



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการกำหนดค่าให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตารางที่ 13 ถึง ตารางที่ 16

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนระดับ สูงขึ้นจาก ตารางที่ 17 ถึง ตารางที่ 33

ตอนที่ 3 วิธีการในการกำหนดค่าให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนระดับสูงขึ้น จาก ตารางที่ 34 ถึง ตารางที่ 42

2. แบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้การสัมภาษณ์ ตารางที่ 43 ถึง ตารางที่ 45

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนระดับ สูงขึ้นจาก ตารางที่ 46 ถึง ตารางที่ 53

ตอนที่ 3 วิธีการในการกำหนดค่าให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนระดับสูงขึ้น จาก ตารางที่ 54 ถึง ตารางที่ 55

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดค่าให้บริหารสถานศึกษาได้ รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ และวิธีการดังกล่าวตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป

1. แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ และอายุ

สถานภาพ	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n ₂ =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
ชาย	219	81.41	43	66.15	262	78.44
หญิง	50	18.59	22	33.85	72	21.56
2. อายุ						
น้อยกว่า 41 ปี	5	1.86	-	-	5	1.50
41 - 45 ปี	17	6.32	-	-	17	5.09
46 - 50 ปี	42	15.61	3	4.62	45	13.47
50 - 55 ปี	84	31.23	12	18.46	96	28.74
มากกว่า 55 ปี	121	44.98	50	76.92	171	51.20

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เป็นเพศชายมากที่สุด คือ 219 คน คิดเป็นร้อยละ 81.41 และเป็นเพศหญิง 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.59

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 เป็น เพศชาย มากที่สุด คือ 43 คน คิดเป็นร้อยละ 66.15 และเป็นเพศหญิง 22 คน คิดเป็นร้อยละ 33.85

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย มากที่สุด คือ 262 คน คิดเป็นร้อยละ 78.44 และเป็นเพศหญิง 72 คน คิดเป็นร้อยละ 21.56

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 มีอายุมากกว่า 55 ปี มากที่สุด คือ 121 คน คิดเป็นร้อยละ 44.98 รองลงมา มีอายุตั้งแต่ 50 - 55 ปี คือ 84 คน คิดเป็นร้อยละ 31.23 และ อายุต่ำกว่า 41 ปี น้อยที่สุด คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.86

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 มีอายุมากกว่า 55 ปี มากที่สุด คือ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 รองลงมา มีอายุตั้งแต่ 50-55 ปี คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.46 อายุระหว่าง 46-50 ปี น้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 และไม่มีผู้ใดมีอายุน้อยกว่า 46 ปี

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มากที่สุด คือ 171 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมา มีอายุตั้งแต่ 50 - 55 ปี คือ 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.74 และ อายุต่ำกว่า 41 ปี น้อยที่สุด คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 14 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ และระยะเวลาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

สถานภาพ	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n _t =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. อายุราชการ						
น้อยกว่า 16 ปี	-	-	-	-	-	-
16 - 20 ปี	10	3.72	-	-	10	2.99
21 - 25 ปี	24	8.92	-	-	24	7.19
26 - 30 ปี	59	21.93	10	15.38	69	20.66
31 - 35 ปี	104	38.66	28	43.08	132	39.52
มากกว่า 35 ปี	72	26.77	27	41.54	99	29.64
4. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา						
น้อยกว่า 5 ปี	46	17.10	-	-	46	13.77
5 - 9 ปี	100	37.18	10	15.39	110	32.93
10 - 14 ปี	60	22.30	25	38.46	85	25.45
มากกว่า 14 ปี	63	23.42	30	46.15	93	27.85

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 มีอายุราชการตั้งแต่ 31 - 35 ปี มากที่สุด คือ 104 คน คิดเป็นร้อยละ 38.66 รองลงมามีอายุราชการมากกว่า 35 ปี คือ 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.77 อายุราชการตั้งแต่ 16 - 20 ปี น้อยที่สุดคือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.72 และไม่มีผู้ใดมีอายุราชการน้อยกว่า 16 ปี

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 มีอายุราชการตั้งแต่ 31 - 35 ปี มากที่สุด คือ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 43.08 รองลงมามีอายุราชการมากกว่า 35 ปี คือ 27 คน คิดเป็นร้อยละ 41.54 อายุราชการตั้งแต่ 26 - 30 ปี น้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 และไม่มีผู้ใดมีอายุราชการน้อยกว่า 26 ปี

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุราชการตั้งแต่ 31 - 35 ปี มากที่สุด คือ 132 คน คิดเป็นร้อยละ 39.52 รองลงมามีอายุราชการมากกว่า 35 ปี คือ 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.64 อายุราชการตั้งแต่ 16 - 20 ปี น้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.99 และไม่มีผู้ใดมีอายุราชการน้อยกว่า 16 ปี

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 5 - 9 ปี มากที่สุดคือ 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.18 รองลงมา คือ มากกว่า 14 ปี มี 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.42 และ น้อยกว่า 5 ปี น้อยที่สุด คือ 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่า 14 ปี มากที่สุด คือ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 10 - 14 ปี มี 25 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 ผู้มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 5-9 ปี น้อยที่สุดคือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.39 และไม่มีผู้ใดที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา ตั้งแต่ 5 - 9 ปี มากที่สุด คือ 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.93 รองลงมาคือ มากกว่า 14 ปี มี 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.85 และ น้อยกว่า 5 ปี น้อยที่สุด คือ 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.77

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับ
ตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนราชการที่สังกัดและวุฒิการศึกษาสูงสุด

สถานภาพ	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n _t =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ระดับตำแหน่งปัจจุบัน						
ผอ.ร.ร. ระดับ 8	269	100	-	-	269	80.54
ผอ.ร.ร. ระดับ 9	-	-	65	100	65	19.46
6. ส่วนราชการที่สังกัด						
สำนักงานคณะกรรมการ-						
การประถมศึกษาแห่งชาติ	147	54.65	13	20.00	160	47.90
กรมสามัญศึกษา	122	45.35	52	80.00	174	52.10
7. วุฒิการศึกษาสูงสุด						
ปริญญาตรี	192	71.38	28	43.08	220	65.87
ปริญญาโท	73	27.14	36	55.38	109	32.63
ปริญญาเอก	3	1.11	-	-	3	0.90
อื่น ๆ	1	0.37	1	1.54	2	0.60

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 8 มากที่สุด คือ 269 คน คิดเป็นร้อยละ 80.54 และตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.46

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช) มากที่สุด คือ 147 คน คิดเป็นร้อยละ 54.65 และ สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 45.35

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 ที่สังกัดกรมสามัญศึกษา มากที่สุด คือ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(สพช) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดกรมสามัญศึกษา มากที่สุดคือ 174 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 และที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(สพช) จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 มีวุฒิกศษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คือ 192 คน คิดเป็นร้อยละ 71.38 รองลงมา มีวุฒิกศษาระดับปริญญาโท 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.14 และ มีวุฒิกศษารอื่น ๆ อีก 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.37

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 มีวุฒิกศษาระดับปริญญาโท มากที่สุด คือ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 55.38 รองลงมา มีวุฒิกศษาระดับปริญญาตรี 28 คน คิดเป็นร้อยละ 43.08 มีวุฒิกศษารอื่น ๆ อีก 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54 และไม่มีผู้ใดมีวุฒิกศษาระดับปริญญาเอก

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีวุฒิกศษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คือ 220 คน คิดเป็นร้อยละ 65.87 รองลงมา มีวุฒิกศษาระดับปริญญาโท 109 คน คิดเป็นร้อยละ 32.63 มีวุฒิกศษาระดับปริญญาเอก 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 และมีวุฒิกศษารอื่น ๆ อีก 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ และการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9

สถานภาพ	ระดับ 8 ($n_1=269$)		ระดับ 9 ($N=65$)		รวม ($n_t=334$)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8. ประสบการณ์การเสนอขอ กำหนดตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา ระดับ 9						
ไม่เคยเสนอขอ	202	75.09	-	-	202	60.48
กำลังเสนอขอ	67	24.91	-	-	67	20.06
ได้รับอนุมัติให้ดำรง- ตำแหน่ง ระดับ 9 แล้ว	-	-	65	100	65	19.46
9. จำนวนครั้งที่เข้ารับการ- อบรมการเสนอขอกำหนด ตำแหน่ง ระดับ 9						
1 ครั้ง	108	40.15	39	60.00	147	44.01
2 ครั้ง	47	17.47	17	26.15	64	19.16
3 ครั้งขึ้นไป	14	5.20	3	4.62	17	5.09
ไม่เคยเข้ารับการอบรม	100	37.18	6	9.23	106	31.74

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ไม่เคยเสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 มีมากที่สุด คือ 202 คน คิดเป็นร้อยละ 60.48 รองลงมาคือ ผู้ที่กำลังเสนอขอ 67 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.06 และผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 แล้ว มีน้อยที่สุด คือ 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.46

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 จำนวน 1 ครั้ง มากที่สุด คือ 108 คน คิดเป็นร้อยละ 40.15 รองลงมา ไม่เคยเข้ารับการอบรม 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.18 และเคยเข้ารับการอบรม 3 ครั้งขึ้นไป น้อยที่สุด คือ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 จำนวน 1 ครั้ง มากที่สุด คือ 39 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา เคยเข้ารับการอบรม จำนวน 2 ครั้ง 17 คน คิดเป็นร้อยละ 26.15 และเคยเข้ารับการอบรม 3 ครั้งขึ้นไป น้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 จำนวน 1 ครั้ง มากที่สุด คือ 147 คน คิดเป็นร้อยละ 44.01 รองลงมา ไม่เคยเข้ารับการอบรม 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.74 และเคยเข้ารับการอบรม 3 ครั้งขึ้นไป น้อยที่สุด คือ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.09

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นไป

1. คุณสมบัติเฉพาะของผู้เสนอขอ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาดำรงตำแหน่ง

ข้อความ	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n _t =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา						
ไม่น้อยกว่า 2 ปี	46	17.10	4	6.15	50	14.97
ไม่น้อยกว่า 3 ปี(ตามหลักเกณฑ์ปัจจุบัน)	144	53.53	33	50.77	177	52.99
ไม่น้อยกว่า 5 ปี	66	24.54	24	36.93	90	26.95
อื่น ๆ	13	4.83	4	6.15	17	5.09



จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 8 เห็นด้วยกับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหารสถานศึกษาตามที่ ก.ค. กำหนดไว้ ไม่น้อยกว่า 3 ปี มากที่สุดคือ 144 คน คิดเป็นร้อยละ 53.53 รองลงมาเห็นว่า ไม่ควรน้อยกว่า 5 ปี ย้อนหลัง คือ 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.54 และมีความเห็นอื่น ๆ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.83

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 เห็นด้วยกับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ ก.ค. กำหนดไว้ ไม่น้อยกว่า 3 ปี มากที่สุดคือ 33 คน คิดเป็นร้อยละ 50.77 รองลงมาเห็นว่าไม่ควรน้อยกว่า 5 ปี ย้อนหลัง คือ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 36.93 และมีความเห็นอื่น ๆ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยกับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ ก.ค. กำหนดไว้ ไม่น้อยกว่า 3 ปี มากที่สุดคือ 177 คน คิดเป็นร้อยละ 52.99 รองลงมาเห็นว่า ไม่ควรน้อยกว่า 5 ปี ย้อนหลัง คือ 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.95 และมีความเห็นอื่น ๆ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.09

ผู้ให้ความเห็นว่า ควรมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี ได้ให้เหตุผลว่า

1. เพื่อจะได้มีประสบการณ์ด้านการบริหารพอสมควร (ความถี่= 47)
2. เพื่อให้มีเวลาสะสมผลงานและพัฒนางาน (ความถี่= 43)
3. เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น (ความถี่= 37)
4. เพื่อให้สอดคล้องกับการรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ค. กำหนด (ความถี่=12)

ผู้ให้ความเห็นว่า ควรมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้ให้เหตุผลว่า

1. เพื่อให้มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามาพอที่จะประเมินได้ว่ามีความเชี่ยวชาญ (ความถี่= 17)
2. เพื่อให้มีเวลาสะสมผลงาน พัฒนา ปรับปรุง และ แก้ไขงานให้ได้มาตรฐาน (ความถี่= 19)
3. เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากวงสังคมทั่วไป (ความถี่= 8)

ผู้ให้ความเห็นว่า ควรมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี ได้ให้เหตุผลว่า

1. ระยะเวลา 2 ปี เหมาะสมแล้ว เพราะ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 8 ได้ผ่านประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาในตำแหน่งครูใหญ่ และ อาจารย์ใหญ่ มาแล้ว (ความถี่= 13)
2. เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถแม้จะอาวุโสหน่อยได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจแก่ (ความถี่= 19)
3. เพื่อให้มีเวลาในการศึกษาและพัฒนางาน (ความถี่= 16)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับขึ้นเงินเดือนที่ได้รับขณะเสนอขอ

ข้อคำถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n ₂ =334)	
2. ขึ้นเงินเดือนที่ได้รับขณะ						
เสนอขอ						
2 ขึ้นก่อนถึงระดับ 9	50	18.59	10	15.38	60	17.96
1 ขึ้นก่อนถึงระดับ 9	63	23.42	16	24.62	79	23.65
ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำระดับ 9-						
(ตามหลักเกณฑ์ปัจจุบัน)	146	54.28	38	58.46	184	55.09
อื่น ๆ	10	3.71	1	1.54	11	3.30

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 8 เห็นว่าผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 9 ควรได้รับเงินเดือนขณะเสนอขอไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ ระดับ 9 มีมากที่สุด คือ 146 คน คิดเป็นร้อยละ 54.28 รองลงมา เห็นว่า ควรได้รับเงินเดือน 1 ขั้นก่อนถึงระดับ 9 คือ 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.42 และมีความคิดเห็นอื่น ๆ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.71

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 ที่เห็นว่า ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 ควรได้รับเงินเดือนขณะเสนอขอไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 9 มีมากที่สุด คือ 38 คน คิดเป็นร้อยละ 58.46 รองลงมา เห็นว่า ควรได้รับเงินเดือน 1 ขั้น ก่อนถึงระดับ 9 คือ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.62 และมีความคิดเห็นอื่น ๆ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 ควรได้รับเงินเดือนขณะเสนอขอไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ ระดับ 9 มีมากที่สุด คือ 184 คน คิดเป็นร้อยละ 55.09 รองลงมาเห็นว่า ควรได้รับเงินเดือน 1 ขั้น ก่อนถึงระดับ 9 คือ 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.65 และมีความคิดเห็นอื่น ๆ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ผู้ที่ให้ความเห็นว่า ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 ควรได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ ระดับ 9 ได้ให้เหตุผลว่า

1. เป็นการประหยัดงบประมาณที่ต้องใช้ในการปรับเพิ่มเงินเดือนภายหลังได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 แล้ว (ความถี่= 15)

2. เพื่อไม่ให้แตกต่างจากข้าราชการอื่นมากนัก (ความถี่= 8)

ผู้ที่ให้ความเห็นว่า ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 ควรได้รับเงินเดือน 1 ขั้นก่อนถึงระดับ 9 ได้ให้เหตุผลว่า

1. เพื่อไม่ให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการปรับตำแหน่งมากนัก เพราะได้เพิ่มเพียง 1 ขั้น (ความถี่= 22)

2. การพิจารณาของ ก.ค. ค่อนข้างล่าช้าโดยทั่วไปจะใช้เวลาประมาณ 1 ปี ซึ่งเมื่อถึงวันอนุมัติ ผู้เสนอขอก็จะได้รับเงินเดือนระดับ 9 ได้พอดี (ความถี่= 34)
3. เพื่อกระตุ้นให้มีการพัฒนางาน (ความถี่=13)
4. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา (ความถี่= 20)

ผู้ที่ให้ความเห็นว่า ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 ควรได้รับเงินเดือน 2 ขั้นก่อนถึงระดับ 9 ได้ให้เหตุผลว่า

1. เพื่อให้มีการกระโดดขึ้นเงินเดือนได้ เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจ (ความถี่= 30)
2. เป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ แต่อาวุโสน้อยมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (ความถี่= 18)
3. การพิจารณาของ ก.ค. ล่าช้า ต้องมีการเผื่อเวลาเพื่อปรับปรุงผลงานทางวิชาการ (ความถี่= 20)

ผู้ที่ให้ความเห็นอื่น ๆ ให้ความเห็นว่า

1. จะรับเงินเดือนขั้นใดก็ได้ แต่ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามา เป็นเวลาพอสมควร (ความถี่= 7)
2. หลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรสร้างโอกาสให้บุคลากรผู้ที่มีผลงานดีเด่น ได้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (ความถี่= 3)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติงาน
ย้อนหลัง

ข้อความ	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n _t =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. การรายงานผลการ- ปฏิบัติงานย้อนหลัง						
2 ปี ย้อนหลัง	91	33.83	12	18.46	103	30.84
3 ปี ย้อนหลัง(ตามหลัก- เกณฑ์ปัจจุบัน)	153	56.88	46	70.77	199	59.58
5 ปี ย้อนหลัง	14	5.20	7	10.77	21	6.29
อื่น ๆ	11	4.09	-	-	11	3.29

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เห็นว่า ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 ควรรายงานผลการปฏิบัติงาน 3 ปี ย้อนหลัง มากที่สุด คือ 153 คน คิดเป็นร้อยละ 56.88 รองลงมา เห็นว่า ควรรายงานผลการปฏิบัติงาน 2 ปี ย้อนหลัง คือ 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.83 และมีความคิดเห็นอื่นๆ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.09

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 เห็นว่าผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 ควรรายงานผลการปฏิบัติงาน 3 ปี ย้อนหลัง มากที่สุด คือ 46 คน คิดเป็นร้อยละ 70.77 รองลงมาเห็นว่า ควรรายงานผลการปฏิบัติงาน 2 ปี ย้อนหลังคือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.46 และเห็นว่าควรรายงานผลการปฏิบัติงาน 5 ปีย้อนหลัง น้อยที่สุดคือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 ควรรายงานผลการปฏิบัติงาน 3 ปี ย้อนหลัง มากที่สุดคือ 199 คน คิดเป็นร้อยละ 59.58 รองลงมา เห็นว่า ควรรายงานผลการปฏิบัติงาน 2 ปี ย้อนหลังคือ 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.84 และมีความคิดเห็นอื่นๆ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.29

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับความครอบคลุมของรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อความ	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n _t =334)	
4.1 ความครอบคลุมของรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
ครอบคลุม	216	80.30	52	80.00	268	80.24
ไม่ครอบคลุม	15	5.58	1	1.54	16	4.79
ไม่แน่ใจ	38	14.12	12	18.46	50	14.97

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 8 เห็นว่ารายการประเมินผลการปฏิบัติงานในแบบประเมินมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องที่ต้องประเมินดีแล้ว มากที่สุด คือ 216 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 รองลงมา ไม่แน่ใจ 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.12 และเห็นว่า ไม่ครอบคลุม น้อยที่สุด คือ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.58

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 เห็นว่ารายการประเมินผลการปฏิบัติงานในแบบประเมินมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องที่ต้องประเมินดีแล้ว มากที่สุดคือ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมา ไม่แน่ใจ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.46 และเห็นว่า ไม่ครอบคลุม น้อยที่สุด คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 เห็นว่ารายการประเมินผลการปฏิบัติงานในแบบประเมินมีเนื้อหาครอบคลุมเรื่องที่ต้องประเมินดีแล้ว มากที่สุด คือ 268 คน คิดเป็นร้อยละ 80.24 รองลงมา ไม่แน่ใจ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.97 และเห็นว่า ไม่ครอบคลุม น้อยที่สุด คือ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.79

ผู้ที่ให้ความเห็นว่า ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดไม่ครอบคลุมเรื่องที่จะประเมิน ได้ระบุว่า

1. การรักษาวินัยและการประพฤติตนควรเพิ่มรายละเอียดมากขึ้น (ความถี่= 7)
2. ควรเพิ่มรายละเอียดงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเพิ่มขึ้นอีก (ความถี่= 5)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 21 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินเรื่องการรักษาวินัย และการประพฤติน

ข้อความถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n _t =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4.2 การนำเรื่องการรักษา วินัยและการประพฤติน มาประเมินต่างหากโดย ใช้เกณฑ์ผ่านและไม่ผ่าน						
เห็นด้วย	184	68.40	40	61.54	224	67.07
ไม่เห็นด้วย	65	24.17	22	33.85	87	26.05
ไม่แน่ใจ	20	7.43	3	4.61	23	6.88

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 8 เห็นด้วยกับการนำเรื่องการรักษาวินัยและการประพฤตินมาประเมินต่างหาก โดยใช้เกณฑ์ ผ่าน และ ไม่ผ่าน มากที่สุด คือ 184 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 รองลงมา ไม่เห็นด้วย 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.17 และไม่แน่ใจ น้อยที่สุด คือ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.43

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 เห็นด้วยกับการนำเรื่องการรักษาวินัยและการประพฤตินมาประเมินต่างหาก โดยใช้เกณฑ์ ผ่าน และไม่ผ่าน มากที่สุด คือ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 รองลงมา ไม่เห็นด้วย 22 คน คิดเป็นร้อยละ 33.85 และไม่แน่ใจ น้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.61

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการนำเรื่องการรักษาวินัย และการประพฤตินมาประเมินต่างหาก โดยใช้เกณฑ์ ผ่าน และไม่ผ่าน มากที่สุด คือ 224 คน คิดเป็นร้อยละ 67.07 รองลงมาไม่เห็นด้วย 87 คน คิดเป็นร้อยละ 26.05 และไม่แน่ใจ น้อยที่สุด คือ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.88

ผู้ที่เห็นด้วยกับการนำเรื่องการรักษาวินัยและการประพฤตินมาประเมินต่างหาก โดยใช้เกณฑ์ ผ่าน และไม่ผ่าน ให้เหตุผลว่า

1. ผู้ประพฤตินไม่เหมาะสมหรือมีปัญหาเรื่องการรักษาวินัยไม่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 9 (ความถี่= 24)
2. เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุด ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 (ความถี่= 35)
3. ทำให้การพิจารณาได้รับการกลั่นกรองและมีความละเอียดรอบคอบมากยิ่งขึ้น (ความถี่= 31)
4. ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 9 ถือเป็นข้าราชการระดับสูง มีสิทธิในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายได้เลย ซึ่งเป็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ระดับสูง ผู้ที่ประพฤตินไม่เหมาะสมหรือมีปัญหาเรื่องการรักษาวินัยจึงไม่สมควรที่จะได้รับเกียรติ อันสูงยิ่งนี้ (ความถี่= 12)

ผู้ไม่เห็นด้วยกับการนำเรื่องการรักษาวินัย และการประพฤตินมาประเมินต่างหาก โดยใช้เกณฑ์ ผ่าน และไม่ผ่าน ให้เหตุผลว่า

1. ถ้าหากมีการตั้งคณะกรรมการหรือแต่งตั้งผู้ประเมินที่ไม่เหมาะสม ผู้ถูกประเมิน อาจถูกกลั่นแกล้ง หรือ อาจเปิดโอกาสให้มีการอานาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ได้ (ความถี่ = 9)
2. ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีการประเมินในเรื่องนี้อยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องนำมาประเมินต่างหาก เพราะผู้มีความประพฤตินไม่เหมาะสมหรือมีปัญหาเรื่องการรักษาวินัยย่อมถูกตัดคะแนนในส่วนนี้ (ความถี่= 13)

3. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 8 แล้ว ไม่น่าจะมีปัญหาด้านความ
ประพฤติกหรือกระทำผิดวินัย(ความถี่= 16)
ตารางที่ 22 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับสัดส่วนของคะแนนประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน

ข้อความ	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n _t =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4.3 ความเหมาะสมของ-						
สัดส่วนของคะแนนการ						
ประเมินผลการปฏิบัติ-						
งานแต่ละรายการ						
เห็นด้วย	202	75.09	49	75.39	251	75.15
ไม่เห็นด้วย	51	18.96	11	18.56	62	18.56
ไม่แน่ใจ	16	5.95	5	7.69	21	6.29

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 8 ที่เห็นด้วยกับสัดส่วนของคะแนน
ประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรายการที่ ก.ค. กำหนด มากที่สุด คือ 202 คน คิดเป็นร้อยละ
75.09 รองลงมา ไม่เห็นด้วย 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.96 และ ไม่แน่ใจ 16 คน คิดเป็น
ร้อยละ 5.95

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 ที่เห็นด้วยกับสัดส่วนของคะแนน
ประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรายการที่ ก.ค. กำหนด มากที่สุด คือ 202 คน คิดเป็นร้อยละ
75.09 รองลงมาไม่เห็นด้วย 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.96 และ ไม่แน่ใจ 16 คน คิดเป็น
ร้อยละ 5.95

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เห็นด้วยกับสัดส่วนของคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรายการที่ ก.ค. กำหนด มากที่สุด คือ 251 คน คิดเป็นร้อยละ 75.15 รองลงมาไม่เห็นด้วย 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.56 และ ไม่น่าใจ 21 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.29

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การตัดสินผ่านการประเมินผล การปฏิบัติงาน

ข้อความถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n ₂ =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4.4 ความเหมาะสมของ เกณฑ์การตัดสินผ่าน การประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ 700 คะแนน หรือ- ร้อยละ 70 เห็นด้วย	237	80.10	52	80.00	289	86.53
ไม่เห็นด้วย	25	9.30	7	10.77	32	9.58
ไม่น่าใจ	7	2.60	6	9.23	13	3.89

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 8 ที่เห็นด้วยกับความเหมาะสมของเกณฑ์การตัดสินผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ 700 คะแนน หรือ ร้อยละ 70 มากที่สุด คือ 237 คน คิดเป็นร้อยละ 88.10 รองลงมา ไม่เห็นด้วย 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 และ ไม่แน่ใจ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 ที่เห็นด้วยกับความเหมาะสมของเกณฑ์การตัดสินผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ 700 คะแนนหรือ ร้อยละ 70 มากที่สุด คือ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมา ไม่เห็นด้วย 7 คนคิดเป็นร้อยละ 10.77 และ ไม่แน่ใจ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.23

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นด้วยกับความเหมาะสมของเกณฑ์การตัดสินผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ 700 คะแนน หรือ ร้อยละ 70 มากที่สุด คือ 289 คน คิดเป็นร้อยละ 86.53 รองลงมาไม่เห็นด้วย 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.58 และ ไม่แน่ใจ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.89

ผู้ที่ไม่เห็นด้วย กับ เกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ค.กำหนดไว้ 700 คะแนน หรือ ร้อยละ 70 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า

1. ควรเพิ่มเกณฑ์การตัดสินผ่าน ดังนี้
 - 1.1 ควรเป็นร้อยละ 75-80 (ความถี่= 23)
 - 1.2 ควรเป็นร้อยละ 80 (ความถี่= 14)
 - 1.3 ควรเป็นร้อยละ 80-85 (ความถี่= 20)
2. ควรลดเกณฑ์การตัดสินผ่านลง ดังนี้
 - 2.1 ควรเป็นร้อยละ 60 (ความถี่= 8)
 - 2.2 ควรเป็นร้อยละ 50 (ความถี่= 11)

3. หลักเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ

ตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำคะแนนการประเมินความเชี่ยวชาญมาประเมินร่วมกับคะแนนประเมินผลงานทางวิชาการ

ข้อคำถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	$(n_1=269)$		$(N=65)$		$(n_t=334)$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5.1 การนำคะแนนการประเมินความเชี่ยวชาญมาประเมินร่วมกับคะแนนผลงานทางวิชาการ						
เห็นด้วย	226	84.02	53	81.54	279	83.53
ไม่เห็นด้วย	30	11.15	7	10.77	37	11.08
ไม่แน่ใจ	13	4.83	5	7.69	18	5.39

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เห็นด้วยกับการนำคะแนนผลงานทางวิชาการ มากที่สุด คือ 226 คน คิดเป็นร้อยละ 84.02 รองลงมาไม่เห็นด้วย 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.15 และไม่แน่ใจ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.83

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 เห็นด้วยกับการนำคะแนนการประเมินความเชี่ยวชาญมาประเมินร่วมกับคะแนนผลงานทางวิชาการ มากที่สุด คือ 53 คน คิดเป็นร้อยละ 81.54 รองลงมาไม่เห็นด้วย 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77 และไม่แน่ใจ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับการนำคะแนนการประเมิน
ความเชี่ยวชาญมาประเมินร่วมกับคะแนนผลงานทางวิชาการ มากที่สุดคือ 279 คน คิดเป็นร้อยละ
83.53 รองลงมาไม่เห็นด้วย 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.08 และไม่แน่ใจ 18 คน คิดเป็นร้อยละ
5.39

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการนำคะแนนความเชี่ยวชาญ และคะแนนผลงานทางวิชาการมา
ประเมินรวมกัน ได้ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรเน้นประเมินความเชี่ยวชาญ ส่วนผลงานทางวิชาการเป็นองค์ประกอบเสริม
(ความถี่ = 27)
2. ควรประเมินแยกกัน แล้วใช้เกณฑ์ผ่านแต่ละด้าน โดยไม่นำมารวมกันในตอน
สุดท้าย(ความถี่ = 14)
3. ควรปรับลดคะแนนผลงานทางวิชาการลงเป็น 20 คะแนน แล้วนำไปเพิ่มในการ
ประเมินความเชี่ยวชาญเป็น 80 คะแนน (ความถี่ = 25)
4. ไม่ควรมีผลงานทางวิชาการ แต่ประเมินเฉพาะความเชี่ยวชาญ แล้วกำหนด
หลักเกณฑ์ และวิธีการให้รัดกุม (ความถี่ = 23)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มคะแนนประเมินความ
เชื่อวชาญขึ้นจากเดิม

ข้อความ	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n _t =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5.2 การเพิ่มคะแนนประเมิน ความเชื่อวชาญขึ้นจาก เดิมที่กำหนดไว้ 70 คะแนน						
เห็นด้วย	109	40.52	16	24.62	125	37.43
ไม่เห็นด้วย	137	50.93	45	69.23	182	54.49
ไม่แน่ใจ	23	8.55	4	6.15	24	8.08

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 8 ไม่เห็นด้วยกับการเพิ่มคะแนน
ประเมินความเชื่อวชาญขึ้นจากเดิมที่กำหนดไว้ 70 คะแนน มากที่สุด คือ 137 คน คิดเป็นร้อยละ
50.93 รองลงมาเห็นด้วย 109 คน คิดเป็นร้อยละ 40.52 และไม่แน่ใจ 23 คน คิดเป็นร้อยละ
8.55

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 ไม่เห็นด้วยกับการเพิ่มคะแนน
ประเมินความเชื่อวชาญขึ้นจากเดิมที่กำหนดไว้ 70 คะแนน มากที่สุดคือ 45 คน คิดเป็นร้อยละ
24.62 และไม่แน่ใจ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยกับการเพิ่มคะแนนประเมินความเชี่ยวชาญขึ้นจากเดิมที่กำหนดไว้ 70 คะแนน มากที่สุดคือ 182 คน คิดเป็นร้อยละ 54.49 รองลงมาเห็นด้วย 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.43 และไม่แน่ใจ 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.08

ผู้ที่เห็นด้วยกับการเพิ่มคะแนนประเมินความเชี่ยวชาญขึ้นจากเดิมที่ ก.ค.กำหนดไว้ 70 คะแนน ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเดิมเป็น

1. 75 คะแนน (ความถี่ = 11)
2. 80 คะแนน (ความถี่ = 8)
3. 80-90 คะแนน (ความถี่ = 16)
4. 100 คะแนน โดยไม่มีการประเมินผลงานทางวิชาการ (ความถี่ = 7)

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการเพิ่มคะแนนประเมินความเชี่ยวชาญขึ้นจากเดิมที่ ก.ค.กำหนดไว้ 70 คะแนน ให้เหตุผลว่า

1. สัดส่วนเดิมคืออยู่แล้ว (ความถี่ = 32)
2. ยังมีวิธีอื่นที่เชื่อมั่นได้ (ความถี่ = 13)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มเติมรายการประเมิน
ความเชี่ยวชาญ

ข้อความถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n ₂ =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5.3 การเพิ่มเติมรายการ ประเมินความเชี่ยวชาญ ขึ้นจากเดิม						
ควรเพิ่มเติม	19	7.06	9	13.85	28	8.38
ไม่ควรเพิ่มเติม	250	92.94	56	86.15	306	91.62

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เห็นว่าไม่ควรเพิ่มรายการ
ประเมินความเชี่ยวชาญขึ้นจากเดิมอีก มากที่สุด คือ 250 คน คิดเป็นร้อยละ 92.94 และเห็นว่า
ควรเพิ่มเติม 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.06

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 เห็นว่า ไม่ควรเพิ่มรายการ
ประเมินความเชี่ยวชาญขึ้นจากเดิมอีก มากที่สุดคือ 56 คน คิดเป็นร้อยละ 86.15 และเห็นว่า
ควรเพิ่มเติม 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.85

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการไม่ควรเพิ่มเติมรายการประเมิน
ความเชี่ยวชาญขึ้นจากเดิมอีก มากที่สุด คือ 306 คน คิดเป็นร้อยละ 91.62 และไม่เห็นด้วย
28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.38

ผู้ที่เห็นด้วยกับการเพิ่มเติมรายการประเมินความเชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่ม
ในประเด็นต่อไปนี้

1. ความเป็นนักพัฒนาบุคลากร และสถานศึกษา (ความถี่ = 5)
2. การสร้าง และพัฒนาหลักสูตร (ความถี่ = 6)
3. ความเป็นผู้นำในชุมชน (ความถี่ = 12)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของสัดส่วนของ
คะแนนประเมินความเชี่ยวชาญแต่ละรายการ

ข้อความถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	$(n_1=269)$		$(N=65)$		$(n_2=334)$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ

5.4 ความเหมาะสมของ

คะแนนประเมินความ-

เชี่ยวชาญแต่ละรายการ

เห็นด้วย	206	76.58	50	76.92	256	76.65
ไม่เห็นด้วย	47	17.47	11	16.92	58	17.37
ไม่แน่ใจ	16	5.95	4	6.16	20	5.98

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เห็นด้วยกับสัดส่วนของคะแนน
ประเมินความเชี่ยวชาญแต่ละรายการที่ ก.ค.กำหนดมากที่สุด คือ 206 คน คิดเป็นร้อยละ 76.58
รองลงมาไม่เห็นด้วย 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.47 และไม่แน่ใจ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.95

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 เห็นด้วยกับสัดส่วนของคะแนนประเมินความเชี่ยวชาญแต่ละรายการที่ ก.ค.กำหนด มากที่สุดคือ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 รองลงมาไม่เห็นด้วย 11 คนคิดเป็นร้อยละ 16.92 และไม่แน่ใจ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.16

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับสัดส่วนของคะแนนประเมินความเชี่ยวชาญแต่ละรายการที่ ก.ค.กำหนดมากที่สุดคือ 256 คน คิดเป็นร้อยละ 76.65 รองลงมาไม่เห็นด้วย 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.37 และไม่แน่ใจ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.98

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมเกณฑ์การตัดสินผ่านของการประเมินความเชี่ยวชาญ

ข้อความถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n ₂ =334)	
5.5 ความเหมาะสมของ-						
เกณฑ์การตัดสินผ่านของ						
การประเมินความเชี่ยวชาญ						
ที่กำหนดไว้ 49						
คะแนน หรือร้อยละ 70						
เห็นด้วย	227	84.37	52	80.00	279	83.53
ไม่เห็นด้วย	29	10.79	7	10.77	36	10.78
ไม่แน่ใจ	13	4.84	6	9.23	19	5.69

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เห็นด้วยกับเกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญที่ ก.ค.กำหนดไว้ 49 คะแนน หรือร้อยละ 70 มากที่สุดคือ 227 คน คิดเป็นร้อยละ 84.39 รองลงมาไม่เห็นด้วย 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.78 และไม่แน่ใจ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.83

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 เห็นด้วยกับเกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญที่ ก.ค.กำหนดไว้ 49 คะแนน หรือร้อยละ 70 มากที่สุดคือ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาไม่เห็นด้วย 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77 และไม่แน่ใจ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.23

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับเกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญที่ ก.ค.กำหนดไว้ 49 คะแนน หรือ ร้อยละ 70 มากที่สุดคือ 279 คน คิดเป็นร้อยละ 83.53 รองลงมาไม่เห็นด้วย 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.78 และไม่แน่ใจ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.69

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญที่ ก.ค.กำหนดไว้ 49 คะแนน หรือ ร้อยละ 70 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า

1. ควรปรับลดลงดังนี้
 - 1.1 ลดลงเป็น ร้อยละ 60 (ความถี่ = 14)
 - 1.2 ลดลงเป็น ร้อยละ 50 (ความถี่ = 17)
2. ควรปรับเพิ่มขึ้น ดังนี้
 - 2.1 เพิ่มเป็นร้อยละ 75 (ความถี่ = 12)
 - 2.2 เพิ่มเป็นร้อยละ 75-80 (ความถี่ = 15)
 - 2.3 เพิ่มเป็นร้อยละ 80 (ความถี่ = 9)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรายการประเมิน
ผลงานทางวิชาการ

ข้อความ	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n _t =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5.6 ความเหมาะสมของรายการประเมินผลงานทางวิชาการ						
เห็นด้วย	238	88.48	54	83.08	292	87.43
ไม่เห็นด้วย	12	4.46	3	4.62	15	4.49
ไม่แน่ใจ	19	7.06	8	12.30	27	8.08

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เห็นด้วยกับรายการประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนด มากที่สุดคือ 238 คน คิดเป็นร้อยละ 88.48 รองลงมาไม่แน่ใจ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.06 และไม่เห็นด้วย 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.46

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 เห็นด้วยกับรายการประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนด มากที่สุดคือ 54 คน คิดเป็นร้อยละ 83.08 รองลงมาไม่แน่ใจ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 และไม่เห็นด้วย 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับรายการประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนด มากที่สุดคือ 292 คน คิดเป็นร้อยละ 87.43 รองลงมาไม่แน่ใจ 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.08 และ ไม่เห็นด้วย 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.49

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับความครอบคลุมของรายการประเมินผลงานทางวิชาการได้ให้ความเห็นว่า

1. ผลงานทางวิชาการควรมีคุณภาพเชิงสากล คือ เป็นผลงานที่เผยแพร่ได้ (ความถี่ = 3)
2. ผลงานทางวิชาการควรแสดงถึงความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาของผู้จัดทำ (ความถี่ = 8)

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคะแนนการประเมินผลงานทางวิชาการ

ข้อคำถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n ₂ =334)	

5.7 ความเหมาะสมของ

คะแนนการประเมินผล

งานทางวิชาการที่กำ-

หนดไว้ 30 คะแนน

เห็นด้วย	218	81.04	49	75.38	267	79.94
ไม่เห็นด้วย	36	13.39	12	18.46	48	14.37
ไม่แน่ใจ	15	5.57	4	6.16	19	5.69

จากตารางที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เห็นด้วยกับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ก.ค.กำหนดไว้ 30 คะแนน มากที่สุดคือ 218 คน คิดเป็นร้อยละ 81.04 รองลงมาไม่เห็นด้วย 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.39 และไม่แน่ใจ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.57

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 เห็นด้วยกับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ก.ค.กำหนดไว้ 30 คะแนน มากที่สุดคือ 49 คน คิดเป็นร้อยละ 75.38 รองลงมาไม่เห็นด้วย 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.46 และไม่แน่ใจ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.16

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ก.ค.กำหนดไว้ 30 คะแนน มากที่สุดคือ 267 คน คิดเป็นร้อยละ 79.49 รองลงมาไม่เห็นด้วย 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.37 และไม่แน่ใจ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.69

ผู้ไม่เห็นด้วยกับคะแนนประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนดไว้ 30 คะแนน ให้ความเห็นว่า

1. ควรลดคะแนนลง ดังนี้

1.1 ลดลงเป็น 25 คะแนน อีก 5 คะแนน นำไปเพิ่มในการประเมินความเชี่ยวชาญ (ความถี่ = 15)

1.2 ลดลงเป็น 20 คะแนน อีก 10 คะแนน นำไปเพิ่มในการประเมินความเชี่ยวชาญ (ความถี่ = 12)

2. ไม่ควรมีการประเมินผลงานทางวิชาการ แต่ให้ประเมินวิธีอื่นแทน (ความถี่ = 17)

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของสัดส่วนของ
คะแนนประเมินผลงานทางวิชาการ

ข้อความถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n _t =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5.8 ความเหมาะสมของ สัดส่วนของคะแนน ประเมินผลงานทาง วิชาการ						
เห็นด้วย	227	84.39	58	89.23	285	85.33
ไม่เห็นด้วย	26	9.67	4	6.15	30	8.98
ไม่แน่ใจ	16	5.94	3	4.62	19	5.69

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เห็นด้วยกับสัดส่วนของคะแนน
ประเมินผลงานทางวิชาการแต่ละรายการที่ ก.ค.กำหนดมากที่สุดคือ 227 คน คิดเป็นร้อยละ
84.39 รองลงมาไม่เห็นด้วย 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.67 และไม่แน่ใจ 16 คน คิดเป็นร้อยละ
5.94

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 เห็นด้วยกับสัดส่วนของคะแนน
ประเมินผลงานทางวิชาการแต่ละรายการที่ ก.ค.กำหนดมากที่สุด คือ 58 คน คิดเป็นร้อยละ
89.23 รองลงมาไม่เห็นด้วย 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15 และไม่แน่ใจ 3 คน คิดเป็นร้อยละ
4.62

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับสัดส่วนของคะแนนประเมินผลงานทางวิชาการแต่ละรายการที่ ก.ค.กำหนดไว้มากที่สุด คือ 285 คน คิดเป็นร้อยละ 85.33 รองลงมาไม่เห็นด้วย 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.98 และไม่แน่ใจ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.69

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์การตัดสินผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการ

ข้อความถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข้อความถาม	(n ₁ =269)		(N=65)		(n ₂ =334)	
5.9 ความเหมาะสมของ เกณฑ์การตัดสินผ่าน การประเมินผลงาน ทางวิชาการที่กำหนดไว้						
21 คะแนน หรือ ร้อยละ 70						
เห็นด้วย	221	82.16	53	81.54	274	82.04
ไม่เห็นด้วย	36	13.38	9	13.84	45	13.47
ไม่แน่ใจ	12	4.46	3	4.62	15	4.49

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เห็นด้วยกับเกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนดไว้ 21 คะแนน หรือร้อยละ 70 มากที่สุดคือ 221 คน คิดเป็นร้อยละ 82.16 รองลงมาไม่เห็นด้วย 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.38 และไม่แน่ใจ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.46

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 เห็นด้วยกับเกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนดไว้ 21 คะแนน หรือร้อยละ 70 มากที่สุดคือ 53 คน คิดเป็นร้อยละ 81.54 รองลงมา ไม่เห็นด้วย 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.84 และไม่แน่ใจ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยกับเกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนดไว้ 21 คะแนน หรือร้อยละ 70 มากที่สุดคือ 274 คน คิดเป็นร้อยละ 82.04 รองลงมาไม่เห็นด้วย 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.47 และไม่แน่ใจ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.49

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนดไว้ 21 คะแนน หรือร้อยละ 70 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า

1. ลดลงเป็นร้อยละ 60 (ความถี่ = 12)
2. เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 75-80 (ความถี่ = 5)

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์การตัดสินผ่านของการประเมินความเชี่ยวชาญและการประเมินผลงานทางวิชาการร่วมกัน

ข้อความถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n ₂ =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5.10 ความเหมาะสมของ เกณฑ์การตัดสินผ่าน ของการประเมินความ เชี่ยวชาญและการ- ประเมินผลงานทาง วิชาการที่ กำหนดไว้ 75 คะแนน หรือ ร้อยละ 75 เห็นด้วย	189	70.26	51	78.46	240	71.86
ไม่เห็นด้วย	65	24.16	11	16.92	76	22.75
ไม่แน่ใจ	15	5.58	3	4.62	18	5.39



จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เห็นด้วยกับเกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญ และการประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนดไว้ รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่า 75 คะแนน หรือร้อยละ 75 มากที่สุด 189 คน คิดเป็นร้อยละ 70.26 รองลงมาไม่เห็นด้วย 65 คน คิดเป็นร้อยละ 24.16 และไม่แน่ใจ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.58

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 เห็นด้วยกับเกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญ และการประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนดไว้รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่า 75 คะแนน หรือร้อยละ 75 มากที่สุดคือ 51 คน คิดเป็นร้อยละ 78.46 รองลงมาไม่เห็นด้วย 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.92 และไม่แน่ใจ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับเกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญ และการประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนดไว้รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่า 75 คะแนน หรือร้อยละ 75 มากที่สุดคือ 240 คน คิดเป็นร้อยละ 71.86 รองลงมาไม่เห็นด้วย 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.75 และไม่แน่ใจ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.39

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญ และการประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ค.กำหนดรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ได้ให้เหตุผลและข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้ว แต่การประเมินอาจตัดสินต่ำกว่าความเป็นจริง จึงควรปรับลดลงเป็นร้อยละ 70 (ความถี่ = 5)

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 เป็นข้าราชการระดับสูง มีเงินประจำตำแหน่งมากขึ้น และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ มากขึ้น จึงควรปรับเพิ่มขึ้นเป็น

2.1 เพิ่มเป็นร้อยละ 70 (ความถี่ = 13)

2.2 เพิ่มเป็นร้อยละ 80-85 (ความถี่ = 7)

2.3 เพิ่มเป็นร้อยละ 90 (ความถี่ = 3)

ตอนที่ 3 วิธีการในการกำหนดค่าให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับ เงิน เดือนในระดับสูงขึ้น

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

ข้อความถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n ₂ =334)	
1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพียงผู้เดียว						
เห็นด้วย	164	60.97	33	50.77	197	58.98
ไม่เห็นด้วย	79	29.37	27	41.54	106	31.74
ไม่แน่ใจ	26	9.66	5	7.69	31	9.28

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมิน มากที่สุดคือ 164 คน คิดเป็นร้อยละ 60.97 รองลงมาไม่เห็นด้วย 79 คน คิดเป็นร้อยละ 29.37 และไม่แน่ใจ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.66

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ 9 เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมิน มากที่สุดคือ 33 คน คิดเป็นร้อยละ 50.77 รองลงมาไม่เห็นด้วย 27 คน คิดเป็นร้อยละ 41.54 และไม่แน่ใจ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
งานที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินมากที่สุดคือ 197 คน คิดเป็นร้อยละ 58.98 รองลงมา
ไม่เห็นด้วย 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.74 และไม่แน่ใจ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.28

ผู้ที่เห็นด้วยกับวิธีการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียว
ได้ให้เหตุผลว่า

1. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ใกล้ชิดและเห็นการปฏิบัติงานโดยตลอดสามารถที่จะประเมิน
ได้ดีกว่าบุคคลอื่น (ความถี่ = 5)
2. เป็นการส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานร่วมกันในระยะยาว (ความถี่ = 7)

ผู้ไม่เห็นด้วยกับวิธีการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียว
ได้ให้เหตุผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นอาจมีอคติหรือลำเอียงได้ จึงควรประเมินโดยคณะกรรมการ
(ความถี่ = 30)
2. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น อาจไม่ทราบข้อมูลที่ชัดเจน (ความถี่ = 24)
3. คณะกรรมการควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
และการบริหาร (ความถี่ = 17)
4. คณะกรรมการควรประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (ความถี่
= 29)

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการจัดคณะกรรมการ

ข้อความ	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n _t =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ						
เห็นด้วย	158	58.74	40	61.54	198	59.28
ไม่เห็นด้วย	86	31.97	22	33.84	108	32.34
ไม่แน่ใจ	25	9.29	3	4.62	28	8.38

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ มากที่สุดคือ 158 คน คิดเป็นร้อยละ 58.74 รองลงมาไม่เห็นด้วย 86 คน คิดเป็นร้อยละ 31.97 และไม่แน่ใจ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.29

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ มากที่สุดคือ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 รองลงมาไม่เห็นด้วย 22 คน คิดเป็นร้อยละ 33.84 และไม่แน่ใจ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ มากที่สุดคือ 198 คน คิดเป็นร้อยละ 59.28 รองลงมาไม่เห็นด้วย 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.34 และไม่แน่ใจ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.38

ผู้ที่เห็นด้วยกับการตั้งคณะกรรมการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
ให้เหตุผลดังนี้

1. เกิดความรอบคอบ (ความถี่ = 52)
2. ได้ความคิดที่หลากหลาย และมีคุณภาพ (ความถี่ = 28)
3. มีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น (ความถี่ = 34)
4. เกิดความเป็นธรรม (ความถี่ = 65)

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการตั้งคณะกรรมการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา
ชั้นต้น ให้เหตุผลดังนี้

1. ล่าช้า เสียเวลา (ความถี่ = 22)
2. ผลการปฏิบัติงานเด่นชัดอยู่แล้ว ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรับผิดชอบประเมินได้เที่ยงตรง
(ความถี่ = 14)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 36 ความถี่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการประเมินผล
การปฏิบัติงาน

ลำดับที่	คุณลักษณะของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความถี่	
		ระดับ 8	ระดับ 9
1.	เป็นผู้อำนวยความสะดวกโรงเรียนระดับ 9	43	20
2.	เป็นหัวหน้าส่วนราชการที่อยู่ใกล้เคียง	47	15
3.	มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	35	31
4.	มีคุณธรรม	56	40
5.	ซื่อสัตย์และยุติธรรม	42	37
6.	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	46	48
7.	มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา	29	28
8.	ครูผู้ได้บังคับบัญชาที่อาวุโส	22	12
9.	เป็นคณะกรรมการใน กศจ./อ.ก.ค.จังหวัด/ก.ค.	27	26
10.	ผู้มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา	7	8

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินความเชี่ยวชาญ
ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

ข้อความคำถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n ₂ =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. วิธีการประเมินความ- เชี่ยวชาญโดยการประ- จากเอกสารเพียงอย่าง เดียว						
เห็นด้วย	62	23.05	12	18.46	74	22.16
ไม่เห็นด้วย	188	69.89	49	75.39	237	70.96
ไม่แน่ใจ	19	7.06	4	6.15	23	6.88

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 ไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมิน
ความเชี่ยวชาญจากเอกสารเพียงอย่างเดียว มากที่สุดคือ 188 คน คิดเป็นร้อยละ 69.89
รองลงมาเห็นด้วย 62 คน คิดเป็นร้อยละ 23.05 และไม่แน่ใจ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.06

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 ไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมิน
ความเชี่ยวชาญจากเอกสารเพียงอย่างเดียว มากที่สุดคือ 49 คน คิดเป็นร้อยละ 75.39 รองลง
มาเห็นด้วย 12 คน คิดเป็นร้อยละ 18.46 และไม่แน่ใจ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินความ
เชี่ยวชาญจากเอกสารเพียงอย่างเดียว มากที่สุดคือ 237 คน คิดเป็นร้อยละ 70.96 รองลงมา
เห็นด้วย 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.16 และไม่แน่ใจ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.88

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินความเชี่ยวชาญ ที่ประเมินจากเอกสารเพียงอย่างเดียว
ให้เหตุผลดังนี้

1. ข้อมูลในเอกสารอาจไม่ครบถ้วน (ความถี่ = 33)
2. ข้อมูลในเอกสารอาจอธิบายเกินจริงหรือเป็นข้อมูลเท็จ (ความถี่ = 47)
3. เอกสารไม่อ้างอิงชี้ ถึงความเชี่ยวชาญในการบริหารได้อย่างชัดเจน ต้องพิจารณา
จากหลักฐานอื่นด้วย (ความถี่ = 55)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 38 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะในการประเมินความเชี่ยวชาญ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		ระดับ 8	ระดับ 9
1.	การสัมภาษณ์	62	34
2.	สอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง	44	26
3.	การนำเสนอผลงาน	33	31
4.	สำรวจ ตรวจสอบข้อมูลจากโรงเรียน	26	49
5.	สอบถามผู้ปกครองและผู้นำชุมชน	15	37
6.	พิจารณาจากความสามารถเฉพาะตัว	17	13

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

ข้อความถาม	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	(n ₁ =269)		(N=65)		(n ₂ =334)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. วิธีการประเมินผลงานทางวิชาการที่ประเมินจากเอกสารเพียงอย่างเดียว						
เห็นด้วย	86	31.97	26	40.00	112	33.54
ไม่เห็นด้วย	167	62.08	32	49.23	199	59.59
ไม่แน่ใจ	16	5.95	7	10.77	23	6.87

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 ไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการที่ประเมินจากเอกสารเพียงอย่างเดียว มากที่สุดคือ 167 คน คิดเป็นร้อยละ 62.08 รองลงมาเห็นด้วย 86 คิดเป็นร้อยละ 31.97 และไม่แน่ใจ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.95

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 ไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการที่ประเมินจากเอกสารเพียงอย่างเดียว มากที่สุดคือ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 49.23 รองลงมาเห็นด้วย 26 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และไม่แน่ใจ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการที่ประเมินจากเอกสารเพียงอย่างเดียว มากที่สุดคือ 199 คน คิดเป็นร้อยละ 59.58 รองลงมาเห็นด้วย 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.54 และไม่แน่ใจ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.89

ผู้ที่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ ที่ประเมินจากเอกสารเพียงอย่างเดียว ได้ให้เหตุผลดังนี้

1. ผลงานทางวิชาการเป็นงานเอกสารอยู่แล้ว (ความถี่ = 16)
2. ข้อมูลที่ใช้ทำผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นข้อมูลที่สรุปจากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถทำได้ง่ายอยู่แล้ว (ความถี่ = 24)
3. เป็นการแสดงความเชี่ยวชาญเชิงวิชาการ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ และเข้าใจทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหาร และการศึกษา (ความถี่ = 29)

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการที่ประเมินจากเอกสารเพียงอย่างเดียว ได้ให้เหตุผลดังนี้

1. เอกสารอาจให้คนอื่นทำแทนได้ (ความถี่ = 37)
2. เอกสารไม่อาจบ่งชี้ความสามารถทางการบริหารได้ (ความถี่ = 41)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะในการประเมินผลงานทางวิชาการ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		ระดับ 8	ระดับ 9
1.	ศึกษาข้อมูลจากสถานศึกษา	18	22
2.	นำเสนอผลงานทางวิชาการ	24	29
3.	สัมภาษณ์	27	30
4.	ดูความสอดคล้องกับผลงานที่ปรากฏในสถานศึกษา	13	26
5.	ตั้งคณะกรรมการประเมินที่สถานศึกษา	29	27

ตารางที่ 41 แสดงความถี่ของความแตกต่างด้านคุณลักษณะของผู้อำนวยการโรงเรียน
ระดับ 8 และ ระดับ 9

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		ระดับ 8	ระดับ 9
1.	ความเป็นผู้นำ	26	28
2.	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	28	32
3.	คุณภาพของงาน	8	25
4.	ปริมาณงานในความรับผิดชอบ	12	35
5.	ความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา	22	39



ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการการประเมิน
ความเชี่ยวชาญและประเมินผลงานทางวิชาการ

ข้อความ	ระดับ 8		ระดับ 9		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
9. วิธีการประเมินความ - เชี่ยวชาญและประเมิน ผลงานทางวิชาการที่ใช้ คณะกรรมการชุดเดียวกัน						
เห็นด้วย	159	59.11	43	66.15	202	60.48
ไม่เห็นด้วย	69	25.65	16	24.62	85	25.45
ไม่แน่ใจ	41	15.24	6	9.23	47	14.07

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 8 เห็นด้วยกับวิธีการประเมิน
ความเชี่ยวชาญ และประเมินผลงานทางวิชาการที่ใช้คณะกรรมการชุดเดียวกัน มากที่สุดคือ 159
คน คิดเป็นร้อยละ 59.11 รองลงมาไม่เห็นด้วย 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.65 และไม่แน่ใจ 41
คน คิดเป็นร้อยละ 15.24

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับ 9 เห็นด้วยกับวิธีการประเมิน
ความเชี่ยวชาญ และประเมินผลงานทางวิชาการที่ใช้คณะกรรมการชุดเดียวกัน มากที่สุดคือ 43 คน
คิดเป็นร้อยละ 66.15 รองลงมา ไม่เห็นด้วย 16 คน คิดเป็นร้อยละ 24.62 และไม่แน่ใจ 6 คน
คิดเป็นร้อยละ 9.23

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับวิธีการประเมินความ
เชี่ยวชาญ และประเมินผลงานทางวิชาการที่ใช้คณะกรรมการชุดเดียวกัน มากที่สุด 202 คน
คิดเป็นร้อยละ 60.48 รองลงมาไม่เห็นด้วย 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45 และไม่แน่ใจ 47 คน
คิดเป็นร้อยละ 14.07

ผู้ที่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ โดยใช้
คณะกรรมการชุดเดียวกัน ให้เหตุผลดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญในการบริหาร และผลงานทางวิชาการมีความสัมพันธ์กัน
(ความถี่ = 36)
2. ทราบผลการปฏิบัติงานได้ทั้งหมด (ความถี่ = 22)
3. ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกัน (ความถี่ = 31)
4. ประหยัดบุคลากร (ความถี่ = 20)

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ โดยใช้
คณะกรรมการชุดเดียวกัน ให้เหตุผลดังนี้

1. ได้ความคิดหลากหลาย (ความถี่ = 32)
2. มีความละเอียดรอบคอบยิ่งขึ้น (ความถี่ = 26)
3. การประเมินความเชี่ยวชาญ ต้องประเมินหลายวิธี ส่วนการประเมินผลงานทาง
วิชาการ สามารถประเมินจากเอกสารเพียงอย่างเดียวได้ (ความถี่ = 18)

2. แบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของตำแหน่งปัจจุบันของผู้ให้สัมภาษณ์

สถานภาพ	จำนวน (n=36)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งปัจจุบัน		
1. ผู้เชี่ยวชาญ	1	2.78
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ 5	2	5.56
3. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ 6	11	30.55
4. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ 7	4	11.11
5. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ 8	4	11.11
6. บุคลากร 4	5	13.89
7. บุคลากร 5	2	5.56
8. บุคลากร 6	4	11.11
9. อาจารย์ 2 ระดับ 6	3	8.33

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ 6 มากที่สุด คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 รองลงมาเป็นตำแหน่งบุคลากร 4 คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89 และน้อยที่สุด คือ ผู้เชี่ยวชาญ คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของอายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และวุฒิการศึกษา ของผู้ให้สัมภาษณ์

สถานภาพ	จำนวน (n=36)	ร้อยละ
2. อายุราชการ		
1. น้อยกว่า 10 ปี	6	16.67
2. 10 - 19 ปี	19	52.78
3. 20 - 29 ปี	9	25.00
4. มากกว่า 29 ปี	2	5.56
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล		
1. น้อยกว่า 5 ปี	5	13.89
2. 5 - 10 ปี	14	38.89
3. มากกว่า 10 ปี	17	47.22
3. วุฒิกการศึกษาสูงสุด		
1.ปริญญาตรี	24	66.67
2.ปริญญาโท	11	30.55
3.ปริญญาเอก	-	-
4.อื่น ๆ	1	2.78

จากตารางที่ 44 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีอายุราชการตั้งแต่ 10-19 ปี มากที่สุด คือ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 52.78 รองลงมาอายุราชการตั้งแต่ 20-29 ปี คือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และอายุราชการมากกว่า 29 ปี น้อยที่สุด คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มากกว่า 10 ปี มากที่สุด คือ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 47.22 รองลงมาตั้งแต่ 5-10 ปี คือ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 และน้อยกว่า 5 ปี น้อยที่สุด คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89

พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมามีวุฒิกการศึกษาปริญญาโท คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 และวุฒิกศึกษาอื่น ๆ น้อยที่สุด คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของหน้าที่และประสบการณ์

สถานภาพ	จำนวน (n=36)	ร้อยละ
5. หน้าที่เกี่ยวข้องในการกำหนดค่าให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับเงินเดือนระดับ 9		
1. ผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ	5	13.89
2. ผู้พิจารณาวิเคราะห์ค่าเสนอขอ	25	69.44
3. ผู้พิจารณาความเชี่ยวชาญ และผลงาน ทางวิชาการในฐานะเลขานุการ หรือ ผู้ช่วยเลขานุการใน อ.ก.ค	3	8.33
4. ผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติของกรม	3	8.33
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน		
1. ไม่เคยปฏิบัติงานในโรงเรียน	15	41.67
2. 1 - 5 ปี	10	27.78
3. 6 - 10 ปี	4	11.11
4. 11 - 15 ปี	7	19.44

จากตารางที่ 45 พบว่า มีหน้าที่เกี่ยวข้องข้องในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนระดับ 9 ในฐานะผู้พิจารณาวิเคราะห์ความถูกต้องคำเสนอขอก่อนนำเสนอคณะกรรมการประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ มากที่สุด คือ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 64.44 รองลงมามีหน้าที่ในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89 และเป็นผู้พิจารณาความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ในฐานะเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการใน อ.ก.ค. และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติของกรม มีน้อยที่สุด คือ 3 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 8.33

พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน มากที่สุด คือ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาเคยปฏิบัติงานในโรงเรียนตั้งแต่ 1-5 ปี คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 และตั้งแต่ 6-10 ปี น้อยที่สุด คือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์ในการกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้น

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์เรื่อง คุณสมบัติเฉพาะของผู้เสนอขอ

คุณสมบัติเฉพาะของผู้เสนอขอ	จำนวน (n=36)	ร้อยละ
1. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 ปี		
1. เห็นด้วย	30	83.33
2. ไม่เห็นด้วย	6	16.67
2. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ ของระดับ 9		
1. เห็นด้วย	30	83.33
2. ไม่เห็นด้วย	6	16.67
3. การรายงานผลการปฏิบัติงาน 3 ปี บ่อนหลัง		
1. เห็นด้วย	29	80.56
2. ไม่เห็นด้วย	7	19.44

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับคุณสมบัติเฉพาะของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 เรื่อง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง ระดับ 9 ที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่า 3 ปี มากที่สุด คือ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และไม่เห็นด้วย 6 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

ผู้ที่เห็นด้วยให้เหตุผลว่า

1. เป็นระยะเวลาเพียงพอต่อการสร้างเสริมประสบการณ์ทางการบริหาร (ความถี่ = 28)

2. ระยะเวลาที่ ก.ค. กำหนดมีความเหมาะสมแล้ว (ความถี่ = 20)

ผู้ไม่เห็นด้วย ได้แสดงความคิดเห็นเป็น 2 ทางคือ

1. ระยะเวลาที่ ก.ค. กำหนดไว้ 3 ปี น้อยเกินไปควรกำหนดไม่ต่ำกว่า 5 ปี เพื่อให้มีประสบการณ์เพียงพอ (ความถี่ = 2)

2. ควรมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 8 ไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในตำแหน่งอื่น ๆ รวมแล้วเกิน 10 ปี ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง (ความถี่ = 4)

พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับคุณสมบัติเฉพาะของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 เรื่อง การได้รับเงินเดือนขณะเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ระดับ 9 ว่าต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของระดับ 9 มากที่สุด คือ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 และไม่เห็นด้วย 6 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

ผู้ที่เห็นด้วยให้เหตุผลดังนี้

1. เพื่อให้มีประสบการณ์เพียงพอและเหมาะสมที่จะได้รับการอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 (ความถี่ = 28)

2. เพื่อให้ประหยัดงบประมาณที่จะใช้ในการปรับปรุงตำแหน่ง (ความถี่ = 18)

ผู้ไม่เห็นด้วยได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

1. ควรจะมีเงินเดือน 1 ขั้นก่อนถึงระดับ 9 โดยให้เหตุผลว่า การพิจารณาค่าจ้างล่าช้า เมื่อถึงวันอนุมัติเงินเดือนของผู้เสนอขอจะถึงขั้นต่ำของระดับ 9 พอดี (ความถี่ = 3)
2. ควรจะมีเงินเดือน 2 ขั้นก่อนถึงระดับ 9 โดยให้เหตุผลว่า เพื่อให้สามารถกระโดดขึ้นเงินเดือนได้ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถได้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (ความถี่ = 3)

พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับคุณสมบัติเฉพาะของผู้ขอกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 ต้องรายงานผลการปฏิบัติงาน 3 ปีย้อนหลัง คือ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 80.56 และไม่เห็นด้วย 7 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44

ผู้เห็นด้วยให้เหตุผลว่า

1. เพื่อจะได้ข้อมูลเพียงพอต่อการพิจารณาของคณะกรรมการ (ความถี่ = 29)
2. ระยะเวลา 3 ปี ย้อนหลังยังมีผลงานเชิงประจักษ์ที่สามารถติดตามได้ (ความถี่ = 10)

ผู้ไม่เห็นด้วยให้ข้อเสนอแนะว่า

1. ควรเป็น 5 ปี ย้อนหลังเพื่อให้ได้ข้อมูลชัดเจนยิ่งขึ้น (ความถี่ = 5)
2. ควรเป็น 2 ปี ย้อนหลังโดยให้เหตุผลว่าระยะเวลา 2 ปี ก็สามารถมีข้อมูลเพียงพอสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว (ความถี่ = 2)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.1 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
	(n=36)	
2.1 ความครอบคลุมของรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
1. ครอบคลุม	35	97.22
2. ไม่ครอบคลุม	1	2.78
2.2 สัดส่วนของคะแนนแต่ละรายการของการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
1. เหมาะสม	31	86.11
2. ไม่เหมาะสม	5	13.89
2.3 เกณฑ์การตัดสินผ่านของการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
1. เหมาะสม	28	77.78
2. ไม่เหมาะสม	8	22.22

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่ารายการประเมินผลการปฏิบัติงานครอบคลุมประเด็นที่ต้องประเมินแล้ว มากที่สุด คือ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 97.22 โดยไม่เสนอเพิ่มเติมรายการอื่นอีก และเห็นว่าไม่ครอบคลุม 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 โดยให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ในรายการประเมินยังไม่ครอบคลุมเกี่ยวกับความประพฤติของผู้บริหารเสนอขอ(ความถี่=1)

พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าสัดส่วนของคะแนนแต่ละรายการของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมแล้ว มากที่สุดคือ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 86.11 และเห็นว่าไม่เหมาะสม 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89

ผู้ที่เห็นว่าไม่เหมาะสมได้เสนอปรับเปลี่ยนคะแนนแต่ละรายการ คือ คุณภาพในการบริหารสถานศึกษา : คุณภาพในการสอนหรือการนิเทศหรือการสาธิตและการฝึกอบรม : การรักษาวินัยและการประพฤติน : ลักษณะเฉพาะบุคคล ดังนี้

1. 300:300:200:200 รวม 1,000 คะแนน (ความถี่ = 2)
2. 400:300:200:100 รวม 1,000 คะแนน (ความถี่ = 2)
3. 500:250:100:150 รวม 1,000 คะแนน (ความถี่ = 1)

พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าเกณฑ์การตัดสินผ่านของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมแล้ว มากที่สุดคือ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 และเห็นว่าไม่เหมาะสม 8 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22

ผู้ที่เห็นว่าไม่เหมาะสมได้แสดงความคิดเห็นว่าต่ำเกินไป และให้ข้อเสนอแนะว่าระดับ 9 ควรใช้เกณฑ์ 90 % ระดับ 8 ใช้เกณฑ์ 80 % และระดับ 7 ใช้เกณฑ์ 70 % (ความถี่ = 5)

ตารางที่ 48 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน (n=36)	ร้อยละ
2.4 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 8 และ ระดับ 9		
1. แยกต่าง	3	8.33
2. ไม่แยกต่าง	33	91.67

จากตารางที่ 48 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าหลักเกณฑ์ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 8 และ ระดับ 9 ไม่ควรแตกต่างกัน มากที่สุด คือ 33 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 และเห็นว่าควรแยกต่าง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ผู้ที่เห็นว่าไม่ควรแตกต่างกันได้ให้เหตุผลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 8 และ ระดับ 9 ถ้าพิจารณาถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะของงานแล้วมีความแตกต่างกันน้อยมาก

ผู้ที่เห็นว่าควรแตกต่างกันได้ให้เหตุผลว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 8 ได้ถูกกำหนดโดย ก.ค.ว่า เป็นผู้ชำนาญการ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 9 ได้ถูกกำหนดโดย ก.ค.ว่า เป็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นหลักเกณฑ์จึงควรแตกต่างกัน (ความถี่ = 2) และให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 8 และระดับ 9 ควรแตกต่างกันดังนี้

1. ความเป็นผู้นำ (ความถี่ = 1)
2. การพัฒนาการศึกษาและสถานศึกษา (ความถี่ = 3)

ตารางที่ 49 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ

1.3 หลักเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ	จำนวน (n=36)	ร้อยละ
3.1 ความครอบคลุมของรายการประเมินความเชี่ยวชาญ		
1. ครอบคลุม	35	97.22
2. ไม่ครอบคลุม	1	2.78
3.2 ความครอบคลุมของรายการประเมินผลงานทางวิชาการ		
1. ครอบคลุม	36	100
2. ไม่ครอบคลุม	-	-
3.3 การนำคะแนนการประเมินความเชี่ยวชาญและคะแนนการประเมินผลงานทางวิชาการมาประเมินร่วมกัน		
1. เห็นด้วย	34	94.44
2. ไม่เห็นด้วย	-	-
3. ไม่แน่ใจ	2	5.56



จากตารางที่ 49 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่ารายการประเมินความเชี่ยวชาญ มีความครอบคลุมแล้ว คือ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 97.22 และเห็นว่าไม่ครอบคลุม 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.78 โดยผู้ที่เห็นว่าไม่ครอบคลุมระบุว่า ขาดความชัดเจนเรื่องงานด้านบริการที่เป็น รูปธรรม (ความถี่ = 1)

พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดให้ความเห็นว่ารายการประเมินผลงาน ทางวิชาการมีความครอบคลุมดีแล้วทุกคน และไม่มีผู้ใดเห็นว่าไม่ครอบคลุม

พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับการนำคะแนนประเมินความเชี่ยวชาญ และคะแนนประเมินผลงานทางวิชาการมาประเมินรวมกัน มากที่สุด คือ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 94.44 และไม่เห็นด้วย 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 โดยผู้ไม่เห็นด้วยได้เสนอแนะว่า ควรจะ ประเมินแยกกันเพราะ การประเมินความเชี่ยวชาญมีจุดเน้นที่ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถาน ศึกษาเป็นหลักซึ่งต้องประเมินที่สถานศึกษา ส่วนผลงานทางวิชาการเป็นงานเอกสารนั้นสามารถ ประเมินจากเอกสารได้ (ความถี่ = 2)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 50 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์
การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ

หลักเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ	จำนวน (n=36)	ร้อยละ
3.4 การเพิ่มคะแนนประเมินผลความเชี่ยวชาญขึ้นจากเดิม ซึ่งกำหนดไว้ 70 คะแนน		
1. เห็นด้วย	4	11.11
2. ไม่เห็นด้วย	32	88.89
3.5 การเพิ่มคะแนนประเมินผลงานทางวิชาการ ขึ้นจากเดิม		
1. เห็นด้วย	4	11.11
2. ไม่เห็นด้วย	32	88.89

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 50 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่เห็นด้วยกับการที่จะเพิ่มคะแนนประเมินความเชี่ยวชาญขึ้นอีก มากที่สุด คือ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 และเห็นด้วย 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยได้ให้เหตุผลว่าการประเมินขึ้นอยู่กับความเที่ยงตรงของการประเมิน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับคะแนนที่ประเมิน (ความถี่ = 12)

ผู้ที่เห็นด้วยได้ให้เหตุผลว่า

1. เพื่อให้สัดส่วนของคะแนนการประเมินความเชี่ยวชาญ ในแต่ละรายการชัดเจนมากยิ่งขึ้น (ความถี่ = 5)
2. เพื่อเพิ่มพละสำคัญของประเมินความเชี่ยวชาญ (ความถี่ = 3)

พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่เห็นด้วยกับการเพิ่มคะแนนประเมินผลงานทางวิชาการขึ้นจากเดิม มากที่สุด คือ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 และเห็นด้วย 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ผู้ที่เห็นด้วยได้ให้เหตุผลว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เห็นด้วยกับการที่จะเพิ่มคะแนนขึ้น เพราะที่ปฏิบัติในปัจจุบันเหมาะสมอยู่แล้ว (ความถี่ = 3)

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยได้ให้เหตุผลว่า จะต้องมีขนาดของคะแนนที่สามารถกำหนดสัดส่วนของการประเมินแต่ละรายการได้ชัดเจนยิ่งขึ้นทั้งนี้การประเมินจะผ่านหรือไม่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ตัดสินผ่านไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของคะแนนที่จะเพิ่มขึ้น (ความถี่ = 16)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 51 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์
ประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ

หลักเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ	จำนวน (n=36)	ร้อยละ
3.6 ความเหมาะสมของคะแนนประเมินความเชี่ยวชาญ แต่ละรายการ		
1. เหมาะสม	36	100
2. ไม่เหมาะสม	-	-
3.7 สัดส่วนของคะแนนแต่ละรายการของ การประเมินผลงานทางวิชาการ		
1. เหมาะสม	36	100
2. ไม่เหมาะสม	-	-
3.8 เกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการแต่ละ ประเด็น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70		
1. เหมาะสม	35	97.22
2. ไม่เหมาะสม	1	2.78

จากตารางที่ 51 พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นว่าสัดส่วนของคะแนนประเมินความ
เชี่ยวชาญแต่ละรายการมีความเหมาะสมดีแล้วทุกคน โดยไม่มีผู้ใดเห็นว่าไม่เหมาะสม

พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเห็นว่าสัดส่วนของคะแนนแต่ละรายการของการประเมินผลงานทางวิชาการมีความเหมาะสมดีแล้วทุกคน โดยไม่มีผู้ใดเห็นว่าไม่เหมาะสม

พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าเกณฑ์การตัดสินผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการที่ทั้ง 2 ประเด็นกำหนดไว้ร้อยละ 70 มีความเหมาะสมแล้ว คือ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 97.22 และเห็นว่าไม่เหมาะสม 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 โดยผู้ที่เห็นว่าไม่เหมาะสมเสนอแนะว่าควรลดลงเป็นร้อยละ 65

ตารางที่ 52 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ

	จำนวน (n=36)	ร้อยละ
3.9 เกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการรวมกันแล้วไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 75		
1. เหมาะสม	34	94.44
2. ไม่เหมาะสม	2	5.56

จากตารางที่ 52 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าเกณฑ์ตัดสินผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการรวมกันแล้ว ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 มีความเหมาะสมแล้ว คือ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 94.44 และเห็นว่าไม่เหมาะสม 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56

ผู้ที่เห็นว่าไม่เหมาะสมได้เสนอแนะว่าควรเพิ่มเป็นร้อยละ 80 (ความถี่ = 2)

ตารางที่ 53 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ

หลักเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ	จำนวน (n=36)	ร้อยละ
5. ความแตกต่างของเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ 8 และ ระดับ 9		
1. แตกต่าง	4	11.11
2. ไม่แตกต่าง	32	88.89

จากตารางที่ 53 พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าเกณฑ์การประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ 8 และระดับ 9 ไม่ควรแตกต่างกัน คือ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 และเห็นว่าควรแตกต่าง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ผู้ที่เห็นว่าควรแตกต่างได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารระดับ 8 ควรเป็นร้อยละ 80 และผู้บริหารระดับ 9 ควรเป็นร้อยละ 90 (ความถี่ = 2)
2. ผู้บริหารระดับ 8 ควรเป็นร้อยละ 70 และผู้บริหารระดับ 9 ควรเป็นร้อยละ 80 (ความถี่ = 2)

ตอนที่ 3 วิธีการในการกำหนดค่าให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนระดับสูงขึ้นไป

ตารางที่ 54 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน (n=36)	ร้อยละ
1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น		
1. เห็นด้วย	19	52.78
2. ไม่เห็นด้วย	17	47.22
2. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ		
1. เห็นด้วย	25	69.44
2. ไม่เห็นด้วย	11	30.56

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 54 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นด้วยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพียงผู้เดียว คือ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 52.78 และไม่เห็นด้วย 17 คน คิดเป็นร้อยละ 47.22

ผู้ที่เห็นด้วยให้เหตุผลว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ที่เห็นการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตลอด จึงเป็นผู้ที่สามารถจะประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม(ความถี่= 15)

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยให้เหตุผลและข้อเสนอแนะว่า

1. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นอาจมีอคติ หรือมีความลำเอียงได้ (ความถี่= 12)
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยบุคคลเพียงคนเดียวอาจไม่ละเอียดรอบคอบพอ และอาจไม่เป็นธรรมต่อผู้ถูกประเมิน(ความถี่= 13)
3. ควรมีการตั้งคณะกรรมการร่วมประเมินกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น(ความถี่= 13)


พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น คือ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 69.44 และไม่เห็นด้วย 11 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56

ผู้ที่เห็นด้วยให้เหตุผลว่าจะทำให้เกิดความรอบคอบ และเป็นธรรมกับผู้ถูกประเมิน และยังให้ข้อเสนอแนะว่าคณะกรรมการควรประกอบด้วย

1. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น(ความถี่=25)
2. ครูผู้ใต้บังคับบัญชา(ความถี่=20)
3. ศึกษานิเทศเขตและศึกษานิเทศจังหวัด (ความถี่=23)
4. ผู้นำทางศาสนา (ความถี่=15)
5. ผู้นำชุมชน (ความถี่=13)
6. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา (ความถี่=22)
7. บุคคลอื่นที่เห็นว่ามีความเหมาะสม (ความถี่=24)

นอกจากนี้ยังเสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. สัมภาษณ์ผู้ถูกประเมิน
 2. ออกแบบสอบถามเพื่อถามผู้บังคับบัญชา ประชาชนในชุมชน นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน
 3. ตรวจสอบเอกสารอย่างละเอียดและดูงานของโรงเรียน
- ผู้ที่ไม่เห็นด้วยได้ให้เหตุผลว่ามีความยุ่งยาก ซับซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้า
(ความถี่=11)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 55 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการประเมิน
ความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ

วิธีการประเมินความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ	จำนวน (n=36)	ร้อยละ
3. วิธีการประเมินความเชี่ยวชาญที่ประเมิน จากเอกสารเพียงอย่างเดียว		
1. เห็นด้วย	4	11.11
2. ไม่เห็นด้วย	32	88.89
5. วิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ ที่ประเมินจากเอกสารเพียงอย่างเดียว		
1. เห็นด้วย	5	13.89
2. ไม่เห็นด้วย	31	86.11
6. วิธีการที่ใช้คณะกรรมการคณะเดียวกันในการ ประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ		
1. เห็นด้วย	33	91.67
2. ไม่เห็นด้วย	3	8.33

จากตารางที่ 55 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการประเมินความเชี่ยวชาญที่อาศัยการประเมินเอกสารเพียงอย่างเดียว คือ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 และเห็นด้วย 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยได้ให้เหตุผลว่า การประเมินเอกสารอย่างเดียวไม่น่าเชื่อถือ เพราะมีการปรับแต่งข้อมูลให้เกินจริงได้ ควรมีการประเมินโดยวิธีอื่นแล้วใช้เอกสารพิจารณาประกอบ (ความถี่=32) นอกจากนี้ผู้ไม่เห็นด้วยยังให้ข้อเสนอแนะในการตั้งคณะกรรมการประเมินความเชี่ยวชาญว่า คณะกรรมการประเมินความเชี่ยวชาญ ควรประกอบด้วย

- 1.1 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (ความถี่= 30)
- 1.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 9 (ความถี่= 28)
- 1.3 ศึกษานิเทศ (ความถี่= 21)
- 1.4 กศจ. และ กศจ. (ความถี่= 7)
- 1.5 ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด (ความถี่= 8)
- 1.6 ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด (ความถี่= 11)
- 1.7 หัวหน้าส่วนราชการในจังหวัด (ความถี่= 25)
- 1.8 ผู้นำชุมชน (ความถี่= 19)
- 1.9 ผู้นำทางศาสนา (ความถี่= 17)
- 1.10 ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหาร (ความถี่= 13)

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยได้ให้เหตุผลว่าจะทำให้เกิดความรวดเร็วในการประเมิน (ความถี่= 4)



พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการประเมินผลงานทางวิชาการที่อาศัยการประเมินเอกสารเพียงอย่างเดียว คือ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 86.11 และเห็นด้วย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.89

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยได้ให้เหตุผลว่า ผลงานทางวิชาการของผู้บริหารเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญที่ต้องประเมิน มีความจำเป็นต้องใช้วิธีการประเมินวิธีอื่นด้วย โดยเฉพาะการดูการปฏิบัติงานที่โรงเรียน (ความถี่= 31) นอกจากนี้ผู้ไม่เห็นด้วยยังให้ข้อเสนอแนะในการตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการว่า คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ ควรประกอบด้วย

- 2.1 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (ความถี่= 31)
- 2.2 ผู้เชี่ยวชาญในสาขาบริหารการศึกษา (ความถี่= 12)
- 2.3 ผู้บริหารจากหน่วยราชการ หรือกรมอื่น ๆ (ความถี่= 14)
- 2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 9 (ความถี่= 28)
- 2.5 บุคคลอื่น ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสม (ความถี่= 25)

ผู้ที่เห็นด้วยได้ให้ความเห็นว่า เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประเมิน(ความถี่= 5)

พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่คณะกรรมการประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการเป็นคณะเดียวกัน คือ 33 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 และไม่เห็นด้วย 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ผู้ที่เห็นด้วยได้ให้เหตุผลว่า การประเมินความเชี่ยวชาญกับผลงานทางวิชาการจะต้องมีความสอดคล้องตรงกันจึงจะสามารถประเมินได้ว่าผู้อำนวยการโรงเรียนที่ถูกประเมินเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา (ความถี่= 33)

ผู้ที่ไม่เห็นด้วยได้ให้เหตุผลว่า การประเมินผลงานทางวิชาการเป็นงานประเมินเอกสาร ส่วนการประเมินความเชี่ยวชาญ จะต้องเจาะลึกถึงการปฏิบัติงานในโรงเรียน ดังนั้นคณะกรรมการจึงควรเป็นคนละคณะ