	การนำวันลามาประกอบการพิจารณา					
31	การลาป่วย ลากิจ เกินเกณฑ์ที่กระทรวง กำหนด					
32	การลาป่วยที่จำเป็นต้องพักรักษาตัวเป็น เวลานาน					

ตอนที่ 3

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการครู โปรดให้ข้อเสนอแนะ

1. ด้านคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง

.....

.....

.....

2. ด้านผลงานที่ปฏิบัติ

.....

.....

.....

3. ด้านการรักษาวินัย

.....

.....

.....

4. ด้านความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

5. ด้านการลา

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ก

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก
1	การประชุมวางแผนในการปฏิบัติงาน	8.577
2	การแบ่งงานให้บุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน	8.322
3	การรับผิดชอบงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	5.447
4	การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนส่งเสริมการเรียนรู้	4.811
5	การมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ	4.870
6	การจัดจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์	3.980
7	การเตรียมการสอนของบุคลากรในโรงเรียน	2.907
8	การจัดทำหรือจัดหาสื่อการสอน	3.515
9	การจัดทำงานธุรการชั้นเรียน	7.982
10	การดำเนินการวางแผนการสอนซ่อมเสริม	5.027
11	การส่งเสริมการเรียนรู้โดยดีของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.091
12	การวัดผลประเมินผลการเรียนตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้	4.904
13	การจัดให้ครูและนักเรียนมีเพิ่มสะสมผลงาน	3.112
14	การประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงานธุรการในหน้าที่	6.197
15	การประเมินผลให้ได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานวิชาการ	4.448
16	การประเมินผลการทำงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.653
17	การผ่านเกณฑ์ในการประเมินผลของนักเรียน	5.054
18	การประเมินผลการทำงานในหน้าที่สำเร็จตามเป้าหมาย	5.797
19	ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ หรือคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา	7.412
20	ความศรัทธาในวิชาชีพครู รักษาเกียรติและชื่อเสียงของหมู่คณะ	6.576
21	การปฏิบัติตามศีลธรรมและวัฒนธรรม	6.315
22	ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่	6.767

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก
23	การรักษาความสามัคคีของหมู่คณะและช่วยเหลือกันในหน้าที่ ราชการ	5.965
24	การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น	6.633
25	ตรวจและติดตามการปฏิบัติงาน ให้ความสนใจช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน	6.822
26	การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	9.268
27	การหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเอง	7.379
28	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	7.883
29	การพิจารณาการอนุญาตการลา	4.704
30	การนำวันลามาประกอบการพิจารณา	5.530
31	การลาป่วย ลาถึงเกินเกณฑ์ที่กระทรวงกำหนด	3.120
32	การลาป่วยที่จำเป็นต้องพักรักษาตัวเป็นเวลานาน	2.550

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)**

Reliability Coefficient

N of Cases = 29.0

N of Items = 32

Alpha = .9897

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย



ชื่อ	นายสมรัช ปัดดา
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 15 เดือน เมษายน พ.ศ. 2506
สถานที่เกิด	อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี
ที่อยู่	78/6 ถนนอนุวรรณ ตำบลโนนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000 โทร 086 - 8699 - 565
ตำแหน่งหน้าที่	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษابุรีรัมย์ เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2520	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2522	มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2525	ปริญญาตรีเศรษฐศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2549	ประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2551	ศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์