

การพิจารณาความดีความชอบ ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การประถมศึกษาแห่งชาติ : การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดบุรีรัมย์



นายบัณฑิต ศรีเมือง

ศูนย์วิทยพัทยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2529

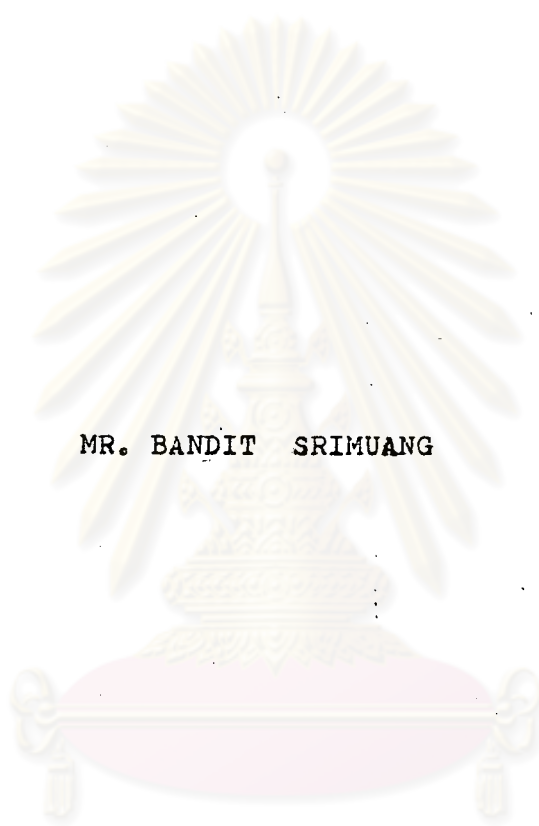
ISBN 974 - 566 - 654 - 8

013349

T16008807

ANNUAL PROMOTION FOR TEACHERS UNDER THE JURISDICTION OF THE
OFFICE OF THE NATIONAL PRIMARY EDUCATION COMMISSION :

A CASE STUDY OF BURI RAM PROVINCE



MR. BANDIT SRIMUANG

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education

Department of Educational Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

1986

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดบุรีรัมย์

โดย

นายบัณฑิต ศรีเมือง

ภาควิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตรากุลย์



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

.....

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สรชัย พิศาลบุตร)

รักษาราชการในตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนรักษาราชการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉวีนิภา กุประทิน)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตรากุลย์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ทันทิเมธ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพิจารณาความดีความชอบ ครูประถมศึกษา สังกัด
 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ :
 การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อนิสิต นายบัณฑิต ศรีเมือง

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์

ภาควิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2528



บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัญหาที่เป็นอุปสรรค และแนวทางดำเนินการในการพิจารณาความดีความชอบ ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในจังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ทุกคน จำนวน 110 คน และกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอน สุ่มอย่างง่ายมา 25 เปอร์เซ็นต์ จากโรงเรียนจำนวน 95 โรงเรียน ได้จำนวนครู 390 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามให้เลือกตอบ และแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง แบบมาตราส่วนประเมินค่า และแบบสอบถามปลายเปิด รวม 49 ข้อ ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับครูผู้ปฏิบัติการสอน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประเมินค่า และแบบสอบถามปลายเปิด รวม 60 ข้อ แบบสัมภาษณ์ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหาร 110 ฉบับ ได้รับกลับมา 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละร้อย แบบสอบถามสำหรับครูผู้ปฏิบัติการสอน ส่งไป 390 ฉบับ ได้รับกลับมาใช้วิจัยได้ 386 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.97

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

1. จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษา ปรากฏผลดังนี้ มีนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบทุกหน่วยงาน ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาคือ ผลงาน การอุทิศเวลา ความรู้ความสามารถ ความประพฤติ อาวุโส มีการชี้แจงให้ครูทราบถึงวิธีการและหลักเกณฑ์ในการพิจารณา มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอตลอดปี ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ผู้ที่ไม่มีผลงานดีเด่น ไม่ทำผิดวินัย ไม่ลามมากเกินเกณฑ์ ไม่ทำงานเสียหาย ก็ได้รับเงินเดือน 1 ชั้นทุกปี ผู้บริหารใช้เครื่องมือประเมินผู้ปฏิบัติงานโดยใช้แบบฟอร์มและหลักเกณฑ์การพิจารณาตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) นวกับเกณฑ์พิจารณาภายในที่สร้างขึ้นเอง หลังการพิจารณาความดีความชอบแล้ว ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับความยุติธรรมเลย

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพิจารณาความดีความชอบ ปรากฏผลดังนี้ โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงถึงวิธีการและหลักเกณฑ์ในการพิจารณา มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครู การประเมินผลมีผิดพลาดอยู่บ้าง การพิจารณาความดีความชอบยึดผลงานเป็นหลัก

และการปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ส่วนผู้ที่ไม่มีผลงานดีเด่น ไม่ทำผิดวินัย ไม่ลามกเกินเกณฑ์ ทำงานไม่เสียหาย แม้ไม่ได้ทำความดีก็ได้เงินเดือน 1 ชั้น การประเมินผลยึดแบบฟอร์มตามระเบียบและกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) และมีการจัดทำเอกสารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ภายหลังจากพิจารณาความดีความชอบแล้ว ครูมักปฏิบัติงานดีกว่าเดิมมีบ้าง มีการร้องเรียนเกี่ยวกับความยุติธรรมในการพิจารณาน้อยที่สุด

3. จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับความประสงค์จะปรับปรุงระบบวิธีการประเมินผลความดีความชอบ ทั้งสองกลุ่มให้ความเห็นว่า ต้องการให้มีการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารและครูในเรื่องการประเมินผลมาก ต้องการสร้างและปรับปรุงแบบประเมินผลใหม่มากที่สุด จัดทำมาตรฐานการทำงานหรือหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ จัดทำคู่มือการประเมินความดีความชอบ

4. ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นตรงกันว่า มีปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก เกณฑ์การประเมินผลไม่ครอบคลุมงาน โควตาในการขึ้น 2 ชั้น 15 เปอร์เซ็นต์น้อยไป

5. แนวทางในการพิจารณาความดีความชอบครูประถมศึกษา ผู้บริหารเสนอแนวทางว่า ควรมีการประเมินโดยคณะกรรมการ ทำการประเมินตลอดปี ประเมินผลงานที่มอบหมาย การรักษาวินัย การอุทิศเวลาช่วยงานโรงเรียน ผลการเรียนของนักเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์ ส่วนครูผู้ปฏิบัติการสอนเสนอแนวทางว่า ควรประเมินผลงาน มีคณะกรรมการประเมิน กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนเป็นตัวเลข ประเมินตลอดปี แจ้งเกณฑ์การประเมินให้ครูทราบ ให้ครูประเมินร่วมกับผู้บริหาร จัดทำคู่มือการประเมิน

here from 95 schools, with a total of 390 teachers in all.

The tool used in this research consisted of 2 parts. The first part was a form for interviewing administrators, with a checklist concerning the present conditions and problems related to annual promotions. The second part consisted of a questionnaire for teachers with a checklist, a rating scale, and open-ended questions. A total of 110 administrators were interviewed. (100 %) A total of 390 questionnaires were sent out and 386 (98.97%) were returned.

The data was analyzed using frequencies and percentages.

Findings:

1. The results of the interview of administrators concerning the present condition of annual promotion of primary education teachers show that every school has a policy in annual promotion. The criteria considered for promotion include work results, time devoted to work, knowledge and ability in working, conduct, seniority. The administrators inform the teachers about procedures and criteria used in considering work performance, and follows up the work results regularly throughout the year. Those who have performed outstanding work have been promoted two steps and have mostly been advanced in position. Those who have no outstanding results of work, have not committed breach of disciplines, have not taken leave of absence exceeding criteria, or have not done any damage are entitled mostly to being promoted one step every year. The administrator's tools for evaluating work performance include forms and criteria in accordance with the Regulations of the Civil Service

Commission (C S C) No. 13, B.E. 2519 (A.D. 1976) in addition to internal criteria. After the annual promotions have been considered, there were rare cases of petition on the grounds of injustice.

2. The opinions of the teachers concerning the present condition of annual promotion show that the schools hold meetings to explain the procedures and criteria used in considering promotion, and follow up the work performance of teachers. The teacher think that there are some mistakes in using work results and good performance as the criteria for promotion. Those who (1) have not committed breach of discipline, (2) have not taken leave of absence exceeding criteria, and (3) have caused no damage, but have no outstanding results of work, and even have no merit, also have been promoted one step. The evaluation adhered to forms, as per orders, according to the Regulations of C.S.C. No. 13 (B.E. 2519) and documents determining duty and responsibility to work as criteria were prepared. After having considered the annual promotions, some teachers tended to work better. Petitions concerning injustice in the consideration were very few.

3. The opinions of administrators and teachers concerning the desire to improve the system of evaluating annual promotion, show that the administrators and teachers wish to have more knowledge and understanding concerning the evaluation system; they desire to improve the forms for evaluation very much and to standardize the duties and responsibilities of various

positions, by producing handbooks for evaluating annual promotion.

4. Problems and obstacles in evaluating annual promotion as indicated by the opinions of both administrators and teachers include the use of the spoils system in supporting their own acquaintances, lacking criteria to govern all jobs, and the low quota in obtaining two steps (only 15 percents).

5. The administrators suggested that the evaluation for annual promotion of primary education teacher could be improved as follows : (1) Evaluation should be made by committees; (2) evaluation should be conducted throughout the year. The teachers suggested the administrators should (1) evaluate the work results; (2) use committees in evaluation; (3) use points in figuring the criteria; (4) evaluate throughout the year; (5) inform the teachers the criteria used in evaluation; (6) have teachers join with the administrators in evaluation; and (7) prepare handbooks concerning evaluation.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ให้แนวคิด และตรวจสอบความถูกต้องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ และเสียสละยิ่ง

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (ทั้งรายชื่อในภาคผนวก) ในการตรวจแก้ และวิจารณ์แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์ มีคุณค่ายิ่งขึ้น

ในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากผู้บริหาร และครูผู้ปฏิบัติการสอน ทุกอำเภอในจังหวัดบุรีรัมย์

นอกเหนือจากบุคคลดังกล่าวแล้ว ยังมีผู้มีพระคุณอื่น ๆ ทุกท่าน ซึ่งไม่อาจกล่าวนามได้หมด ได้ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือทั้งในด้านการกำลังใจ กำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังความคิดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นการวิจัย

ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจ และซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

บัณฑิต ศรีเมือง

ศูนย์วิทยุโทรทัศ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ



	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฎ
สารบัญ	ร
รายการตารางประกอบ	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ข้อตกลงเบื้องต้น	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
ค่านิยมศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	5
ประโยชน์ของการวิจัย	7
วิธีดำเนินการวิจัย	7
กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย	7
เครื่องมือสำหรับการวิจัย	8
การเก็บรวบรวมข้อมูล	9
การวิเคราะห์ข้อมูล	10
ลำดับขั้นในการ เสนอรายงานการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ความหมายของนโยบาย	12
ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	13
ความหมายของการพิจารณาความดีความชอบ	14
ความมุ่งหมายของการพิจารณาความดีความชอบ	16

หลักการพิจารณาความดีความชอบ	17
การประเมินผลการปฏิบัติงานกับการพิจารณาความดีความชอบ	18
กระบวนการพิจารณาความดีความชอบ	20
การพิจารณาความดีความชอบของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สปช.	23
ลักษณะเครื่องมือประเมินผล และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูสังกัด สปช.	31
ปัญหาที่เกิดจากการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูสังกัด สปช.	35
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
สรุปใจความสำคัญของบทนี้	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	41
กลุ่มตัวอย่างประชากร	41
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	46

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบ-	
สัมภาษณ์	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบ-	
สอบถาม	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของครูปฏิบัติ-	
การสอน	71
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	93
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	93
วิธีดำเนินการวิจัย	93
สรุปผลของการวิจัย	94
อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	105
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต	114
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	119
ประวัติผู้วิจัย	150

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ..	42
2	แสดงจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสัมภาษณ์จำแนกตามเพศ	48
3	แสดงจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสัมภาษณ์จำแนกตามอายุ	48
4	แสดงจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสัมภาษณ์จำแนกตามอายุราชการ ..	49
5	แสดงจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสัมภาษณ์จำแนกตามวุฒิ	49
6	แสดงจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสัมภาษณ์จำแนกตามระยะเวลา कार्य ตำแหน่งปัจจุบัน	50
7	แสดงจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสัมภาษณ์จำแนกตามระดับ	50
8	แสดงจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสัมภาษณ์จำแนกตามเงินเดือน	51
9	แสดงการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารที่ประสงค์จะปรับปรุง ระบบวิธีการประเมินความดีความชอบ	62
10	แสดงจำนวนครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ..	66
11	แสดงจำนวนครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ..	67
12	แสดงจำนวนครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ- ราชการ	67
13	แสดงจำนวนครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิ ..	68
14	แสดงจำนวนครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ตำแหน่ง	68
15	แสดงจำนวนครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะ เวลา कार्यตำแหน่งปัจจุบัน	69
16	แสดงจำนวนครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับ เงินเดือน	69

ตารางที่

ณ
หน้า

17	แสดงจำนวนครูปฏิบัติการสอนที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ชั้นเงินเดือน	70
18	แสดงการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติการสอน	71
19	แสดงการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนที่ประสงค์ จะปรับปรุงระบบ วิธีการ ประเมินความดีความชอบ	81



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย