

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง "การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9" ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง ครั้งแรกชั้นศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ครั้งที่ 2 ชั้นศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทั้งนี้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงเสนอเป็น 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9

จากผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากรเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของหน้าที่และความรับผิดชอบที่ข้าราชการครูได้ปฏิบัติจริง ภารกิจที่นอกเหนือจากหน้าที่ประจำชั้นสอนสำคัญ ๆ ในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความคิดเห็น เกี่ยวกับรายการที่ควรนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามประเภทของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

ก. ข้าราชการครูฝ่ายบริหาร

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นข้าราชการครูฝ่ายบริหารมีความเห็นว่าหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการบริหารงานเรียงตามลำดับความสำคัญต่อไปนี้

1. การบริหารงานวิชาการ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับ การจัดแผนการเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียน การจัดการเรียน การจัดการครูสอน การควบคุมการปฏิบัติงาน การสอนและดำเนินการวัดผลประเมินผล การนิเทศการสอน การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ทางการเรียนการสอน การประสานงานกับหัวหน้าหมวดวิชา ครู-อาจารย์และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. การบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการจัดระบบงานธุรการให้เกิดประสิทธิภาพ การประสานงานด้านธุรการ ทั้งในและนอกโรงเรียน การควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงิน ให้เป็นไปถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การวางแผนการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ การปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่ การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ส่งเสริมการเรียนรู้และเกิดการพัฒนากันจรรยธรรมของนักเรียน

3. การบริหารงานบุคลากร มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการวางแผนค่านักศึกษาค่าจ้างคน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การมอบหมายงาน การจูงใจบุคลากร การนิเทศงาน การประเมินผลการทำงานและการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

4. การบริหารงานกิจการนักเรียน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการวางแผนและจัดระบบให้บริการแนะแนวการศึกษา การให้ความร่วมมือกับฝ่ายวิชาการในการจัดแผนการเรียนให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่น ผู้เรียน และความพร้อมของโรงเรียน การปกครอง อบรม ดูแลนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน และมีความประพฤติเรียบร้อย ยึดมั่นในศีลธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงาม

5. การบริหารงานที่สัมพันธ์กับชุมชนและการสนองนโยบายรัฐบาล มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา การพัฒนาชุมชนตามแผนพัฒนาชนบทและแผนพัฒนาชนบทภาคจน การประสานความร่วมมือกับส่วนราชการใน

4 กระทรวงหลัก อันได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาชุมชนตามแผนพัฒนาตั้งกล่าว การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ชนบทธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น การส่งเสริมเรื่องคุณธรรม 5 ประการ

ในการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน ดังที่กล่าวแล้ว ข้าราชการครูฝ่ายบริหาร ปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะคือ

ก. ในฐานะผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารทั้งหมด  
 ข. ในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยฝ่ายธุรการ ผู้ช่วยฝ่ายปกครอง ผู้ช่วยฝ่ายบริการ ซึ่งแต่ละฝ่ายมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานฝ่ายนั้น ๆ ตามที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมาย ทั้งมีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารโรงเรียนด้วย

ขั้นตอนในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ ดังนี้

1. การสรรหามุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะงานและจัดกลุ่มทำงาน
2. การจัดสายบังคับบัญชาและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้บุคลากรในสายงาน
3. การประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย วางแผนจัดทำโครงการ แผนงานและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี
4. การควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงาน
5. การประสานงานกับหัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างานต่าง ๆ ครู-อาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
6. การนิเทศงานแก่บุคลากรในสายงาน
7. การติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบ

## คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายบริหาร

กลุ่มตัวอย่างประชากร มีความคิดเห็นว่าข้าราชการครูฝ่ายบริหาร ควรมีคุณลักษณะดังนี้

ก. ความรู้ ข้าราชการครูฝ่ายบริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบ แนวปฏิบัติราชการของงานที่รับผิดชอบ ขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ หลักการ จุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตรมัธยมศึกษาและหลักสูตรระดับอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ควรมีความรู้เกี่ยวกับแผนการศึกษาชาติ หลักการบริหารงานบุคคล จิตวิทยา

ข. ทักษะ ข้าราชการครูฝ่ายบริหารควรมีทักษะด้านการติดต่อประสานงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจบุคลากร การตัดสินใจและการแก้ปัญหาไต่พันกับสถานการณ์

ค. บุคลิกภาพ ข้าราชการครูฝ่ายบริหารควรเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง มีความเสียสละ กระตือรือร้นในการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้อยู่เสมอ เป็นคนที่กล้าตัดสินใจ มีภาวะผู้นำ มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีคุณธรรมและมีความประพฤติดีงาม มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ

### ข. ข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน มีความเห็นว่าหน้าที่และความรับผิดชอบเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. การสอน การวัดผลและประเมินผล
2. การปกครอง อบรม ดูแล นักเรียน
3. การแนะแนว
4. การศึกษา ค้นคว้า การวิเคราะห์ วิจัย
5. การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน
6. การเสริมสร้าง ห่วงบำรุง รักษา ศิลปวัฒนธรรม

นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายพิเศษ ได้แก่ การปฏิบัติงานตามนโยบาย ปลดปล่อยจริยธรรมแก่นักเรียน การพัฒนาชุมชน การปฏิบัติงานในหมวดวิชาหรือสายงานอื่น ๆ ของโรงเรียน

ขั้นตอนในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน ประกอบด้วย  
ขั้นตอนตามลักษณะของงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

การสอน การวัดผลและประเมินผล ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอนคือ

1. การเตรียมการสอน ได้แก่ การศึกษาจุดประสงค์รายวิชาและศึกษาเนื้อหาวิชา เลือกเนื้อหาวิชาให้เหมาะสมกับความพร้อมของนักเรียน จัดทำโครงการสอนและแผนการสอน เลือกอุปกรณ์หรือจัดทำอุปกรณ์ประกอบการสอน การจัดทำเอกสารประกอบการสอน

2. การสอน ได้แก่ การใช้เทคนิคหรือวิธีการสอนตามที่เตรียมไว้ให้เหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหาวิชาและความพร้อมของผู้เรียน การส่งเสริมและจูงใจให้นักเรียนค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

3. การวัดผลและประเมินผล ได้แก่ การเลือกวิธีการและเครื่องมือวัดผลที่เหมาะสมในการวัดผลและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน หรือเมื่อต้องการตัดสินผลการเรียนหลังจากเรียนครบตามหลักสูตรในรายวิชานั้น ๆ การปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือวัดผล การนิเทศงานวัดผลประเมินผลแก่ผู้ร่วมงาน

4. การสอนซ่อมเสริม ได้แก่ การมอบหมายงานเพิ่มเติมหรือสอนเพิ่มเติมสำหรับนักเรียนที่ไม่บรรลุตามจุดประสงค์ การสอนเสริมสำหรับนักเรียนที่มีความสนใจและต้องการศึกษาเพิ่มเติมให้ลึกซึ้งในเนื้อหาวิชา

5. การพัฒนาเทคนิคและวิธีการสอน ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษามาปรับปรุงการสอน การเรียบเรียงเนื้อหาใหม่เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ การคิดค้น หรือพัฒนาอุปกรณ์ประกอบการสอน

การปกครอง อบรม คุณนักเรียน ประกอบด้วยขั้นตอน 6 ขั้นตอนคือ

1. การศึกษานโยบายของโรงเรียนในการปกครอง อบรม คุณนักเรียน
2. การร่วมประชุมเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการปกครองนักเรียน
3. การสำรวจพฤติกรรมของนักเรียนในขณะทำการสอน
4. การให้การอบรม แนะนำ คัดเตือน นักเรียนด้านความประพฤติในชั่วโมงสอนหรือโอกาสอื่น เช่น หน้าแถว หรือเมื่อพบปะกับนักเรียนในความดูแล
5. การให้ความร่วมมือกับฝ่ายปกครองในการควบคุมนักเรียนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน
6. การติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยการสังเกตพฤติกรรมหรือโดยการสอบถามผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

การแนะแนว ประกอบด้วยขั้นตอน 7 ขั้นตอนคือ

1. การสำรวจปัญหาของนักเรียน เช่น ปัญหาการเรียน ปัญหาในการดำรงชีวิต
2. การจูงใจให้นักเรียนสนใจการเรียน
3. การให้ข้อมูลเรื่องการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ วิธีการเรียน รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่
4. การแนะแนววิธีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งวิทยาการต่างๆ
5. การให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่ต้องการช่วยเหลือหรือมีปัญหา
6. การประสานงานกับฝ่ายแนะแนวของโรงเรียน
7. การติดตามผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ

การศึกษา ค้นคว้า การวิเคราะห์ วิจัย ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอนคือ

1. การสำรวจปัญหาของงานที่รับผิดชอบ

2. การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง แก้ไขปัญหา โดยวิธีการที่เหมาะสม
3. การเผยแพร่ความรู้ที่ค้นพบให้ผู้อื่นร่วมงานได้ทราบและแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นกับผู้อื่นร่วมงาน

4. การเสนอวิธีการในการแก้ปัญหา

การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอนคือ

1. การสำรวจความต้องการของชุมชน
2. การหาวิธีการสนองความต้องการที่เหมาะสม
3. การประสานงานกับชุมชนในการให้บริการตามวิธีการที่ได้พิจารณา

แล้วเห็นว่าเหมาะสม

4. การติดตามผล

การเสริมสร้าง ทักษะทาง วิชา ศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วยขั้นตอน 5

ขั้นตอน คือ

1. การสำรวจวัฒนธรรมของท้องถิ่น
2. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมศิลปวัฒนธรรม
3. การประสานงานและให้ความร่วมมือกับชุมชนในงานประเพณีของ

ท้องถิ่น

4. การฝึกอบรมนักเรียนค่านิยม

5. การติดตามผลการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน

กลุ่มตัวอย่างประชากรมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน ควร  
มีคุณลักษณะดังนี้

ก. ความรู้ ข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนควรมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา  
วิชาที่สอน เทคนิคและวิธีการสอน หลักการวัดผลประเมินผล โครงสร้างของหลักสูตรระดับ

มัธยมศึกษา แผนการศึกษาชาติ สภาพสังคม ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี  
ของชุมชน จิตวิทยาวัยรุ่น จิตวิทยาแนะแนว กฎ ระเบียบเกี่ยวกับการปกครองนักเรียน  
ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา

ข. ทักษะ ข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน ควรมีทักษะด้านการพูด  
การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การประสานงาน การให้คำปรึกษาแก่นักเรียน การทำอุปกรณ์  
หรือเอกสารประกอบการสอน

ค. บุคลิกภาพ ข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนควร เป็นบุคคลซึ่งมีความ  
เชื่อมั่นในตนเอง เป็นแบบอย่างอันดีงามทั้งในด้านความประพฤติ การแต่งกาย มีภาวะ  
ผู้นำ มีความเสียสละ มีนิสัยรักการค้นคว้าหาความรู้ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีจิตใจ  
โอบอ้อมอารี รักเด็ก มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งกายและสุขภาพจิต

### ค. ข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน  
สรุปได้ว่า ข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนในเขตการศึกษา 9 มีหน้าที่และความรับผิดชอบ  
ขอบแตกต่างกันตามลักษณะงานซึ่งมีอยู่ 8 ประการคือ

1. งานการเงินและบัญชี
2. งานทะเบียน วัสดุ
3. งานธุรการ
4. งานแนะแนว
5. งานบรรณารักษ์
6. งานโสตทัศนศึกษา
7. งานอนามัยโรงเรียน
8. งานพัสดุ

นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายพิเศษในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน  
และการสนองนโยบายรัฐบาล ได้แก่ การพัฒนาชุมชน การปฏิบัติงานตามนโยบายปลูกฝัง  
จริยธรรมแก่นักเรียน



### ขั้นตอนในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน

เนื่องจากข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันตามตำแหน่งและลักษณะงานตามที่กล่าวแล้ว ดังนั้นขั้นตอนในการปฏิบัติงานจึงมีลักษณะที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญร่วมกันดังนี้

1. การวางแผน ได้แก่ การจัดทำโครงการ ปฏิทินปฏิบัติงาน การเลือกวิธีการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามจุดประสงค์ของโรงเรียน
2. การควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามโครงการ หรือปฏิทินปฏิบัติงานที่กำหนดไว้
3. การจัดระบบงานและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
4. การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และการเก็บรักษา  
การซ่อมแซม ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ทันตามความต้องการ
5. การประสานงานกับบุคลากร หน่วยงานทั้งในและนอกโรงเรียน
6. การให้บริการแก่ครู นักเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
7. การประชาสัมพันธ์งานที่รับผิดชอบ
8. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงงานที่รับผิดชอบต่อผู้บริหาร

โรงเรียน

### คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน

กลุ่มตัวอย่างประชากรมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนควรมีคุณลักษณะดังนี้

- ก. ความรู้ ข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนควรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ แนวปฏิบัติราชการและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ โครงสร้างของหลักสูตร ระดับมัธยมศึกษา แผนการศึกษาชาติ จิตวิทยา



ข. ทักษะ ข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน ควรมีทักษะด้านการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาในสายงาน การใช้ภาษาในการสื่อสาร การประสานงาน การพิมพ์ การบันทึก ร่างและโต้ตอบหนังสือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์

ค. บุคลิกภาพ ข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนควรเป็นบุคคลซึ่งมีนิสัยรักงานให้บริการ มีใจเย็น อารมณ์มั่นคง มีความอ่อนโยน พุทธิใจดี มีความเสียสละ อุทิศเวลาให้กับราชการ มีความสุขุมรอบคอบ และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้

### ความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการที่ควรประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างประชากรซึ่งเป็นข้าราชการครูทั้งสามฝ่าย มีความคิดเห็นว่าควรประเมินผลการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานด้านการสอน กลุ่มตัวอย่างประชากรมีความเห็นว่า ข้าราชการครูทุกฝ่ายควรมีหน้าที่เกี่ยวกับการสอนและควรถือว่าผลงานด้านการสอนมีความสำคัญอยู่ในลำดับแรกในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการสอน ควรประเมินจาก การจัดทำแผนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการสอน การวัดผลและประเมินผล การประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงการสอนของครู และความรับผิดชอบในการสอน

2. ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอน กลุ่มตัวอย่างประชากรมีความคิดเห็นว่าควรประเมินจากการทำโครงการและแผนงาน การปฏิบัติงานตามโครงการและแผนงาน การประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง และการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการและแผนงาน

3. คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างประชากรมีความคิดเห็นว่าควรประเมินจากความเสียสละและการอุทิศเวลา ความรู้ ความสามารถให้กับทางราชการ การรักษาระเบียบวินัย ความเป็นแบบอย่างด้านความประพฤติ ความเป็นผู้มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ความสนใจค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการประเมินผลการปฏิบัติงานและ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน  
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้แบ่งการเสนอข้อมูลและผลการ  
วิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ชั้นคือ

ชั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้  
การร้อยละ

ชั้นที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่มีต่อรายการประเมิน  
ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแต่ละรายการ ในรายการประเมินทั้งสามฉบับ โดย  
การแปลผลจากค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์  
ของการกระจาย (C.V.) พร้อมทั้งหาค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) ของรายการประเมิน  
แต่ละฉบับ

ชั้นที่ 3 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยวิเคราะห์จากการร้อยละ เพื่อประกอบการจัดทำคู่มือแนะ  
นำการใช้เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นของรายการประเมินแต่ละ  
รายการ
- S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็นของรายการ  
ประเมินแต่ละรายการ
- C.V. แทน สัมประสิทธิ์การกระจายของคะแนนระดับความคิดเห็นของรายการ  
ประเมินแต่ละรายการ

$\alpha$  แทน สัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อมั่นของรายการประเมินแต่ละฉบับ

% แทน ค่าร้อยละ

## เกณฑ์ในการวิเคราะห์

### 1. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )

ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นของรายการประเมินแต่ละรายการ ทำให้ทราบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อรายการประเมินรายการนั้น ๆ กล่าวคือ ถ้ารายการประเมินรายการใดมีค่าเฉลี่ยสูงก็หมายความว่า ข้าราชการครูเห็นด้วยที่จะนำรายการประเมินข้อนั้น ๆ ไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ถารายการประเมินรายการใดมีค่าเฉลี่ยต่ำ ก็หมายความว่า ข้าราชการครูไม่เห็นด้วยที่จะนำรายการนั้น ๆ ไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1.1 รายการประเมินรายการใดมีค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 ถือว่า กลุ่มตัวอย่างประชากรไม่เห็นด้วย หรือรายการนั้นไม่ควรนำไปใช้เลย

1.2 รายการประเมินข้อใดมีค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 ถือว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยน้อยในการที่จะนำรายการนั้นไปใช้ หรือรายการนั้นยังไม่สมควรจะนำไปใช้

1.3 รายการประเมินรายการใดมีค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 ถือว่า กลุ่มตัวอย่างประชากรมีความเห็นด้วยมากในการที่จะนำรายการนั้นไปใช้ เป็นรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4 รายการประเมินรายการใดมีค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.00 ถือว่า กลุ่มตัวอย่างประชากรมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งในการที่จะนำรายการประเมินนั้นไปใช้ เป็นรายการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

### 2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S.D. )

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็นของแต่ละรายการ

ประเมินจะบอกให้ทราบถึงการกระจายของคะแนนระดับความคิดเห็นของข้าราชการ  
ครูในกลุ่มตัวอย่างประชากรที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อดังนี้

2.1 ถ้ารายการประเมินรายการใดมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง  
แสดงว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูในกลุ่มตัวอย่างประชากรมีการกระจายหรือมี  
ความแตกต่างกันมาก

2.2 ถ้ารายการประเมินรายการใดมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ  
แสดงว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูในกลุ่มตัวอย่างประชากรใกล้เคียงกัน ค่าส่วนเบี่ยง  
เบนมาตรฐานยิ่งน้อยเท่าไร ค่าคะแนนระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูในกลุ่มตัวอย่าง  
ประชากรยิ่งแตกต่างกันน้อย จะทำให้รายการประเมินรายการนั้น ๆ มีความเชื่อมั่นได้มาก  
ยิ่งขึ้น

### 3. ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของคะแนนระดับความคิดเห็น (C.V.)

ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของคะแนนระดับความคิดเห็นของแต่ละราย-  
การประเมินจะบอกให้ทราบถึงการกระจายหรือความแตกต่างของความคิดเห็นของกลุ่ม  
ตัวอย่างประชากรในรูปของร้อยละ ในที่นี้ผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์การพิจารณาโดยแบ่งเป็น 4  
ช่วง เท่า ๆ กันดังนี้

3.1 รายการประเมินรายการใดมีค่า C.V. 0 - 25.00 %  
แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรมีความคิดเห็นต่อรายการนั้น ๆ ใกล้เคียงกันมากที่สุด

3.2 รายการประเมินรายการใดมีค่า C.V. 25.01 - 50.00 %  
แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรมีความคิดเห็นต่อรายการนั้น ๆ ใกล้เคียงกันมาก

3.3 รายการประเมินรายการใดมีค่า C.V. 50.01 - 75.00 %  
แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรมีความคิดเห็นต่อรายการประเมินนั้น ๆ แตกต่างกันมาก  
ไม่สมควรที่จะนำรายการนั้น ๆ ไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.4 รายการประเมินรายการใด มีค่า C.V. 75.01 - 100 %  
แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรมีความคิดเห็นต่อรายการนั้น ๆ แตกต่างกันมากที่สุด ไม่สม  
ควรที่จะนำรายการนั้น ๆ ไปใช้เป็นรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อมั่นของรายการประเมิน ( $\alpha$ )

ผู้วิจัยตั้งเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 4.1  $\alpha$  มีค่า 0.80 ขึ้นไป หมายถึง มีความเชื่อมั่นได้สูงมาก
- 4.2  $\alpha$  มีค่า 0.50 - 0.79 หมายถึง มีความเชื่อมั่นได้พอสมควร
- 4.3  $\alpha$  มีค่า 0.30 - 0.49 หมายถึง มีความเชื่อมั่นได้ในระดับปานกลาง
- 4.4  $\alpha$  มีค่าต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความเชื่อมั่นได้น้อย

(สมมติฐาน พรหมมีเนตร 2526 : 78)

5. การยอดละ ( % )

การยอดละของรายการใด จะบอกให้ทราบจำนวนผู้ให้ความคิดเห็นต่อรายการนั้น ๆ มากหรือน้อยเพียงไร และเป็นสัดส่วนเท่าไรของกลุ่มตัวอย่างประชากร

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็นชั้น ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ทั้งรายละเอียดในตารางที่ 5 - 13

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของข้าราชการครู

ประเภทของข้าราชการครู	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายบริหาร	176	26.6
ฝ่ายสนับสนุนการสอน	211	32.0
ฝ่ายปฏิบัติการสอน	273	41.4
รวม	660	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือ ข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน คิดเป็นร้อยละ 32.0 และน้อยที่สุดคือ ข้าราชการครูฝ่ายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 26.6

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูฝ่ายบริหาร  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	29	16.5
6 - 10 ปี	59	33.5
มากกว่า 10 ปี	88	50.0
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครู  
ฝ่ายบริหาร มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิด  
เป็นร้อยละ 50.0 และจำนวนน้อยที่สุดคือ ข้าราชการครูฝ่ายบริหารซึ่งมีประสบ-  
การณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.5

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 7 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	157	57.5
6 - 10 ปี	87	31.9
มากกว่า 10 ปี	29	10.6
รวม	273	100.0

จากตารางที่ 7 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูฝ่าย  
ปฏิบัติการสอน มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็น  
ร้อยละ 57.5 และมีจำนวนน้อยที่สุด คือข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน ซึ่งมี  
ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.6

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	160	75.8
6 - 10 ปี	37	17.5
มากกว่า 10 ปี	14	6.6
รวม	211	100.0

จากตารางที่ 8 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.8 และจำนวนน้อยที่สุดคือ ข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.6

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	346	52.4
6 - 10 ปี	183	27.7
มากกว่า 10 ปี	131	19.9
รวม	660	100.0

จากตารางที่ 9 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.4 และผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.9

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูฝ่ายบริหาร  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	60	34.1
ขนาดกลาง	73	41.5
ขนาดใหญ่	43	24.4
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 10 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครู  
ฝ่ายบริหาร และปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็น  
ร้อยละ 41.5 และผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูฝ่ายบริหาร และ  
ปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.4

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	106	38.8
ขนาดกลาง	123	45.1
ขนาดใหญ่	44	16.1
รวม	273	100.0

จากตารางที่ 11 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูฝ่าย  
ปฏิบัติการสอน และปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็น  
ร้อยละ 45.1 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน และ  
ปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.1

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุน  
การสอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	48	22.7
ขนาดกลาง	111	52.6
ขนาดใหญ่	52	24.6
รวม	211	100.0

จากตารางที่ 12 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครู  
ฝ่ายสนับสนุนการสอนและปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนมากที่สุด  
คิดเป็นร้อยละ 52.6 และผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุน  
การสอน และปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็น  
ร้อยละ 22.7

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	214	32.4
ขนาดกลาง	307	46.5
ขนาดใหญ่	139	21.1
รวม	660	100.0

จากตารางที่ 13 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.5 และผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.1

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความถี่ของข้อมูลตัวอย่างที่มีต่อรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งรายละเอียดในตารางที่ 14 - 20

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความถี่ต่อรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายบริหาร

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	C.V.	ลำดับที่
ก. <u>งานในหน้าที่และความรับผิดชอบ</u> <u>งานบริหารทั่วไป</u>				
1. การวางแผนงานที่ได้รับมอบหมายให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมสามัญศึกษา	3.670	0.483	13.160	14
2. การควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดตามแผน	3.517	0.595	16.918	41
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามแผน	3.403	0.567	16.662	51
4. การจัดหน่วยงานย่อยเพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.563	0.592	16.615	30
5. การมอบหมายงาน สั่งงานให้บุคลากรในสายงานอย่างเหมาะสม	3.648	0.546	14.967	18
6. การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและใช้ความสามารถอย่างเต็มภาคภูมิ	3.545	0.584	16.474	34



## ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
7. การนิเทศงาน การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ หลักการ วิธีการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากรในสายงาน	3.460	0.631	18.237	48
8. การจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการ บริหารงานบุคคล เช่น ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบ ฯลฯ	3.477	0.632	18.177	47
9. การประสานงานกับหัวหน้าหมวดวิชา ครู-อาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.540	0.584	16.497	38
10. การจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน ปัญหา ขอบกพรองและขอเสนอแนะใน การปฏิบัติงาน	3.426	0.600	17.513	49
11. การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานที่ รับผิดชอบ	3.551	0.621	17.488	33
12. การควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผน และเกิดประโยชน์สูงสุด	3.625	0.629	17.352	20
<u>งานบริหารงานวิชาการ</u>				
13. การจัดทำแผนการเวียนให้สอดคล้องกับจุด มุ่งหมายของหลักสูตร	3.693	0.563	15.245	11

## ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
14. การจัดทำแผนการเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ผู้เรียนและความพร้อมของโรงเรียน	3.597	0.567	15.763	25
15. การควบคุมการปฏิบัติงานค่านการสอนของครู-อาจารย์ให้เป็นไปตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.625	0.520	14.345	20
16. การควบคุมการวัดผลและประเมินผลของครู-อาจารย์ให้เป็นไปตามหลักสูตร	3.580	0.590	16.480	28
17. การจัดทำรายงานและจัดครูเข้าสอนในชั้นต่าง ๆ	3.517	0.641	18.226	41
18. การแก้ปัญหาทางวิชาการอื่นเนื่องมาจากการขาดแคลนครู	3.341	0.723	21.640	54
19. การแก้ปัญหาทางวิชาการอื่นเนื่องมาจากการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์	3.324	0.678	20.397	56
20. การระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากชุมชน	3.125	0.825	26.400	62
21. การจัดระบบนิเทศการสอนภายในโรงเรียน	3.267	0.742	22.712	60
<u>งานบริหารงานธุรการ</u>				
22. การควบคุมงานสารบรรณเช่น การรับ-ส่ง โทตอบหนังสือ การเก็บรักษา การพิมพ์ การทำลายหนังสือราชการ ตลอดจนบันทึกเรื่องราวและเอกสารต่าง ๆ ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	3.710	0.557	15.013	8

## ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ลำดับที่
23. การควบคุม คุณด การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	3.784	0.489	12.923	1
24. การควบคุมการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำบัญชีเกี่ยวกับวัสดุครุภัณฑ์ ทรัพย์สินต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา และเป็นปัจจุบัน	3.665	0.601	16.398	15
25. การควบคุม คุณด เกี่ยวกับการใช้และการบำรุงรักษาวัสดุครุภัณฑ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.545	0.640	18.054	34
<u>งานบริหารกิจการนักเรียน</u>				
26. การควบคุมบริการต่าง ๆ เช่น งานแนะแนว การศึกษา งานห้องสมุด งานโสภิตศนุปรณ งานอนามัยโรงเรียน งานโภชนาการ งานกิจกรรมนักเรียน ให้เป็นไปตามนโยบายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.528	0.623	17.659	40
27. การจัดระบบในการปกครอง อบรม คุณด นักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย	3.614	0.554	15.329	23

## ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
28. การจักสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศในการส่งเสริมค่านิยมธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม ตลอดจนความเป็นเอกลักษณ์ไทย	3.511	0.641	18.257	43
ช. <u>ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและการสนองนโยบายของรัฐบาล</u>				
<u>งานพัฒนาชุมชน</u>				
29. การกำหนดนโยบายของโรงเรียนที่ชัดเจนและเหมาะสมในการพัฒนาชุมชน	3.330	0.705	21.171	55
30. การจัดทำโครงการและแผนงานในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นและความพร้อมของโรงเรียน	3.307	0.723	21.863	59
31. การอำนวยความสะดวกและดูแลให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามโครงการและแผนงาน	3.369	0.680	20.184	52
32. การประสานงานกับหน่วยงานใน 4 กระทรวงหลักอันได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	3.176	0.777	24.465	61
33. การจัดการประเมินผลโครงการพัฒนาชุมชนของโรงเรียน	3.108	0.752	24.196	63

## ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
34. การให้ความร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมเพื่อฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น <u>งานกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา</u>	3.483	0.623	17.887	46
35. การปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่รับผิดชอบของ กลุ่มโรงเรียน	3.324	0.678	20.397	56
36. การให้ความร่วมมือกับกลุ่มโรงเรียนจัด โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัด การศึกษาของโรงเรียนในกลุ่ม	3.540	0.603	17.034	38
37. การประชาสัมพันธ์งานกลุ่มโรงเรียนให้ บุคลากรในโรงเรียนทราบและนำไปปรับ- ปรุงการปฏิบัติงาน	3.352	0.677	20.197	53
38. การริเริ่มเสนอโครงการใหม่ ๆ ที่เกี่ยว ข้องกับการส่งเสริมต่อกลุ่มโรงเรียน <u>งานสนองนโยบายรัฐบาล</u>	3.313	0.724	21.853	58
39. การให้ความร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นในการ ปฏิบัติตามโครงการ เพื่อสนองนโยบาย ของรัฐบาล	3.494	0.605	17.315	44

## ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
40. การอำนวยความสะดวกให้เกิดการริเริ่มและจัดทำโครงการใหม่ ๆ ของโรงเรียนเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาล	3.420	0.618	18.070	50
<b>ค. คุณลักษณะของข้าราชการครูฝ่ายบริหาร</b>				
<b>ความรู้</b>				
41. มีความรู้เกี่ยวกับแผนการศึกษาชาติ	3.619	0.553	15.280	22
42. มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ จุดมุ่งหมายและโครงสร้างของหลักสูตรระดับมัธยมศึกษา และหลักสูตรระดับอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.682	0.491	13.335	12
43. มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน แนวปฏิบัติราชการของงานที่รับผิดชอบโดยตรงและของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.716	0.500	13.455	7
44. มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารการศึกษา	3.653	0.501	13.715	16
45. มีความรู้เกี่ยวกับหลักการนิเทศการศึกษา	3.545	0.584	16.474	34
46. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาสังคม	3.545	0.574	16.192	34
<b>ทักษะ</b>				
47. การใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนในการสื่อสารสร้างความเข้าใจและโน้มน้าวจิตใจให้ใคร่กับความร่วมมือ	3.557	0.583	16.390	32

## ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
48. การพัฒนาให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่ม (	3.597	0.557	15.485	25
49. การกระตุ้นให้ครู-อาจารย์ในโรงเรียนได้ ปรึกษาหารือหรือเสนอแนะในการทำงาน	3.563	0.562	15.773	30
50. การวิเคราะห์ปัญหาของโรงเรียนได้อย่าง มีระบบ	3.494	0.614	17.573	44
<u>บุคลิกภาพ</u>				
51. มีภาวะผู้นำ สามารถจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชา คล้อยตามได้	3.597	0.547	15.207	25
52. เป็นนักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ที่ บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องของเสนอแนะหรือ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.580	0.560	15.642	28
53. เป็นผู้มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน โดยอาศัยขอมูล หลักวิชา กฎหมายและ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ	3.682	0.525	14.259	12
54. เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและมีความ สนใจที่จะมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการ ศึกษาโดยส่วนรวมของชาติ	3.722	0.486	13.057	5

ตารางที่ 14 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
55. เป็นคนมีความประพฤติเป็นแบบอย่างอันดีงาม เป็นที่เลื่อมใสของผู้ใ้บังคับบัญชา	3.750	0.434	11.573	2
56. มีคุณธรรมและรักษาความเป็นธรรมในการ ปฏิบัติงาน	3.750	0.447	11.92	2
57. มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความช่วยเหลือ แก่ผู้ใ้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.653	0.555	15.193	16
58. มีความเสียสละ อุทิศเวลา ความรู้ ความ สามารถให้กับราชการ	3.733	0.504	13.501	4
59. มีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหา ความรู้อยู่เสมอ	3.648	0.535	14.666	18
60. มีมารยาทอันดีงาม ทั้งในด้านการพูดจา การแต่งกาย และการวางตนได้เหมาะสม	3.722	0.474	12.735	5
61. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.699	0.484	13.085	10
62. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน	3.705	0.482	13.009	9
63. มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง มีอารมณ์มั่นคง ร่าเริง แจ่มใสอยู่เสมอ	3.608	0.534	14.800	24

หมายเหตุ  $\alpha = 0.969$



จากตารางที่ 14 แสดงว่า

ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นของรายการประเมินแต่ละข้อใกล้เคียงกันคือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ที่จะนำรายการประเมินทั้งหมดไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายบริหาร ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.784 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.108 รายการประเมินที่ข้าราชการครูฝ่ายบริหารเห็นด้วยมากที่สุดที่จะนำไปใช้เป็นรายการประเมินมี 20 ข้อคือ ข้อ 3, 7, 8, 10, 18, 19, 20, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40 และ 50 ที่เหลือนอกจากนี้ข้าราชการครูฝ่ายบริหารเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะนำไปใช้เป็นรายการประเมิน เพราะเมื่อเทียบกับเกณฑ์ซึ่งตั้งไว้ในข้อ 1 แล้วเขาเกณฑ์ข้อ 1.3 และ 1.4

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็นของรายการประเมินแต่ละข้อมีค่าอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ มีค่าสูงสุด 0.825 และค่าต่ำสุด 0.434 แสดงว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูฝ่ายบริหารที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อมีการกระจายน้อยหรือแตกต่างกันน้อย

ความสัมพันธ์การกระจายของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าสูงสุด 26.400 และค่าต่ำสุด 11.573 แสดงว่า คะแนนระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูฝ่ายบริหารมีความใกล้เคียงกันมากที่สุด เป็นส่วนใหญ่ เพราะเมื่อเทียบกับเกณฑ์ซึ่งตั้งไว้ในข้อ 3 และมี 62 ข้อ เขาเกณฑ์ข้อ 3.1 และมีเพียง 1 ข้อเขาเกณฑ์ข้อ 3.2 ซึ่งแสดงว่าข้าราชการครูฝ่ายบริหารมีคะแนนระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกันมาก

สำหรับสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อมั่นของรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายบริหารมีค่า 0.969 แสดงว่า มีความสอดคล้องภายในสูงมากเพราะเมื่อเทียบกับเกณฑ์ซึ่งตั้งไว้ในข้อ 4 แล้ว เขาเกณฑ์ข้อ 4.1 คือมีความเชื่อมั่นได้สูงมาก

ตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
ก. <u>งานในหน้าที่และความรับผิดชอบ</u> <u>การเตรียมและการสอน</u>				
1. การจัดทำโครงการสอนและบันทึกการเตรียม การสอน	3.326	0.767	23.061	41
2. การจัดทำเอกสารประกอบการสอน	3.399	0.711	20.918	27
3. การจัดทำ จักหา อุปกรณ์ประกอบการสอนมา ใช้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหาวิชา	3.619	0.619	17.104	6
4. การใช้เทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมกับ เนื้อหาวิชาและความพร้อมของนักเรียน	3.564	0.622	17.452	13
5. การสอนให้นักเรียนรู้จักเชื่อมโยงบทเรียน กับชีวิตจริง	3.553	0.611	17.197	15
6. การส่งเสริม จูงใจให้นักเรียนค้นคว้าหา ความรู้เพิ่มเติม	3.560	0.592	16.629	14
7. การมอบหมายงานหรือแบบฝึกหัดให้นักเรียน อย่างเหมาะสม	3.337	0.615	18.430	39
8. การเข้าสอนตรงเวลาและเข้าสอนในเวลา ที่กำหนดไว้	3.634	0.628	17.281	4
9. การสอนแทนผู้อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	2.674	0.924	34.555	67

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
10. การสอนซ่อมสำหรับนักเรียนที่ไม่มาจนจุด ประสงค์การเรียนรู้	3.172	0.802	25.284	55
11. การสอนเสริมสำหรับนักเรียนที่สนใจและ ต้องการเพิ่มพูนความรู้	3.223	0.761	23.612	50
<u>การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน</u>				
12. การวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ของ รายวิชาที่สอน	3.172	0.774	24.401	55
13. การเขียนจุดประสงค์ของรายวิชาให้สอดคล้อง กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	3.337	0.765	22.925	39
14. การเลือกวิธีการและเครื่องมือวัดผลที่ เหมาะสม	3.374	0.675	20.006	32
15. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดผลให้มี คุณภาพสูง สามารถวัดได้ตรงตามจุด ประสงค์	3.278	0.764	23.307	45
16. การวางแผนการวัดผลและปฏิบัติตามแผน ใดที่เหมาะสม	3.249	0.710	21.853	48
17. ความเรียบร้อยถูกต้องและเสร็จทัน กำหนดเวลาของสมุดประเมินผล	3.300	0.731	22.152	43

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
<u>การปกครอง อบรม คุณแล่นักเรียน</u>				
18. การคุณแล่นักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัยของ โรงเรียน	3.681	0.566	15.376	1
19. การอบรมด้านจริยศึกษาในระหว่างทำ การสอน	3.396	0.695	20.465	29
20. การศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล (case study)	2.912	0.822	28.228	64
21. การให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่มีปัญหา ด้านต่าง ๆ	3.260	0.719	22.055	46
22. การให้ความร่วมมือกับฝ่ายปกครองในการ ให้การอบรม คุณแลและติดตามความ ประพฤติของนักเรียน	3.374	0.669	19.828	32
23. การให้ความร่วมมือกับฝ่ายแนะแนวใน กิจกรรมแนะแนว	3.282	0.673	20.506	44
<u>การศึกษา ค้นคว้าและวิจัย</u>				
24. การค้นคว้าเพื่อปรับปรุงวิธีการสอนและ การวัดผลประเมินผล	3.344	0.722	21.591	38
25. การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่ครู ในโรงเรียน	3.253	0.780	23.978	47

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
26. การประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับวิชาที่สอน กับครูในหมวดวิชา	3.392	0.678	19.988	30
27. การวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบแล้วเสนอผู้- บังคับบัญชาเพื่อแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.348	0.737	22.013	37
28. การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือปรับปรุงกระบวน การเรียนการสอน	3.201	0.813	25.398	51
<u>งานในฐานะครูที่ปรึกษา</u>				
29. การทบทวนนักเรียนในเวลาซึ่งกำหนดไว้ สำหรับครูที่ปรึกษา	3.359	0.759	22.596	35
30. การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ที่รับผิดชอบเช่น ระเบียบการเรียน ระเบียบ พฤติกรรม ฯลฯ ให้ถูกต้องทันกำหนดเวลา	3.355	0.734	21.878	36
31. การให้คำปรึกษาหารือในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ของนักเรียน	3.315	0.672	20.271	42
<u>งานในหมวดวิชา</u>				
32. ความตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายใน หมวดวิชา	3.645	0.495	13.580	2
33. การให้ความร่วมมือในหมวดวิชา	3.495	0.613	17.539	21

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
34. การให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารหรือหัวหน้าหมวด วิชาในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน	3.385	0.719	21.241	31
<u>งานในฐานะครูประจำวัน</u>				
35. การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ครู ประจำวัน	3.505	0.703	20.057	20
36. การเอาใจใส่และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ได้รับมอบหมาย	3.542	0.612	17.278	17
<u>ข. ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและการสนอง นโยบายของรัฐบาล</u>				
<u>งานพัฒนาชุมชน</u>				
37. การริเริ่มจัดโครงการพัฒนาชุมชนของโรงเรียน	3.114	0.721	23.154	60
38. การให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานชุมชน	3.187	0.716	22.466	52
39. การเป็นวิทยากรกลุ่มสนใจ	2.875	0.817	28.417	65
40. การจัดกิจกรรมเพื่อฟื้นฟูศิลป วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น	3.147	0.767	24.372	58
<u>งานกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา</u>				
41. การเป็นวิทยากรอบรมครูในกลุ่ม	2.747	0.821	29.887	66

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	C.V.	ลำดับที่
42. การเข้ารับการอบรมซึ่งกลุ่มโรงเรียนจัดขึ้น	3.183	0.740	23.249	53
43. การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) ซึ่งกลุ่มโรงเรียนจัดขึ้น	3.168	0.772	24.369	57
44. การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการซึ่งจัดโดยกลุ่มโรงเรียน	3.179	0.753	23.687	54
45. การสำรวจข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงกิจการของกลุ่มโรงเรียน	3.095	0.771	24.911	61
46. การช่วยสอนให้แก่โรงเรียนอื่นที่ขาดแคลนครู	2.524	0.970	38.431	68
<u>งานสนองนโยบายรัฐบาล</u>				
47. การให้ความร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นในโครงการอันสืบเนื่องจากนโยบายของรัฐบาล	3.088	0.702	22.733	62
48. การริเริ่มจัดโครงการของโรงเรียนเพื่อสนองนโยบายรัฐบาล	3.139	0.693	22.077	59
<u>ก. คุณลักษณะของข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน</u>				
<u>ความรู้</u>				
49. มีความรู้เกี่ยวกับแผนการศึกษาชาติ	3.249	0.715	22.007	48



ตารางที่ 15 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
50. มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ จุดมุ่งหมายและ โครงสร้างของหลักสูตรระดับมัธยมศึกษา	3.399	0.711	20.918	27
51. มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนแบบ ต่าง ๆ	3.454	0.623	18.037	24
52. มีความรู้เกี่ยวกับหลักการ เทคนิค วิธีการ วัดผลและประเมินผล	3.429	0.603	17.585	25
53. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา เช่น จิตวิทยา วัยรุ่น จิตวิทยาแนะแนว จิตวิทยาการศึกษา	3.476	0.636	18.297	22
54. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา	3.062	0.804	26.257	63
<u>ทักษะ</u>				
55. การพูด เสียงชัดเจนน ฟังเข้าใจภาษาสุภาพ	3.612	0.558	15.449	7
56. การใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนอย่างถูกต้อง	3.586	0.563	15.700	9
57. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ ปรึกษาหารือ ชักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	3.571	0.597	16.718	12
58. การทำงานร่วมกันในลักษณะกลุ่ม (team work) และพัฒนาดูแลผู้ร่วมงาน	3.370	0.652	19.347	34



## ตารางที่ 15 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
<u>บุคลิกภาพ</u>				
59. เป็นบุคคลที่นำเลื่อมใส มีความประพฤติเป็นแบบอย่างอันดีงามแก่นักเรียน	3.634	0.554	15.245	4
60. มีภาวะผู้นำสามารถเป็นผู้นำกลุ่มและจูงใจให้สมาชิกกลุ่มดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม	3.414	0.619	18.131	26
61. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และมีความสนใจที่จะมีส่วนร่วมส่งเสริมการศึกษาโดยส่วนรวมของชาติ	3.575	0.666	18.629	11
62. มีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ	3.582	0.637	17.783	10
63. เป็นผู้มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.645	0.602	16.516	2
64. มีมารยาทอันดีงามทั้งในด้านการพูดจา การแต่งกายและการวางตนใดเหมาะสม	3.593	0.641	17.840	8
65. มีความเสียสละ อุทิศเวลา ความรู้ ความสามารถให้กับราชการ	3.538	0.647	18.287	18
66. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.553	0.646	18.182	15

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ลำดับที่
67. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ	3.535	0.686	19.406	19
68. เป็นผู้มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง มีอารมณ์มั่นคง ราเริง แจ่มใสอยู่เสมอ	3.476	0.758	21.807	22

หมายเหตุ  $\alpha = 0.969$

จากตารางที่ 15 แสดงว่า

ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นของรายการประเมินแต่ละข้อ มีค่าใกล้เคียงกันคือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะนำรายการประเมินทั้งหมดไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.681 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.524 รายการประเมินที่ข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะนำไปใช้เป็นรายการประเมินมี 20 ข้อคือข้อ 3, 4, 5, 6, 8, 18, 32, 35, 36, 55, 56, 57, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 66, และ 67 ที่เหลือนอกจากนี้ ข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนเห็นด้วยมากที่จะนำไปใช้เป็นรายการประเมิน เพราะเมื่อเทียบกับเกณฑ์ในข้อ 1 แล้ว เขาเกณฑ์ข้อ 1.3 และ 1.4

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็นของรายการประเมินแต่ละข้อมีค่าอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือมีค่าสูงสุด 0.970 และค่าต่ำสุด 0.495 แสดงว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อมีการกระจายน้อยหรือแตกต่างกันน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของคะแนนความึกเห็นมีค่าสูงสุด 38.431 และค่าต่ำสุด 13.580 แสดงว่า คะแนนระดับความึกเห็นของข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนมีความใกล้เคียงกันมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ เพราะเมื่อเทียบกับเกณฑ์ซึ่งตั้งไว้ในข้อ 3 แล้ว มี 60 ข้อเข้าเกณฑ์ข้อ 3.1 และมีเพียง 8 ข้อเข้าเกณฑ์ข้อ 3.2 ซึ่งแสดงว่า ข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนมีคะแนนระดับความึกเห็นใกล้เคียงกันมาก

สำหรับสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อมั่นของรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนมีค่า 0.969 แสดงว่ามีความสอดคล้องภายในสูงมาก เพราะเมื่อเทียบกับเกณฑ์ซึ่งตั้งไว้ในข้อ 4 แล้ว เข้าเกณฑ์ข้อ 4.1 คือ มีความเชื่อมั่นโคสูงมาก



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 แสดงการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
ก. <u>งานในหน้าที่และความรับผิดชอบ</u>				
1. การจัดทำโครงการและแผนงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน	3.488	0.635	18.205	10
2. การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.479	0.604	17.361	12
3. การปฏิบัติงานรวดเร็ว ถูกต้องและทันกำหนดเวลา	3.389	0.756	22.307	17
4. การปฏิบัติงานตามโครงการและแผนงานที่จัดทำไว้	3.346	0.624	18.649	19
5. การปฏิบัติงานเป็นไปตามปฏิทินปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	3.284	0.733	22.320	26
6. การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	3.251	0.709	21.809	33
7. การแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.280	0.685	20.884	27
8. การปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.460	0.732	21.156	14
9. การจัดสำนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน	3.308	0.733	22.158	24

## ตารางที่ 16 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
10. การใช้ความรู้ ความสามารถหรือความชำนาญ พิเศษในการปฏิบัติงาน	3.365	0.700	20.802	18
11. การใช้วัสดุ อุปกรณ์อย่างประหยัดและเกิด ประโยชน์สูงสุด	3.318	0.816	24.593	22
12. การบำรุงรักษา ซ่อมแซม อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่รับผิดชอบให้อยู่ในสภาพที่ดี	3.280	0.818	24.939	27
13. การประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งใน และนอกโรงเรียน	3.242	0.752	23.196	35
14. การให้บริการแก่บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ	3.261	0.692	21.220	30
15. การแนะนำการใช้บริการของงานที่รับผิดชอบ	3.152	0.808	25.635	41
16. การให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยว กับงานที่รับผิดชอบ	3.085	0.794	25.737	46
17. การวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบแล้วเสนอ ผู้บังคับบัญชา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.332	0.693	20.798	21
18. การรวบรวมและจัดทำระบบข้อมูลเกี่ยว กับงานที่รับผิดชอบ	3.147	0.725	23.038	42
19. การประเมินโครงการและแผนงานที่รับ ผิดชอบ	3.104	0.749	24.130	44
20. การจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงาน ข้อ บกพร่องและขอเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	3.175	0.745	23.465	38

## ตารางที่ 16 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
21. การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงานที่ รับผิดชอบ	3.171	0.816	25.733	39
ข. <u>ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและการสนอง นโยบายของรัฐบาล</u>				
<u>งานพัฒนาชุมชน</u>				
22. การริเริ่มจัดโครงการพัฒนาชุมชน	3.028	0.792	26.156	49
23. การให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานชุมชน	3.204	0.718	22.409	37
24. การเป็นวิทยากรกลุ่มสนใจ	2.777	0.858	30.897	52
25. การจัดกิจกรรมเพื่อฟื้นฟูศิลป วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น	3.071	0.834	27.157	47
<u>งานกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา</u>				
26. การเป็นวิทยากรอบรมครูในกลุ่ม	2.787	0.838	30.068	51
27. การเข้ารับการอบรมซึ่งกลุ่มโรงเรียนจัดขึ้น	3.270	0.722	22.080	29
28. การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) ซึ่งกลุ่มโรงเรียนจัดขึ้น	3.246	0.753	23.198	34
29. การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการซึ่งกลุ่ม โรงเรียนจัดขึ้น	3.256	0.763	23.434	31

## ตารางที่ 16 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ลำดับ ที่
30. การสำรวจข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงกิจการ ของกรมโรงเรียน	3.209	0.777	24.213	36
31. การช่วยสอนให้แก่โรงเรียนซึ่งขาดแคลนครู <u>งานสนองนโยบายของรัฐบาล</u>	2.886	0.959	33.229	50
32. การให้ความร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นใน โครงการอันสืบเนื่องจากนโยบายของ รัฐบาล	3.095	0.697	22.520	45
33. การริเริ่มจัดโครงการเพื่อสนองนโยบาย รัฐบาลขึ้นในโรงเรียน	3.147	0.719	22.847	42
ก. <u>คุณลักษณะของข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุน</u> <u>การสอน</u> <u>ความรู้</u>				
34. มีความรู้เกี่ยวกับแผนการศึกษาชาติ	3.161	0.699	22.113	40
35. มีความรู้เกี่ยวกับ หลักการ จุดมุ่งหมายและ โครงสร้างของหลักสูตรระดับมัธยมศึกษา	3.261	0.713	21.864	30
36. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและวิธีการปฏิบัติ งานในสายงานที่รับผิดชอบ	3.479	0.685	19.690	12
37. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา เช่น จิตวิทยา วัยรุ่น จิตวิทยาแนะแนว จิตวิทยาการศึกษา	3.308	0.714	21.584	24

## ตารางที่ 16 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ลำดับที่
38. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา	3.047	0.779	25.566	48
<u>ทักษะ</u>				
39. การใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนอย่างถูกต้อง	3.417	0.659	19.286	16
40. การทำงานร่วมกันในลักษณะกลุ่ม (team work) และพัฒนาคุณภาพงาน	3.346	0.682	20.383	19
41. การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม จูงใจ ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงานให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ มีความต้องการใช้บริการ	3.427	0.631	18.413	15
<u>บุคลิกภาพ</u>				
42. เป็นบุคคลน่าเลื่อมใส มีความประพฤติเป็นแบบอย่างอันดีงามแก่นักเรียน	3.578	0.575	16.070	2
43. มีภาวะผู้นำ สามารถเป็นผู้นำกลุ่มและจูงใจให้สมาชิกของกลุ่มดำเนินงานใหม่บรรลุจุดมุ่งหมาย	3.318	0.616	18.565	22
44. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและมีความสนใจที่จะมีส่วนร่วมส่งเสริมการศึกษาโดยรวมของชาติ	3.545	0.553	15.599	6



## ตารางที่ 16 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ลำดับที่
45. มีความกระตือรือร้นในการค้นหาความรู้ อยู่เสมอ	3.550	0.618	17.408	5
46. เป็นผู้มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.607	0.571	15.830	1
47. มีมารยาทอันดีงามทั้งในคานการทูกจา การ แต่งกาย และการวางตนใดเหมาะสม	3.502	0.597	17.047	8
48. มีความเสียสละ อุทิศเวลา ความรู้ ความ สามารถให้กับราชการ	3.573	0.584	16.345	3
49. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.559	0.594	16.690	4
50. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา งานที่รับผิดชอบ	3.498	0.597	17.067	9
51. มีนิสัยรักการช่วยเหลือและให้บริการผู้อื่น	3.540	0.571	16.130	7
52. เป็นผู้มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง มีอารมณ์ มั่นคง ราเริง แจ่มใส อยู่เสมอ	3.488	0.643	18.435	10

หมายเหตุ  $\alpha = 0.959$

จากตารางที่ 16 แสดงว่า

ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นของรายการประเมินแต่ละข้อมีค่าใกล้เคียงกันคือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ที่จะนำรายการประเมินทั้งหมดไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.607 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.777 รายการประเมินที่ข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะนำไปใช้เป็นรายการประเมินมี 8 ข้อคือ ข้อ 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49 และ 51 ที่เหลือนอกจากนี้ข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนเห็นด้วยมากที่จะนำไปใช้เป็นรายการประเมิน เพราะเมื่อเทียบกับเกณฑ์ในข้อ 1 แล้ว เขาเกณฑ์ข้อ 1.3 และ 1.4

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับความคิดเห็นของรายการประเมินแต่ละข้อมีค่าอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ มีค่าสูงสุด 0.959 และค่าต่ำสุด 0.553 แสดงว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อมีการกระจายน้อยหรือแตกต่างกันน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของคะแนนระดับความคิดเห็นมีค่าสูงสุด 33.229 และค่าต่ำสุด 15.599 แสดงว่าคะแนนระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนมีความใกล้เคียงกันมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ เพราะเมื่อเทียบกับเกณฑ์ซึ่งตั้งไว้ในข้อ 3 แล้ว มี 43 ข้อเขาเกณฑ์ข้อ 3.1 และมีเพียง 9 ข้อเขาเกณฑ์ข้อ 3.2 ซึ่งแสดงว่า ข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนมีคะแนนระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกันมาก

สำหรับสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อมั่นของรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนมีค่า 0.959 แสดงว่ามีความสอดคล้องภายในสูงมาก เพราะเมื่อเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งตั้งไว้ในข้อ 4 แล้ว เขาเกณฑ์ข้อ 4.1 คือมีความเชื่อมั่นสูงมาก

## สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่มีต่อรายการประเมินผลการปฏิบัติงานในแบบสอบถามแต่ละฉบับ สามารถสรุปในตารางประกอบความเรียงได้ดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนข้อของรายการประเมินในแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแต่ละฝ่าย จำแนกตามช่วงคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น

รายการประเมิน	ช่วงคะแนนเฉลี่ย				รวม
	1.00- 1.50	1.51- 2.50	2.51- 3.50	3.51- 4.00	
1. รายการประเมินข้าราชการครูฝ่ายบริหาร	0	0	20	43	63
2. รายการประเมินข้าราชการครูฝ่าย ปฏิบัติการสอน	0	0	48	20	68
3. รายการประเมินข้าราชการครูฝ่าย สนับสนุนการสอน	0	0	44	8	52
รวม	0	0	112	71	183

จากตารางที่ 17 จะเห็นว่า

รายการประเมินข้าราชการครูฝ่ายบริหารส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 3.51 - 4.00 หรือเกณฑ์ "เห็นควยอย่างยิ่ง" ที่จะนำรายการประเมินไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีจำนวนถึง 43 รายการ รองลงมาอยู่ในช่วง 2.51 - 3.50 หรือเกณฑ์ "เห็น  
 คุ้มมาก" ที่จะนำรายการประเมินไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน  
 20 รายการ

รายการประเมินข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง  
 2.51 - 3.50 หรือเกณฑ์ "เห็นคุ้มมาก" ที่จะนำรายการประเมินไปใช้ในการ  
 ประเมินผลการปฏิบัติงานมาก จำนวน 48 รายการ รองลงมาอยู่ในช่วง 3.51 -  
 4.00 หรือเกณฑ์ "เห็นคุ้มอย่างยิ่ง" ที่จะนำรายการประเมินไปใช้ในการประเมิน  
 ผลการปฏิบัติงาน จำนวน 20 รายการ

รายการประเมินข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง  
 2.51 - 3.50 หรือเกณฑ์ "เห็นคุ้มมาก" ที่จะนำรายการประเมินไปใช้ในการ  
 ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 44 รายการ รองลงมาอยู่ในช่วง 3.51 - 4.00  
 หรือเกณฑ์ "เห็นคุ้มอย่างยิ่ง" ที่จะนำรายการประเมินไปใช้ในการประเมินผลการ  
 ปฏิบัติงาน จำนวน 8 รายการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนข้อของรายการประเมินในแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
รายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายต่าง ๆ  
จำแนกตามช่วงระดับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

รายการประเมิน	ช่วงระดับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน						รวม
	0.400- 0.500	0.501- 0.600	0.601- 0.700	0.701- 0.800	0.801- 0.900	0.901- 1.000	
1. รายการประเมิน ข้าราชการครู ฝ่ายบริหาร	10	29	16	7	1	0	63
2. รายการประเมิน ข้าราชการครูฝ่าย ปฏิบัติการสอน	1	6	26	27	6	2	68
3. รายการประเมิน ข้าราชการครูฝ่าย สนับสนุนการสอน	0	8	16	20	7	1	52
รวม	11	43	58	54	14	3	183

จากตารางที่ 18 แสดงว่า ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนระดับ  
ความคิดเห็นของข้าราชการครูฝ่ายต่าง ๆ มีค่าระหว่าง 0.501 - 0.800 เป็นส่วนใหญ่  
กล่าวคือ ในรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายบริหารมี 52 ข้อ  
รายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอนมี 59 ข้อ และ  
รายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอนมี 44 ข้อ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนข้อของรายการประเมินในแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายต่าง ๆ จำแนกตามช่วงระดับค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย (c.v.)

รายการประเมิน	ช่วงระดับของ c.v.				รวม
	0.00- 25.00%	25.01- 50.00%	50.01- 75.00%	75.01- 100.00%	
1. รายการประเมิน ข้าราชการครูฝ่าย บริหาร	62	1	0	0	63
2. รายการประเมิน ข้าราชการครูฝ่าย ปฏิบัติการสอน	60	8	0	0	68
3. รายการประเมิน ข้าราชการครูฝ่าย สนับสนุนการสอน	43	9	0	0	52
รวม	165	18	0	0	183

จากตารางที่ 19 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ( c.v. ) ของคะแนนระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูทั้ง 3 ฝ่าย อยู่ระหว่าง 0 - 25 % เป็นส่วนใหญ่ หรือเมื่อเทียบกับเกณฑ์ข้อ 3 แล้ว มีความใกล้เคียงกันมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ คือมีจำนวน 62 ข้อในรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายบริหาร จำนวน 60 ข้อในรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน และจำนวน 43 ข้อในรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน

ตารางที่ 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) ของรายการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายต่าง ๆ

รายการประเมิน	ระดับสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อมั่น ( $\alpha$ )			
	0.20-0.29	0.30-0.49	0.50-0.79	0.80 ขึ้นไป
1. รายการประเมิน ข้าราชการครูฝ่าย บริหาร	-	-	-	✓
2. รายการประเมิน ข้าราชการครูฝ่าย ปฏิบัติการสอน	-	-	-	✓
3. รายการประเมิน ข้าราชการครูฝ่าย สนับสนุนการสอน	-	-	-	✓

จากตารางที่ 20 แสดงว่า รายการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครูทั้ง 3 ฝ่าย มีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) มากกว่า 0.80  
หรือเมื่อเทียบกับเกณฑ์ข้อ 4 แล้ว หมายถึง มีความเชื่อมั่นได้สูงมากทั้ง 3 ฉบับ

ชั้นที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งรายละเอียดในตารางที่ 21-22

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับการประเมิน  
ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ความคิดเห็น	ความถี่	ร้อยละ
1. ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียน		
(1) มีหลักเกณฑ์ในการประเมิน	506	76.7
(2) ไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมิน	154	23.3
2. ความคิดเห็นต่อการที่โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างมีหลักเกณฑ์		
(1) เห็นด้วย	649	98.3
(2) ไม่เห็นด้วย	11	1.7
3. ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ข้าราชการครูจะได้รับจากการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน		
(1) ทำให้ทราบข้อดีและข้อบกพร่องในการทำงาน	610	92.4
(2) กระตุ้นให้ปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน	587	88.9
(3) ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี	459	69.5
(4) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	427	64.7



## ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ความถี่	ร้อยละ
(5) อื่น ๆ	63	9.5
- เกิดความเลื่อมใสและศรัทธาในตัวผู้บริหาร	25	3.8
- ชำรภาพการครมีความรับผิดชอบมากขึ้นและเกิดการแข่งขันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	18	2.7
- ทั้ง 4 ข้อ	12	1.8
- ทราบว่าผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาโรงเรียนมากน้อยเพียงใด	8	1.2
4. ความคิดเห็นต่อจำนวนครั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปี		
(1) 1 ครั้ง	41	6.2
(2) 2 ครั้ง	334	50.6
(3) 3 ครั้ง	142	21.5
(4) มากกว่า 3 ครั้ง	143	21.7
5. ความคิดเห็นต่อบุคคลที่เหมาะสมในการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา		
(1) ผู้บริหารโรงเรียน	24	3.6
(2) ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหาร	35	5.3
(3) คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน	580	87.9
(4) อื่น ๆ	21	3.2

## ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ความถี่	ร้อยละ
- บุคคลในข้อ (3) และข้าราชการครูคนอื่น ๆ ที่เหมาะสม	13	1.9
- ข้าราชการครูในโรงเรียนทุกคน	5	0.8
- ศิษยานุศิษย์	3	0.5
6. ความคิดเห็นต่อสิ่งที่ยุ้บริหารโรงเรียนควรกระทำกับผล การประเมิน		
(1) เกือบเป็นความลับเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน	101	15.3
(2) เปิดเผยให้ข้าราชการครูแต่ละคนทราบข้อดี และขอบทพร่องของตนเอง	514	77.9
(3) อื่น ๆ	45	6.8
- แจงใหญ่ถูกประเมินทราบเฉพาะแต่ละรายบุคคล พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการแก้ไขขอพร่อง เพื่อปรับปรุงการทำงาน	22	3.3
- ทั้งข้อ 1 และข้อ 2 โดยพิจารณาตามความ เหมาะสม	10	1.5
- เปิดเผยในที่ประชุมและให้การยกย่องผู้มีผล การปฏิบัติงานดีเพื่อให้เกิดกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	6	0.9
- เกือบเป็นความลับและนำผลการประเมินไปประกอบ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี	6	0.9
- เปิดเผยขอพร่องแต่ไม่ระบุชื่อบุคคล	1	0.2

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า

1. ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเท่าที่ผ่านมา มีหลักเกณฑ์ในการประเมิน มีผู้ตอบ 506 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 สำหรับผู้ที่เห็นว่า การประเมินไม่มีหลักเกณฑ์ มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3
2. ข้าราชการครูส่วนใหญ่หรือร้อยละ 98.3 เห็นควยที่โรงเรียนจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างมีหลักเกณฑ์
3. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่า ประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้
  - 3.1 ทำให้ทราบข้อดีและข้อบกพร่องในการทำงาน มีผู้ตอบ 610 คน คิดเป็นร้อยละ 92.4
  - 3.2 กระตุ้นให้ปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน มีผู้ตอบ 587 คน คิดเป็นร้อยละ 88.9
  - 3.3 ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีผู้ตอบ 459 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5
  - 3.4 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ตอบ 427 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7
  - 3.5 อื่น ๆ มีผู้ตอบ 63 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5
4. ข้าราชการครูเห็นควยมากที่สุดที่จะให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง มีจำนวนผู้ตอบ 334 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 สำหรับผู้ตอบอย่างอื่น ได้แก่ มากกว่า 3 ครั้ง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 3 ครั้ง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และปีละ 1 ครั้ง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

5. ข้าราชการครูเห็นด้วยมากที่สุดที่จะให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน มีผู้ตอบจำนวน 580 คน คิด เป็นร้อยละ 87.9 สำหรับความคิดเห็นที่จะให้ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียนและ ผู้ช่วยผู้บริหาร มีผู้ตอบ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 โดยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และโดยบุคคลอื่น ๆ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

6. ข้าราชการครูเห็นด้วยมากที่สุดว่า ผู้บริหารควรนำผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเปิดเผยให้ข้าราชการครูแต่ละคนทราบข้อดีและข้อบกพร่องของตนเอง มีผู้ตอบ จำนวน 514 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 สำหรับผู้ที่เห็นว่าควรเก็บเป็นความลับเฉพาะ ผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และมีความคิดเห็นอย่าง อื่น จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 แสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในการให้น้ำหนักความสำคัญของรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

รายการประเมิน	น้ำหนักความสำคัญ								รวม	ลำดับ ที่
	1	2	3	4	5	6	7	8		
ก. งานในหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	0	6	45	228	238	93	33	17	660	1
	0	( 0.9%)	( 6.8%)	(34.5%)	(36.1%)	(14.1%)	(5.0%)	(2.6%)	(100%)	
ข. งานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและ การสนองนโยบายรัฐบาล	38	249	324	43	6	0	0	0	660	2
	(5.8%)	(37.7%)	(49.1%)	( 6.5%)	( 0.9%)	0	0	0	(100%)	
ค. คุณลักษณะของ ข้าราชการครู	58	239	280	75	7	1	0	0	660	2
	(8.8%)	(36.2%)	(42.4%)	(11.4%)	( 1.1%)	( 0.2%)	0	0	(100%)	

จากตารางที่ 22 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า งานในหน้าที่และความรับผิดชอบมีความสำคัญลำดับที่ 1 และให้น้ำหนักความสำคัญ 5 ส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและการสนองนโยบายรัฐบาล และคุณลักษณะของข้าราชการครูมีความสำคัญในลำดับที่ 2 เท่ากัน และให้น้ำหนักความสำคัญ 3