

กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

The process of evaluating the performance to advance the salary of school  
teachers under the office of secondary service area Office Bangkok 1

ยศวินทร์ เพิ่มพูล<sup>1</sup> สมใจ เดชบำรุง<sup>2</sup>  
สมบัติ เดชบำรุง<sup>3</sup>

Received : August 19, 2023

Revised : September 2, 2023

Accepted : September 19, 2023

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและหาแนวทางการพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 กลุ่ม 3 จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ และต่ำสุดคือด้านงานอื่น ๆ ที่ได้รับอบหมาย 2) กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาจากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบโครงการที่ใช้ในการพัฒนาได้ดังนี้ (1) โครงการส่งเสริมการให้ความรู้และแนะนำการใช้นวัตกรรม (2) โครงการสนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียน (3) โครงการส่งเสริมความร่วมมือการกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันภายในสถานศึกษา (4) โครงการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ และข้าราชการผู้มีจิตสำนึกที่ดี (5) โครงการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู และ (6) โครงการพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินตนเองต่อสาธารณชน

**คำสำคัญ:** กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

<sup>3</sup> อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

## Abstract

This research the objective is to study and find guidelines for developing a performance evaluation process to increase the salary of schoolteachers under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1. The sample group was civil servant teachers at schools under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1, Group 3, number 3. 86 people. The research tools were questionnaires and structured interviews by interviewing experts.

The results of the research found that 1) The process of evaluating the performance of salary increases for teachers in schools under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1, overall, was at a high level. When considering each aspect, it was found that the evaluation of work performance to increase the salary of school teachers under the Office of the Bangkok Secondary Educational Service Area 1 was overall at a high level. When considering each aspect, it was found that it was at the highest level, namely classroom management. at a high-level Next is personal development and professional development. and the lowest is in other areas of work that have been assigned. 2) The process of evaluating work performance in order to increase the salary of school teachers under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office, Area 1. The researcher has taken development guidelines from experts and synthesized them into a project model used in the development as follows (1) Project to promote knowledge and introduce the use of innovation (2) Project to support the creation of an atmosphere in the classroom (3) Project to promote cooperation in setting common visions, values, goals and missions within educational institutions (4) Project to create awareness Learn about devoting time to the government and teachers with good conscience (5) Project to build morale and encouragement for teachers and (6) Project to develop a system for reporting self-evaluation results to the public.

**Keyword:** Performance appraisal system for salary promotion

## บทนำ

ภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2559 มาตรา 65 ได้กำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนา ระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้น หรือบรรเทา ความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของ โลกได้ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญของเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติให้มี ความมั่นคง และคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากัน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 11)

การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ องค์การนั้น ประกอบด้วยการบริหารทรัพยากรที่สำคัญ 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการ จัดการ และในบรรดาทรัพยากรทั้ง 4 อย่างนี้ทรัพยากรคน (human resources) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่สุด เพราะถ้าหากองค์การ หรือหน่วยงานมีคนเพียงพอ คนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำให้งานได้รับผลดีประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูง ย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก จึงเห็นได้ว่าคน หรือบุคลากร มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการบริหารองค์การ หรือหน่วยงาน ให้บรรลุสู่จุดหมาย ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การ ทุกองค์การ ควรต้องเข้าใจถึงงานบริหารงานบุคลากรอย่างถ่องแท้เข้าใจปัญหาที่อาจเกิด ขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน และถ้าผู้บริหารองค์การขาดความรู้ความสามารถในการบริหารบุคลากรแล้ว การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพก้าวหน้าสู่จุดหมายย่อมไม่เกิดขึ้น ซึ่งปัญหาสำคัญที่ทำให้้องค์การขาด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนใหญ่เกิดจากบุคลากรในหน่วยงานนั้นขาดขวัญกำลังใจที่ดีใน การปฏิบัติงาน และการบำรุงขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่ดีที่สุดก็คือ การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นธรรม มี กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินเป็นการจูงใจให้บุคลากรตั้งใจทำงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข และ พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูเพื่อเป็นการส่งเสริมการสร้างขวัญ กำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และลดความท้อถอยในการทำงานของข้าราชการครูอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูพัฒนาสู่จุดหมายในการจัดการศึกษาของชาติยิ่งขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

### สมมติฐานของการวิจัย

1. กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับดีมาก

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พหุแนวทาง

### วิธีการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 จำนวน 11 โรงเรียน โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้นจำนวน 627 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดประชากร โดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (กลุ่มตัวอย่างใช้  $+ -10$ ) (Yamane, 1976) ได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ในขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ง่ายในการสุ่มตัวอย่างแต่ละบุคคล

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แบ่งขอบข่ายเป็น 5 ด้าน

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย

**เครื่องมือฉบับที่ 1** แบบสอบถามความคิดเห็นของกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามกรอบแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

**เครื่องมือฉบับที่ 2** แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยดำเนินการหลังจากที่แปลผลและสรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามกรอบแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางกระบวนการประเมินการ

ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามขอบข่ายเป็น 5 ด้าน

#### 4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

##### 4.1 แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามากำหนดกระทงคำถามเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยหาค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความถูกต้อง และให้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิด จัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Rensis Likert, 1961, p.204-208) แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูที่มีคุณลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 และจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

##### 4.2 แบบสัมภาษณ์

สร้างแบบสัมภาษณ์โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครู 5 ด้าน ตามกรอบแนวทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒินำผล การสัมภาษณ์แต่ละประเด็นมาสรุปผลแนวทางการพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมเก็บข้อมูลโดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากโรงเรียน ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 11 โรงเรียน

5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3 ผ่านระบบจัดส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์

5.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามตอบกลับถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 86 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามผ่านกูเกิลฟอร์ม (Google Form) จำนวน 86 ฉบับ

5.4 เก็บข้อมูลสัมภาษณ์ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการประเมินการ

ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาระบบการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1

**ตารางที่ 1** ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

n = 86

กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.50	0.49	มากที่สุด	3
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.53	0.58	มากที่สุด	1
3. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	4.53	0.59	มาก	2
4. ด้านการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.48	0.59	มาก	4
5. ด้านงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	4.44	0.59	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.59)

การวิเคราะห์แนวทางในกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่าประเด็นสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ข้อเสนอแนะตรงกันทั้ง 3 คน มีดังนี้ 1) ด้านการจัดการจัดการเรียนการสอนเชิญวิทยากรมาให้ความรู้และแนะนำการใช้นวัตกรรม 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียนทั้งการจัดตกแต่งในห้องเรียน จัดที่นั่ง จัดมุมเสริมความรู้ต่าง ๆ ให้สะดวกต่อการเรียนการสอน 3) ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ประชุมสถานกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันอย่างชัดเจนและกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างมีระบบ 4) ด้านการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ และข้าราชการครูมีจิตสำนึกที่ดี สร้าง

ขวัญและกำลังใจให้ครูอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ 5) ด้านงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เผยแพร่รายงานผลการประเมินตนเองแก่สาธารณชนทั้งรูปแบบเล่มรายงานผลการประเมินตนเอง และแบบออนไลน์

### สรุปผล

จากการวิจัยเรื่องกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2. แนวทางการกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จากประเด็นสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความเห็นตรงกันทั้ง 3 ท่าน จำนวน 6 ข้อ มาสังเคราะห์เป็นโครงการในการพัฒนากระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูในองค์กรได้ 6 โครงการ ดังนี้

1) เชิญวิทยากรมาให้ความรู้และแนะนำการใช้นวัตกรรม โรงเรียนเชิญวิทยากรมาให้ความรู้และแนะนำการใช้นวัตกรรม ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนามาสังเคราะห์เป็นโครงการได้คือ โครงการส่งเสริมการให้ความรู้และแนะนำการใช้นวัตกรรม

2) สนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียนทั้งการจัดตกแต่งในห้องเรียน จัดที่นั่งจัดมุมเสริมความรู้ต่าง ๆ ให้สะดวกต่อการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนามาสังเคราะห์เป็นโครงการได้คือ โครงการสนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียน

3) ประชุมสถานกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันอย่างชัดเจนและกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างมีระบบ ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนามาสังเคราะห์เป็นโครงการได้คือ โครงการส่งเสริมความร่วมมือการกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันภายในสถานศึกษา

4) จัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ และข้าราชการครูมีจิตสำนึกที่ดี ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนามาสังเคราะห์เป็นโครงการได้คือ โครงการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ และข้าราชการครูมีจิตสำนึกที่ดี

5) สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนามาสังเคราะห์เป็นโครงการได้คือ โครงการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู

6) เผยแพร่รายงานผลการประเมินตนเองแก่สาธารณชนทั้งรูปแบบเล่มรายงานผลการประเมินตนเอง และแบบออนไลน์ ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนามาสังเคราะห์เป็นโครงการได้คือ โครงการพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินตนเองต่อสาธารณชน

### อภิปรายผล

1. กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการจัดการเรียนการสอน อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้รับแนวทางและนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่ให้ความสำคัญของการจัดการศึกษา ดูแลผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะสถานศึกษาต้องมีแนวทางในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการของสถานศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาและครอบคลุมทุกระดับการศึกษาที่ ตั้งที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้แนวทาง สำนักงาน ก.ค.ศ. พิจารณาแล้วเห็นว่าครูที่มีศักยภาพนอกจาก จะต้องมีความสามารถปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี สมรรถนะเต็มตามศักยภาพเพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย(คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู 2564, น.3) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอีก 3 ด้านได้แก่ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพด้านงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน เมื่อพิจารณาเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาแต่ละแห่งให้ความสำคัญในการดำเนินงานที่เป็นระบบ ทั้งเรื่องของการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้สถานศึกษาทุกแห่งมีกระบวนการดำเนินงานที่มีระบบ ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา

2. แนวทางการกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีแนวทางในการพัฒนาแบบพหุแนวทางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้ มีการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ข้อเสนอแนะตรงกันทั้ง 3 ท่านจำนวน 6 ข้อ มาสังเคราะห์เป็นโครงการได้ 6 โครงการ ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในองค์กรได้ ดังนี้ 1) โครงการส่งเสริมการให้ความรู้และแนะนำการใช้นวัตกรรม 2) โครงการสนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียน 3) โครงการส่งเสริมความร่วมมือการกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกันภายในสถานศึกษา 4) โครงการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ และข้าราชการครูมีจิตสำนึกที่ดี 5) โครงการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู และ 6) โครงการพัฒนาระบบรายงานผลการประเมินตนเองต่อสาธารณชน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่ม 3

2. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่นๆ ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

**รายการอ้างอิง**

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). **คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์**

**และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู**

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ

Likert, Rensis. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill.

Yamane, Taro. (1976). **Statistics, An Introductory Analysis, 2nd Ed.**, New York: Harper and Row.