



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ និង ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ ព្រះមហាក្សត្រ និង ប្រជាធិបតេយ្យ និង ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ច្បាស់ និង ក្រសួង

ជាតិ ព្រះមហាក្សត្រ និង ប្រជាធិបតេយ្យ និង ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

និង ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

និង ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

និង ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

និង ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด

เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรคณาจารย์ตามที่กิต
สาขาวิชาการจัดการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามุขราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๒

๓ ๑๔๙๐๖

**TEACHERS' AND EDUCATIONAL PERSONNEL'S SATISFACTION
TOWARD HIGHLY SKILLED ACADEMIC ASSESSMENT UNDER
ROI ET EDUCATIONAL SERVICE OFFICE, ZONE 2**



SOMSAWANG SOPHARKAYANG

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2553 [2010]**

หัวข้อสารนิพนธ์ : ความพึงพอใจของนักเรียนในวิชาภาษาไทยและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน
วิทยฐานะช้านานาภูมิศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด

ชื่อนักศึกษา : สมส่วน โสภาคย়ัง

สาขาวิชา : การจัดการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรพันธ์ สุวรรณศรี

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์ปัญญา ชื่นตา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาด្ឋាកุภารัฐวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรมาตรฐานศึกษาอบรมทางบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย^{นาย/นางสาว...}
(พระครุปลัดสันพิพัฒน์วิริยาจารย์ (ดร.))

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(พระราชนริยศิริวัฒ (ดร.))

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรพันธ์ สุวรรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ปัญญา ชื่นตา)

..... กรรมการ
(พระครุวิจิตรปัญญาภรณ์ (ดร.))

..... กรรมการ
(พระนพาวีโรจน์ คุตุภิร (ดร.))

บันทึกวิธีของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาด្ឋាកุภารัฐวิทยาลัย

**Thematic Title : Teachers' and Educational Personnel's Satisfaction toward Highly Skilled
Academic Assessment under Roi Et Educational Service Office, Zone 2**

Student's Name : Somsawang Sopharkayang

Department : Educational Management

Advisor : Asst. Prof. Dr. Surapan Suvannasri

Co-Advisor : Lect. Panya Chuenta

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P. Sampattanaviriyajarn

Dean of Graduate School

(Phrakhrupaladsampattanaviriyajarn (Dr.))

Thematic Committee

P. P. Vimal

Chairman

(Phrarachapariyattivimol (Dr.))

S. Suvannasri

Advisor

(Asst. Prof. Dr. Surapan Suvannasri)

P. Chuenta

Co - Advisor

(Lect. Panya Chuenta)

Phrakruwichitpanyaporn

Member

(Phrakruwichitpanyaporn (Dr.))

V. Kuttaveero

Member

(Phramahaviroj Kuttaveero (Dr.))

หัวข้อการนิพนธ์	: ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด
ผู้อนุมัติศึกษา	: สมชาย โสภาคย়ัง
สาขาวิชา	: การจัดการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรพันธ์ สุวรรณศรี
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: อาจารย์ป้อมฤทธิ ชื่นตา
ปีการศึกษา	: ๒๕๕๓

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด (๒) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน และ (๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๓๑ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรас่วนประมาณค่าหาระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง ๑.๗๙-๔.๖๒ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ ๐.๙๐ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ล้วนเป็นแบบมาตราฐาน t-test และ F-test (One way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

- (๑) ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน คือ ด้านวิธีการ และด้านหลักเกณฑ์
- (๒) เปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ และสถานภาพ

ต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

(๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด กือ หลักเกณฑ์การตัดสินการผ่านประเมินแต่ละวิทยฐานะ ต้องมีความยุติธรรม การประเมินผู้ประเมินผลงานวิชาการครุภารณฑ์ที่รับราชการนานเกิน ๒๕ ปีเป็นกรณีพิเศษ และควรจัดงบประมาณการตรวจสอบผลงานให้รู้ผลเร็วขึ้นในระหว่างปีต่อไป เพราะผู้ที่ไม่ผ่านผลงานทางวิชาการจะได้เตรียมทำผลงานเพื่อให้ทันการเข้าสู่เกณฑ์ใหม่ในปีต่อไป



Thematic Title	: Teachers' and Educational Personnel's Satisfaction toward Highly Skilled Academic Assessment under Roi Et Educational Service Office, Zone 2
Student's Name	: Somsawang Sopharkayang
Department	: Educational Management
Advisor	: Asst. Prof. Dr. Surapan Suvannasri
Co-Advisor	: Lect. Panya Chuenta
Academic Year	: B.E. 2553 (2010)

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were as follows : 1) to explore teachers' and educational personnel's satisfaction toward highly skilled academic assessment under Roi Et Educational Service Office Zone 2, Roi Et province 2) to compare their satisfaction toward the foregoing, resting upon their differing genders, ages and statuses, and, 3) to closely examine their suggestions on chores of its highly skilled academic assessment. The sampling group comprised 313 teachers and educational personnel asking for such promotional assessment under Roi Et Educational Service Office Zone 2. The tool used for data collection was the questionnaire endowed with five rating scales, the discrimination ranging from 1.78 to 4.62 and the reliability of the questionnaire standing at 1.00.

The results of research were found as follows :

- 1) Teachers' and educational personnel's satisfaction toward highly skilled academic assessment under Roi Et Educational Service Office Zone 2 was at the high level in the overall aspect. With a single aspect taken into account, two aspects of assessment measures and criteria for assessing were also found at the high level.
- 2) The comparative result of their satisfaction toward the aforementioned assessment, resting upon their differing genders, ages and statuses indicated that these three independent variables were identically correlated with their satisfaction toward the assessment by Roi Et Educational Service Office Zone 2.

3) Their suggestions on chores of its highly skilled academic assessment were: 1) judging criteria for passing assessment of each academic standing should be deemed reasonably fair, 2) assessing an applicant should be specifically confined to the one with more than twenty-five years of his/her teaching/educational services, 3) the budget allocation for examining applicants' academic performance should be sped up during the inception of each fiscal year as those applicants who failed to meet the judging criteria to award such an academic position had enough time to prepare their academic work in time to fulfil the new criterion of the next year.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพื่อระความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหาภูราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

กราบของพระคุณคณาจารย์ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด จนทำให้สารนิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ และกราบขอพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพันธ์ สุวรรณศรี และอาจารย์ปัญญา ชื่นตา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ทั้งสองกรุณากล่าวให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจสอบแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จึงขอกราบນมัสการขอพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอแสดงความนับถือ พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาภูราชวิทยาลัย ที่เมตตาเป็นประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ ตรวจสอบ แก้ไข รูปแบบ ของขอพระคุณคณะกรรมการในการสอบ ทุกท่านที่กรุณามาเป็นกรรมการ ตรวจสอบแก้ไข รูปแบบ และให้ข้อเสนอแนะอย่างเป็นระบบ จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยจนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ และผู้อำนวยการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ทุกท่านที่ กรุณากล่าวให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

คุณค่า และประโยชน์อันเพียงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณกตัญญูตามาด้วยความ มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน

ท้ายที่สุดนี้ หากมีสิ่งใดขาดตก落พร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยเป็นอย่างสูง ในข้อบกพร่องและความผิดพลาดนั้น

สมสร่าง โสภาคยัง

สารบัญ

๓.๒ เทคนิคใช้การสุ่นตัวอย่าง	๔๐
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๑
๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่	๔๒
๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๓
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๓
๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๔๔

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สรุปลักษณะที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๕
๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๕
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๖

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม

๔๖

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญ การพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

๔๘

ตอนที่ ๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

๕๓

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

๖๒

บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผล

๖๓

๕.๒ อภิปรายผล

๖๔

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๖๕

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๗๒

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

๗๔

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เขียนรายงานเครื่องมือ	๗๙
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เขียนรายงานเครื่องมือ	๗๕
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	๘๕
ภาคผนวก ง	แบบสอบถาม	๘๖
ภาคผนวก จ	คำอ่านเจาะแก้ และคำความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	๘๘
ภาคผนวก ฉ	ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (R.V.Krejcie and D.W. Morgan)	๙๖

ประวัติผู้วจัย

๕๕



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	๔๗
ตารางที่ ๔.๒ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	๔๗
ตารางที่ ๔.๓ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	๔๘
ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัด ร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน	๔๙
ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัด ร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ โดยรวมและรายข้อ	๕๐
ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัด ร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ โดยรวมและรายข้อ	๕๑
ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึง พอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ	๕๒
ตารางที่ ๔.๘ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตาม เพศ	๕๓
ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึง พอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ จำแนกตามเพศ	๕๔

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์
จำแนกตามเพศ

๕๔

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึง
พอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการจำแนกตามเพศ

๕๕

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ จำแนก
ตามเพศ

๕๕

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึง
พอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

๕๖

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการเปรียบเทียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ
ต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม
จำแนกตามอายุ

๕๖

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึง
พอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ จำแนกตามอายุ

๕๗

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์
จำแนกตามอายุ

๕๗

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึง
พอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด ค้านวิธีการ จำแนกตามอายุ

๕๘

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ค้านวิธีการ จำแนก
ตามอายุ

๕๙

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึง
พอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

๕๕

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตาม
สถานภาพ

๕๕

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึง
พอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด ค้านหลักเกณฑ์ จำแนกตามสถานภาพ

๖๐

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ค้านหลักเกณฑ์
จำแนกตามสถานภาพ

๖๐

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึง
พอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด ค้านวิธีการ จำแนกตามสถานภาพ

๖๑

ตารางที่ ๕.๒๔ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ จำแนก
ตามสถานภาพ

๖๑

ตารางที่ ๕.๒๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์

๖๒

ตารางที่ ๕.๒๖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ

๖๒



สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๓๕



บทที่ ๑

บทนำ

๖.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๔๗ มาตรา ๕๒ ให้ ก.ค.ส. จัดทำมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะและมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกด้านตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ในการจัดทำมาตรฐานตำแหน่ง ทุกด้าน ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทและสายงานที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันให้อยู่ในตำแหน่งประเภทหรือสายงานเดียวกัน หรือโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกัน โดยแสดงชื่อตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น และมาตรา ๕๔ การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะได และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะไดต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา ๔๒ ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพ การปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ส. กำหนด^๑

สำนักงาน ก.ค.ส. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความประสงค์จะขอรับการประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ให้ยื่นคำขอได้ปีละ ๑ ครั้ง ระหว่างวันที่ ๑-๓๐ เมษายน หรือ ๑-๑๑ ตุลาคมของทุกปี และกำหนดหลักเกณฑ์การขอหรือเลื่อนวิทยฐานะ ครุชำนาญการพิเศษ ไว้ดังนี้^(๑) คุณสมบัติ ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะครุชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ สอนไม่ต่ำกว่า ๙๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ผลงานย้อนหลัง ๒ ปี (คิดต่อกัน ๒) การขอรับการประเมิน ยื่นเอง หน่วยงานหรือบุคคลอื่นเสนอให้ ขอได้ปีละ ๑ ครั้ง ผู้ที่จะเกณฑ์สอบฯการ

^๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, “ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๗”, ใน ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๖ ก, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ : ๓๔.

ให้เสนอออกจนวันเกี้ยบณ ๖ เดือน ๓) ผู้รับการประเมินต้องผ่านการประเมิน ๑ ค้าน (ได้แก่ ๓.๑) ค้านความประพฤติ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ๓.๒) ค้านคุณภาพการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย ๓.๒.๑) ประจักษ์พยานการสอนอย่างน้อย ๑ รายวิชา ๓.๒.๒) รายงานการประเมินการสอนและการพัฒนาผู้เรียน (Self Assessment Report) รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย อย่างน้อย ๑ ปีการศึกษา และ ๓.๓) ค้านผลการสอนและการพัฒนาผู้เรียน พิจารณาจาก ๓.๓.๑) ผลการประเมินคุณภาพภายใน ๓.๓.๒) ผลการประเมินคุณภาพภายนอก ๓.๓.๓) คะแนนผลการสอนบรรดับชาติ (o-net, A-net, NT, ผลการทดสอบของหน่วยงาน) ของนักเรียน ในช่วงชั้นที่สอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคลในชั้นที่สอน อย่างน้อย ๑ ปีการศึกษา ๓.๓.๔) รายงานการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อย่างน้อย ๑ ชั้น ๔) เกณฑ์การตัดสิน ประกอบด้วย ๔.๑) ค้านความประพฤติ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์ผ่าน ๔.๒) ค้านคุณภาพการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ ๔.๓) ค้านผลการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และวันที่ผ่านการพัฒนาตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ๔.๔) กรณีปรับปรุง ให้ปรับปรุงตามข้อสังเกตภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่แจ้งมติและให้ปรับปรุงครั้งเดียว เมื่อปรับปรุงแล้วให้เสนอคณะกรรมการชุดเดิมพิจารณา ๔.๕) ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ๕) การพิจารณา ๕.๑) อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้อนุมัติ ๕.๒) ชั้น ๑-๓๐ เมษายน มีผล ไม่ก่อน ๑ พฤษภาคม ชั้น ๑-๓๑ ตุลาคม มีผล ไม่ก่อน ๑ พฤศจิกายนของปีที่ขอ หรือวันที่ สพท. ได้รับเอกสารตามที่กำหนดครบถ้วนสมบูรณ์และวันที่ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ๖) คณะกรรมการประเมิน ๖.๑) อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งกรรมการ ๖.๒) กรรมการ ๓ คนต่อผู้ขอ ๑ ราย ๖.๓) กรรมการเป็นหัวราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า ปริญญาโท มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า วิทยฐานะชำนาญการ พิเศษ ในหน่วยงานการศึกษา จำนวน ๑ คน ๖.๔) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จากบัญชีที่ ก.ค.ศ. แต่งตั้ง จำนวน ๒ คน โดยจะต้องเป็นประธาน ๑ คน ๖.๕) หากหน่วยการศึกษาใด ไม่มีผู้มีคุณสมบัติให้ตั้ง กรรมการจากบัญชีผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้ง ๓ คน ๖.๖) ประเมินตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๖.๗) คณะกรรมการประเมินอาจให้ผู้รับการประเมินตอบข้อซักถามใด ๆ หรือสังเกตการสอนเพิ่มเติมที่ได้ ๖.๘) กรณีไม่อนุมัติ ผู้ขอจะส่งคำขอร้องใหม่ในปีต่อไป ๖.๙) กรณีอนุมัติ ให้รายงาน อ.ก.ค. ก. เขตพื้นที่การศึกษา ๖.๑๐) ผลการตัดสินของคณะกรรมการต้องเป็นเอกสารที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ให้บริการแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สังกัด จำนวน ๓,๗๑๘ คน และมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามากกว่าครึ่ง ที่มีคุณสมบัติในการขอให้รีบเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งจะเห็นว่ามีจำนวนมาก ทำให้ในแต่ละปีมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขอรับการประเมินเป็นจำนวนมาก ในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่งานประเมินวิทยฐานะ มีเพียง ๒ คน ซึ่งไม่เพียงพอต่อการให้บริการ จากปัญหาดังกล่าว จึงเป็นข้อมูลสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคิดค่อ ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถให้บริการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอเลื่อนวิทยฐานะ ได้อย่างทั่วถึง และสามารถอันวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

จากสภาพปัจจุบันที่กล่าวมาในข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาความพึงพอใจของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุง และพัฒนาระบบการให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี เพศ อายุ และสถานภาพ ต่างกัน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, “หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเดือนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ”, กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕, (อัคสำเนา).

๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย

- ๑.๓.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ต่างกัน
- ๑.๓.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ดต่างกัน
- ๑.๓.๓ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ดต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมิน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑,๗๐๐ คน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดดัวแปรไว้ดังนี้

ได้แก่ ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนเป็น ๒ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านหลักเกณฑ์

(๒) ด้านวิธีการ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทำให้ทราบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี เพศ อายุ และสถานภาพ ต่างกัน

๑.๕.๓ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕.๔ ทำให้สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นสารสนเทศในการประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังไป

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจ ความประทับใจ และความรู้สึกด้านดีของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านต่าง ๆ ตามความต้องการในการมาใช้บริการในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

๑) **ด้านหลักเกณฑ์** หมายถึง ผู้ที่จะขอเดือนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษต้องดำเนินการตามที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือดำเนินการตามที่มีเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ ก.ค.๓ มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นอย่างต่อเนื่อง ๒ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ มีเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ ก.ค.๓ นักเรียน เป็นต้น การประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี การพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงาน ที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริง ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้ขอต้องผ่านการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน วิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน เคลื่อนย้ายไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๐ ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนรวม ด้านผลงานที่เกิดทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนรวม ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๐ การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน ให้อ.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้อนุมัติ มีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดผู้ขอต้องผ่านการประเมินด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน

๒) **ด้านวิธีการ** หมายถึง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ ๑ ครั้ง ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ และพัฒนาagon เต็งด้วยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด คณะกรรมการประเมินจำนวนสามคน ได้แก่

ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ขอรับการประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งอื่น ที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า ไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ การประเมินด้านวิชา คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประเมิน ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำการพร้อมกัน แล้วนำผลการประเมินเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ และสถานภาพ

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็นสองเพศ คือ

(๑) เพศชาย และ (๒) เพศหญิง

อายุ หมายถึง ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็นสามช่วง อายุ คือ (๑) ๓๐ - ๔๐ ปี (๒) ๔๑ - ๕๐ ปี และ (๓) ๕๑ ปีขึ้นไป

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพทางการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ ฉบับนี้ แบ่งเป็น (๑) โสด (๒) สมรส (๓) หย่า/หม้าย และ (๔) แยกกันอยู่

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยการ กำหนดกรอบแนวคิดและแนวทางในการทำวิจัย ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- ๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
- ๒.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
- ๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

๒.๑.๑ ความหมายของความพึงพอใจ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ ได้มีนักวิชาการ และผู้ศึกษาการวิจัยได้ให้ความหมายและแนวคิดทฤษฎี ดังนี้คือ

จรรยาบรรณ และคุณะ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึก ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความพึงพอใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งจะมีความเชื่อมโยง อย่างใกล้ชิดกับความต้อง (Need) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความต้องการและความต้องการนั้น ได้รับ การตอบสนองบุคคลจะรู้สึกพึงพอใจ*

*จรรยาบรรณ และคุณะ, “ความพึงพอใจของพนักงานต่องานส่งเสริมความปลดปล่อยใน การทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ไทยแลนด์สเมลติ้งแอนด์รีไฟฟ์นิ่ง จำกัด (ไทยชาร์โก้)”, วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์), ๒๕๓๗, หน้า ๕๕.

ศธ.โพธิปักษ์ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติในทางบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติต่อสิ่งนั้น ทัศนคติในทางบวกของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกันนั้น สามารถลดความตึงเครียดให้คั่งลง เพราะความตึงเครียดเป็นปัจจัยของความไม่พึงพอใจ ความตึงเครียดนี้มีผลเกี่ยวเนื่องมาจากการต้องของมนุษย์ ด้านมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งในด้านร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการของสังคมและความเป็นอิสระ ความตึงเครียดต่าง ๆ ก็จะลดลงคนก็จะเกิดความพึงพอใจมากขึ้น”

สมยศ นาวีการ ได้ให้ความหมายว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง ความรุนแรงของความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงใจอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบภายใต้สถานการณ์การทำงานการให้บริการ การปรับปรุงพัฒนา ก่อให้เกิดความพึงพอใจทางบวก ล่วนความขัดแย้งการดำเนินหรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ทางลบ”

วัฒนา พาหะดิน ณ อุชุญา กล่าวว่า “การให้บริการที่ดีของหน่วยงานการศึกษาได้แก่ ความสามารถที่จะให้บริการกับนักศึกษาทั้งหมด คือบริการนักศึกษาทุกประเภทซึ่งมาจากฐานะต่างๆ กัน ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม เชื้อชาติ ภูมิหลังการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่ต่างกัน”

ราษฎร์ เชาว์นพรีชา ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง

(๑) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือหมายถึง ความรู้สึกขั้นสุดท้าย (End-State in Feeling) ที่เกิดขึ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

(๒) เป็นสภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอิ่มเอมใจ เมื่อต้องการหรือแรงจูงใจของคนได้รับการสนับสนุน

(๓) ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งที่สามารถใช้แทนกันได้ซึ่งหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พอใจนั่นเอง

ศธ.โพธิปักษ์, ความพึงพอใจและความสนใจของประชาชนในการชาระภัยแก่ท้องถิ่น,
(กรุงเทพมหานคร : อาสาธิการศึกษาดูงาน, ๒๕๓๘), หน้า ๒๑.

“สมยศ นาวีการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สมหมายการพิมพ์, ๒๕๒๔), หน้า ๑๕.

“วัฒนา พาหะดิน ณ อุชุญา, บุคลากร นิสิต นักศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐), หน้า ๖๓.

๔) ความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ ที่ต้องอยู่บนความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Need) มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลลัมฤทธิ์และสิ่งจูงใจ (Incentive) และพยายามหลีกเลี่ยงที่ไม่ต้องการ

๕) เป็นคุณภาพหรือระดับของความชอบ ความพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้น

๖) ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนเราที่สัมพันธ์กับโลกทัศน์ที่เกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อม ซึ่งค่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึก—ถ้า ความรู้สึกพอใจ—ไม่พอใจ สนใจ—ไม่สนใจ เป็นต้น

๗) ความต้องการ (Need) ได้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะมีความสุขสั่งเกต ได้จากสายตา คำพูดและการแสดงออก

๘) ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้ว จะทำให้มีความสุข ความสุขนี้ เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกในทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบข้อนกลับ สามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้น ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ และความสุข มีความสัมพันธ์กันอย่างลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อระบบความพึงพอใจมีความรู้สึกทางบวก มากกว่าทางลบ*

๒.๑.๒ ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้รับบริการ

満足感 ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการให้บริการ (Satisfactory Service) หรือ ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ทุกคนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจจัยบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน และการให้บริการที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณา จากรองค์ประกอบ ๕ ด้าน ดังนี้

๑. การให้บริการอย่างยุติธรรม (Equitable Service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานคติว่า คนทุกคนเท่าเทียมกันในเรื่องของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการประชาชน จะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจจัยบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน

* ราชนี เชาวนปรีชา, “ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่สถานีอนามัยขนาดใหญ่ จังหวัดอุตรดิตถ์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๓๘, หน้า ๓๓.

๒. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันต่อเวลา (Timely Service) หมายถึง การให้บริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะถือว่าไม่มีประสิทธิผลโดยถ้าไม่ตรงต่อเวลา ซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน

๓. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะจะต้องมีตักษณ์จำานวนการ ให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม (The Right Quantity at the Right Geographical Location) ความเสื่อมของการตรวจต่อเวลาจะไม่มีความหมายเลย ถ้ามีจำนวนการให้บริการที่ไม่เพียงพอ และสถานที่ตั้งที่ไม่ใช่ที่ให้บริการสร้างความไม่ยุติธรรมให้เกิดแก่ผู้รับบริการ

๔. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลักไม่ใช้ยึดความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

๕. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและการปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้น โดยใช้ทรัพยากร่นเดิม

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ “ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจหลังการให้บริการของหน่วยงานของรัฐ หมายถึง ระดับผลที่ได้จากการพนประสอดคล้องกับปัญหาที่มีหรือไม่ ส่งผลที่ดีและสร้างความภูมิใจเพียงใด”

นภีวรรณ ตันไทย “ได้กล่าวถึงความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการได้รับบริการไว้ว่า หมายถึง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการได้รับบริการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความสะอาด ที่ได้รับ ด้านตัวเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการที่ได้รับ ด้านคุณภาพของบริการที่ได้รับ ด้านระยะเวลาในการดำเนินการและด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการ”

๑. พรรถภา เซื้อพุฒตาล, กล่าวถึงทฤษฎีของ Millet, **Management in the public service**, “ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์ การศึกษานานาชาติ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนรนพ), ๒๕๔๓, หน้า ๒๒-๒๓.

๒. สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์กรราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์), ๒๕๓๐, หน้า ๑๒.

๓. นภีวรรณ ตันไทย, “พฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่กองควบคุมยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาต่อประชาชนผู้มาติดต่อ”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์), ๒๕๓๓, หน้า ๖๖-๖๕.

สมชัย เสศกิริวงศ์ ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการบริการ คือ ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบและสุขใจหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดแล้ว ก็จะมีผลทำให้อุทิศแรงกายและสติปัญญา เพื่อจะน้อมให้แก่สิ่งนั้นๆเป็นระดับความรู้สึกของลูกค้า ที่มีผลมาจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์จากคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ หรือการทำงานของ ผลิตภัณฑ์กับการคาดหวังของลูกค้าความคาดหวังของลูกค้าเกิดจากประสบการณ์และความรู้ใน อดีตของผู้ซื้อ กล่าวโดยสรุปสำหรับความหมายของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการ ให้บริการของหน่วยงานของรัฐ นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปตาม ประสบการณ์และเกณฑ์ต่าง ๆ ที่แต่ละท่านมีอยู่ แต่อย่างไรก็ตามจุดร่วมที่สำคัญของความหมาย ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับระดับความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อการให้บริการต่าง ๆ รายละเอียด เกี่ยวกับความพึงพอใจในการให้บริการโดยการพิจารณาจากองค์ประกอบห้าด้าน ดังนี้

- ๑) การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Services) หมายถึง ความยุติธรรมในการ บริหารงานของรัฐที่มีฐานคติที่ว่าคนทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้น ประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติ อย่างเท่าเทียมกันในเงื่อนไขของกฎหมาย ไม่มีการแเปล่งแยกกีดกันในการให้บริการประชาชนจะได้รับ การปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานให้บริการเดียวกัน
- ๒) การให้บริการอย่างทันเวลา (Timely Services) หมายถึง การบริการต้องมองว่าการให้บริการ สามารถจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะถือว่าไม่มีประสิทธิภาพเลยถ้าไม่มี การตรงต่อเวลาซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ
- ๓) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Amble Services) หมายถึง การให้บริการสาธารณะต้องมี ลักษณะ มีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม ความเสมอภาคหรือการตรง ต่อเวลาจะไม่มีความหมายเลยถ้าจำนวนการให้บริการไม่เพียงพอและสถานที่ตั้งที่ให้บริการสร้าง ความไม่ยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ
- ๔) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Services) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่ เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลักไม่ใช้ยึดความพอใจของหน่วยงานที่ ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

๕) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Services) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเพิ่มประสิทธิหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้น โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม^๔

อัชยกิจพัฒน์ กองสมบัติ ได้ก่อตัวถึงความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะ(Public Service Satisfaction) ว่าเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของการให้บริการของการปกครองท้องถิ่น โดยมีพื้นฐานเกิดจากการรับรู้ (Perception) ถึงการส่งมอบการบริการที่เท็จจริง และการประเมินผลนี้จะแตกต่างกันไป โดยแต่ละคนจะมีเกณฑ์ (Criteria) ที่เกิดจากประสบการณ์ตั้งเอาไว้ พร้อมการตัดสินใจ (Judgment) ของบุคคลการประเมินแบ่งเป็น ๒ ด้าน คือ

๑) ด้านอัศวินสัมผัส (Subjective) ซึ่งเกิดจากการรับรู้ถึงการส่งมอบบริการ

๒) ด้านวัตถุวิสัย (Objective) ซึ่งเกิดจากการได้รับปริมาณและคุณภาพของการบริการ^๕

จากแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้มารับบริการสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ瓦าหารณะได้ ๑ จำแนกตามระยะของการใช้บริการได้เป็น ๓ ระยะดังนี้

ระยะที่ ๑ ก่อนการใช้บริการ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการได้แก่ เจ้าหน้าที่และการต้อนรับ วิธีการบริการและความสัมภារะเรื่อง ความสะดวกจากระบบของงาน ระยะเวลาดำเนินการ ข้อมูลที่ได้รับ ความสะดวกของอาคารสถานที่

ระยะที่ ๒ ระหว่างการใช้บริการ องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ ความรู้สึกปลอดภัยจากการรับบริการ ความสัมภារะเรื่องที่ได้รับขณะรับบริการ คุณภาพการบริการ ความถูกต้อง

สมชัย เลิศทิฐิวงศ์, “ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการทำความสะอาดของบริษัท พ. ชี. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๔, หน้า ๓๕.

^๔ อัชยกิจพัฒน์ กองสมบัติ, “ความพึงพอใจของลูกค้าในการรับบริการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาเลิงนกทา และสาขาบุรีราษฎร์”, ภาคบันทึกพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๓๘, หน้า ๘-๙.

ระยะที่ ๓ หลังการให้บริการ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ การสนองตอบความต้องการหรือการแก้ไขปัญหาและลดปัญหาให้แก่ผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ การให้บริการอย่างทันเวลา ความเสมอภาคในการให้บริการ วิธีการบริการ ข้อมูลที่ได้รับหลังการใช้บริการ^{๖๐}

โดยสรุปแล้ว ความพึงพอใจในการรับบริการ (Service Satisfaction) เป็นการประเมินค่าโดยลูกค้าหรือผู้บริการต่อการจัดการบริการเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือชุดของการบริการที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายของการศึกษาทั้งสองมิติเป็นไปเพื่อการค้นหาข้อเท็จจริงในระดับความพึงพอใจ และค้นหาเหตุปัจจัย แห่งความพึงพอใจในกุญแจเป้าหมายที่แตกต่างกัน และต่อชุดสิ่งเร้าที่แตกต่างกันด้วย จึงกล่าวได้ว่า การบริการที่ให้แก่ผู้ใช้บริการนั้นเป็นสถานการณ์เร้าให้ผู้ใช้บริการแสดงระดับอารมณ์ในทางที่ดี หรืออารมณ์ในทางที่ไม่ดี และถ้าอารมณ์นั้นเป็นความพึงพอใจ ย่อมแสดงว่าบริการที่ให้แก่ผู้ใช้บริการดี หากบริการผู้ที่ใช้บริการได้รับไม่เป็นผลดีหรือไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้

๒.๑.๓ ลักษณะของความพึงพอใจ

สรุสรักค์ นาควิทย์ ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ ไว้ว่า ความพึงพอใจในการบริการมีความสำคัญ ต่อการดำเนินงาน บริการให้มีความเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีลักษณะทั่วไป ดังนี้

(๑) ความพึงพอใจ เป็นการแสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง สิ่งใด บุคคลจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมรอบตัวการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ด้วยการ ได้ตอบกับบุคคลอื่นและสิ่งต่าง ๆ ในชีวิৎประจำวันทำให้แต่ละคนมีประสบการณ์ การรับรู้ เรียนรู้ สิ่งที่จะได้รับการตอบแทนแตกต่างกันไปในสถานการณ์ การบริการก็เช่นเดียวกับบุคคลรับรู้ หลายสิ่งหลายอย่างเกี่ยวกับบริการ ไม่ว่าจะเป็นประเภทของการบริการหรือคุณภาพของการบริการ ซึ่ง ประสบการณ์ที่ได้รับจากการสัมผัสริการต่าง ๆ หากเป็นไปตามความต้องการของผู้บริการ โดยสามารถ ทำให้ผู้รับบริการได้รับสิ่งที่คาดหวังก็ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและพึงพอใจ

(๒) ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับ จริงสถานการณ์บริการก่อนที่ลูกค้าจะมาใช้บริการ ได้ก็ตาม มักจะมีมาตรฐานของการบริการนั้นไว้ ในใจอยู่ก่อนแล้วซึ่ง มีแหล่งอ้างอิงมาจากคุณค่า หรือเจตนาคติที่ยึดถือต่อการประสบการณ์ดัง เคื่องที่เคยใช้บริการ การบอกกล่าวเล่าขานของผู้อื่นการรับทราบข้อมูลการรับประทานบริการจากการโฆษณา การให้คำแนะนำสัญญาของผู้ใช้บริการเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ผู้รับบริการใช้เปรียบเทียบกับ

^{๖๐} สมชัย เลิศพิริวงศ์, “ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการทำความสะอาดของบริษัท พี.ซี. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า ๔๐.

บริการที่ได้รับ ในวงจรของการให้บริการตลอดช่วงเวลาของความจริงสิ่งที่ผู้รับบริการ ได้รับรู้เกี่ยวกับ การบริการก่อนที่ได้รับบริการคือคาดหวังในส่วนที่ควรจะได้รับนี้มีอิทธิพลต่อช่วงเวลาของการเผยแพร่ ความจริง หรือการพบปะระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการเป็นอย่างมาก เพราะผู้รับบริการจะประเมิน เบื้องต้นที่เข้มสิ่งที่ได้รับจริงในกระบวนการ การบริการที่เกิดขึ้น (Confirmation) กับความคาดหวังที่มี ผู้รับบริการยอมเกิดความพึงพอใจในการบริการดังกล่าว แต่ถ้าข้างไม่เป็นไปตามที่คาดหวังอาจจะสูง หรือต่ำกว่านั้นเป็นการยืนยันที่คาดเคลื่อน (Disconfirmation) ความคาดหวังดังกล่าว ทั้งนี้ช่วงความ แตกต่าง (Discrimination) ที่เกิดขึ้นจะชี้ให้เห็นความพึงพอใจหรือไม่ก็พอใจมากน้อยได้ ถ้าข้อยืนยัน เป็นไปในทางบวกแสดงถึงความพอใจ ถ้าไปในทางลบแสดงถึงความไม่พอใจ^{๒๘}

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้ข้อสรุปแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลักษณะความพึงพอใจเป็น การแสดงออกทางลักษณะจิตารมณ์ในเชิงบวกและความคาดหวังอยู่ก่อนแล้ว

๒.๓.๔ ทฤษฎีจิตวิทยาและแรงจูงใจ

๑) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ ได้กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการและความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุดความ ต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการ ตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่และเมื่อ ความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการ ตอบสนองต่อไปมาสโลว์ ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์ จากระดับต่ำไประดับสูงได้ ๕ ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้น พื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ยา rakyma โรคและ ความต้องการทางเพศ

ขั้นที่ ๒ ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ เมื่อได้รับการ ตอบสนองทางร่างกายแล้ว ขั้นต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัยต่างๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ ว่าจะเป็นอาชีพ หรือการทำงาน เป็นความต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตที่เกิด ขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ

^{๒๘} สุรศักดิ์ นาควิล, “ความพึงพอใจของผู้ใช้yanพาหนะต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจนครบาล สถานีตำรวจนครรัฐอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๕, หน้า ๑๐.

ข้อที่ ๓ ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการขั้นที่ ๓ เมื่อความต้องการในขั้นที่ ๑ และ ๒ ได้รับการตอบสนองแล้ว มุนย์จะมีความต้องการสังคมต้องการเพื่อน ต้องการความรักความเป็นมิตรจากบุคคลอื่นๆ

ข้อที่ ๔ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการในเรื่องความรู้ ความสามารถ รวมทั้งได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่นเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง

ข้อที่ ๕ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานขั้นที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๔ ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้เป็น ความต้องการขั้นสูงสุดของมุนย์ คืออยากให้เกิดความสำเร็จในทุกอย่างตามความต้องการของตน^{๗๗}

มาสโลว์ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าจะประกอบไปด้วยหลัก ๒ ประการ คือ

๑. หลักการแห่งความขาดตกพร่อง (The Deficit Principle) ความขาดตกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใช้ของคนไม่เป็นตัวจริง ใจให้เกิดพฤติกรรมในด้านนี้อีกต่อไป คนเหล่านี้กลับจะเกิดความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ ยอมรับและพอใจในความขาดแคลนต่างๆ ในชีวิต โดยถือเป็นเรื่องธรรมชาติ

๒. หลักการแห่งความก้าวหน้า (The Progression Principle) กล่าวคือ ลำดับขั้นความต้องการทั้ง ๕ ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปหาระดับสูง และความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้นได้ก่อต่อเมื่อ ความต้องการของระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจ

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้ข้อสรุปแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการของมุนย์มีลำดับขั้นความต้องการไม่เท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละคน จะเริ่มต้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานคือ ความต้องการทางร่างกายซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยสี่ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค และที่อยู่อาศัย เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เมื่อได้รับสนองตอบความต้องการดังกล่าวแล้ว จึงจะมีความต้องการในลำดับขั้นต่อไป เพราะจะนึ่นการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจนั้น จะต้องสนองตอบตามลำดับขั้นของความต้องการและเมื่อได้รับการสนองตอบลิ่งที่ตนเองต้องการแล้วก็ไม่สามารถจูงใจในสิ่งเหล่านั้นได้อีก ก็จะต้องสร้างแรงจูงใจในลำดับขั้นของความต้องการในขั้นต่อไป เมื่อประยุกต์กับการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการ ผู้มาใช้บริการก็ย่อมมีความต้องการตามลำดับขั้นความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการในลำดับต่อไป

^{๗๗} เอกชัย กีสุขพันธ์, การบริหารทักษะและการปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สุภาพไป, ๒๕๓๘), หน้า ๑๗๑.

๒) ทฤษฎีการจูงใจของเอิร์ชเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัย

ในปี ค.ศ.๑๙๕๔ เฟเดริก เอิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้รวมความคิดของเทลล์ เทลอร์ (Taylor) และของมาส โลว์ นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจมากที่เดียว ผลงานของเอิร์ชเบิร์ก ชี้อ่ว่าทฤษฎีสององค์ประกอบของเอิร์ชเบิร์ก หรือเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation Hygiene Theory) โดยมีสมมุติฐานของทฤษฎี กล่าวไว้ดังนี้

๑. สิ่งจูงใจสองแบบ คือ แบบที่หนึ่งเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแบบที่สอง คือ การป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เรียกแบบที่หนึ่งว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators Factor) และแบบที่สองเป็นปัจจัยที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

๒. สิ่งจูงใจ องค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่

๒.๑ ลักษณะงาน (Job Itself)

๒.๒ ความก้าวหน้า (Advancement)

๒.๓ การยอมรับ (Recognition)

๒.๔ ความรับผิดชอบ (Responsibility)

๒.๕ สำเร็จผลของงาน (Achievement)

๓. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene's) องค์ประกอบที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

๓.๑ สภาพการทำงาน (Working Conditions)

๓.๒ นโยบายบริษัท (Company Policies)

๓.๓ ความมั่นคง (Job Security)

๓.๔ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)

๓.๕ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)

๓.๖ การนิเทศงาน (Supervision)

๓.๗ สถานภาพตำแหน่ง (Status) ^{๙๔}

^{๙๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๑-๑๗๓.

ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ

นอกจากนี้ ปัจจัยภายนอกของบุคคล หมายถึง ปัจจัยทางองค์การที่จะช่วยรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ได้โดยมีข้อสมมติว่าจะมีผลกระทบต่อสมาชิกในองค์กรทุกคนเหมือนกันทั้งหมด แนวความคิดนี้ไม่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลในการตอบสนองต่อปัจจัยต่างๆเหล่านี้นั้น เชิร์เชเบิร์ก ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์การ และแบ่งปัจจัยออกเป็น ๒ ประการ คือ

(๑) ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะงานที่ทำ ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คุณงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ ความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น

(๒) ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ซึ่งมักจะเป็นสาเหตุแห่งความไม่พึงพอใจในการทำงานปัจจัยเหล่านี้ได้แก่น นโยบายและการบริหารขององค์การ การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็สามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานแต่ก็ไม่ได้เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงจูงใจได้เลย ที่เรียกว่าปัจจัยสุขลักษณะจิต ก็เพราะที่ช่วยป้องกันความรู้สึกเบื่อหน่ายงานได้

แนวคิดการเสริมพัฒนา

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นว่าการไม่มีความพึงพอใจในการทำงานไม่ได้หมายความว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นพึงความรู้สึกเฉย ๆ ไม่มีอะไรเกิดขึ้น สภาพการทำงานที่ดีและนโยบายขององค์การที่สมเหตุสมผลไม่ใช่พลังที่จะกระตุ้นแรงจูงใจให้สูงได้ แต่มักจะเป็นสิ่งที่ต้องมาก่อนการสร้างแรงจูงใจเสมอคนที่ไม่มีความไม่พึงพอใจในการทำงานยอมถูกจูงใจได้ง่ายกว่าคนที่มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว คือแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลัง (Reinforcement) เป็นแนวความคิดที่เน้นการให้รางวัลการเสริมพลังเพื่อการจูงใจ โดยมีความเห็นว่ามนุษย์จะกระทำการได้ ที่รู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทน น. เอฟ สกินเนอร์ (B.F.Skinner) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับการทำงานเพื่อหาทางทำให้วิธีการให้รางวัลได้ผล โดยพิจารณาถึงส่วนประกอบ ๓ ประการ คือ

๑. สิ่งเร้า หมายถึง สิ่งแวดล้อมหรือภาวะของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น
๒. การตอบสนองสิ่งเร้า หมายถึง พฤติกรรม หรือการทำงาน

๓. ตัวสัมมูล หมายถึง รางวัลตอบแทนทางบวก ซึ่งจะให้ได้ก็ต่อเมื่อมีพฤติกรรม หรือการทำงานดีและเหมาะสม

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้นนี้คือ ปัจจัยที่จะทำให้เกิด ความพึงพอใจในการใช้บริการ คือ ความมุ่งหวังในความสำเร็จในสิ่งที่ผู้ใช้บริการต้องการความมั่นคง ปลอดภัย ความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความรับผิดชอบต่อการให้บริการและการได้รับ ผลตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจและแรงกระตุ้นจากการบริการที่ดีจนสนองตอบความพึงพอใจ

(๓) ทฤษฎีการอุ่นใจในผลสัมฤทธิ์ของแม็คเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

ในตอนปลายปี ก.ศ. ๑๕๔๐ นักจิตวิทยาชื่อ เดวิด แม็คเคลแลนด์ (David McClelland) ได้ทำการทดลองเพื่อหาทางวัดความต้องการต่างๆ ของคน โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า The Tactic Appreciation Test หรือเรียกชื่อย่อว่า TAT ใช้วิธีให้คนดูภาพถ่ายแล้วเขียนแสดงทัศนะว่า เขา มองเห็นอย่างไรต่อภาพถ่ายนั้น บางที่เรียกว่า โปรเจกท์ฟ เทสท์ (Projective Test) เดวิด แม็คเคลแลนด์ ได้แบ่งผลการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการทดสอบออกเป็นสามเรื่อง แต่ละเรื่องจะมีลักษณะตรงกัน กึ่งกับความต้องการของคน ซึ่งมีความต้องการอยู่สามประการดังนี้

๑. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement : Nacf) เป็นความต้องการที่ทำบางอย่างให้ดี ขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ และต้องการ สิ่งขึ้นกับลับที่ได้จากผลงาน

๒. ความต้องการผูกพัน (Needs for Affiliation : Naff) เป็นความต้องการที่จะสร้างความ เป็นมิตรและสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น

๓. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Needs for Power : Npower) ได้แก่ ความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น การให้คุณให้โดยแท้จริง และการมีหน้าที่รับผิดชอบในบุคคลอื่น พื้นฐานทฤษฎีแม็คเคลแลนด์ จะ ขึ้นอยู่กับเวลาและเหตุผลของประสบการณ์ในชีวิตของบุคคล คนจะถูกกระตุ้นด้วยความต้องการต่าง ๆ และแต่ละความต้องการจะมีเหตุผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเข้า ทฤษฎีนี้จะช่วยให้ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของตน และคนอื่นเป็นอย่างดี สามารถสร้างงาน และปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สนองความต้องการทั้งสามด้านของบุคคลได้อย่างเหมาะสม

๗๕ สรพงษ์ เล็กอรัญพงษ์, “ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาและระยะเวลาการเป็น สมาชิกองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือค้านเงินทุนแก่เกษตรกรกับความพึงพอใจในการดำเนินงานของ องค์กร : กรณีศึกษาอาเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต วิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๕, หน้า ๑๖.

นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีของแม็คเคลแลนด์ ว่าทฤษฎีนี้ช่วยอธิบายความต้องการของคนได้สองประการ คือ

ประการที่ ๑ ความต้องการ Nach : Npower เป็นองค์ประกอบของความต้องการที่มีลักษณะเหมือนกันและคล้ายๆ กับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจบุคคลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การขึ้นคือทฤษฎีเป็นหลักในการปฏิบัติจะให้ประโยชน์กับผู้บริหารมาก และหากความต้องการแต่ละด้านได้รับการตอบสนองอย่างตรงเป้าหมาย ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประการที่ ๒ ถ้าความต้องการดังกล่าวได้รับความสนใจและเอาไว้สู่ผู้บริหาร อย่างจริงจังก็อาจทำให้คนในองค์กรสามารถกำหนดขอบเขตความต้องการของคนในอันที่จะทำงานในรูปแบบต่างๆ ให้สำเร็จได้

จากผลการศึกษาของเดวิด แม็คเคลแลนด์ สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงานจะอยู่ในเรื่องของการกระตุ้นความต้องการ Nach เป็นสำคัญ บุคคลเมื่อได้รับ การตอบสนองด้าน Nach สามารถทำงานได้สำเร็จจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจและการบริหารจัดการของผู้บริหารได้ผลสำเร็จไปด้วย

๔) ทฤษฎี ๓ ไอ (Theory of Triple)

วิระพงษ์ เกเดินอิระรัตน์ ได้กล่าวถึง ทฤษฎี ๓ ไอ แห่งการให้บริการที่ด้อยคุณภาพ คือปัจจัยแห่งส่วนประการ ที่อยู่เบื้องหลังของความด้อยประสิทธิผลและอ่อนคุณภาพของการบริการ ซึ่งจะให้ข้อคิดที่น่าสนใจไม่น้อยแก่การแก้ปัญหาด้านคุณภาพของบริการ โดยต้องการจะแก้ไขที่ด้านเหตุทฤษฎี ๓ ไอ กล่าวไว้ว่า สาเหตุสำคัญของการทำงานผิดพลาด หรือการให้ผลงานที่มีปัญหา และไม่ตรงตามเป้าหมายของพนักงานต่างๆ ในองค์กรนั้น มาจากสาเหตุสำคัญ ๓ ปัจจัย ทางค้านจิตวิทยาและสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้แก่

๑. Innocence คือ ความไร้เดียงสา หรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของตัวผู้ให้บริการคนนั้น บางทีอาจเรียกว่า Lack of Skills หรือขาดทักษะที่เพียงพอในการปฏิบัติงานคือ ทำผิดไป เพราะความไม่รู้

๒. Ignorance คือ ความละเลย หรือความมักง่ายของตัวบริการนั้นเอง หมายความว่า รู้ทั้งรู้ว่า สิ่งนั้นไม่ควรทำ เพราะอาจก่อปัญหาต่อไป แต่ความมักง่ายในตัวทำให้เขาทำไปทั้งๆ ที่รู้ก็เลยเกิดปัญหาขึ้นมาจริงๆ บางทีอาจเรียกอีกอย่างว่า Negligence ก็ได้สำหรับบางกรณีที่เขาระบุให้ต้องทำแต่ละเลบไม่กระทำ ก็เข้าข่ายนี้เช่นกัน

๓. Intention คือ ความงมงายทำ อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งได้ว่าเป็น Malicious Act คือกระทำไปโดยความรู้และเข้าใจ แต่มีเจตนา不良 บางอย่างแอบแฝงอยู่ให้กระทำ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์แก่ตนเอง หรือเพื่อความสะใจบางอย่างของคนบางคน บางกลุ่มที่สั่งสมความเก็บ

กดเอาไว้นาน ๆ ในองค์การ เมื่อได้โอกาสจึงกระทำการอันไม่สมควรลงไปบ้างที่อาจคุ้นเคยคำว่า Moral Hazard ในงานบางอย่างก็ได้^{๑๖}

จากการศึกษาทฤษฎี ๓ ไอเดีย ผู้วิจัยได้แนวคิดในเรื่องการบริการที่ไร้คุณภาพว่าเกิดจากความไม่เต็มถ้วนที่ไม่ถึงการณ์ของผู้ให้บริการ คือขาดทักษะ การละเลยต่อหน้าที่การให้บริการ นอกจากนั้นยังเป็นการงดใจกระทำเพื่อความสะใจหรือเพื่อหวังผลประโยชน์ของบุคคลนั้น บุคคลนั้นอาจจะเป็นคนเองหรือกลุ่มก็ได้ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการให้บริการด้วยคุณภาพลง

๕) ทฤษฎีความคาดหวังของ วูมน (Vroom's Expectancy Theory)

วูมน (V.H. Vroom) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับการจูงใจในเชิงของความคาดหวังในทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ว่าการจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลมีต่อความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่นำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้น รูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบไปด้วยความพึงพอใจ (Valance) ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (Outcomes)

ความพอใจ (Valance) หมายถึง ความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคลซึ่งเกี่ยวพันกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกด้วยความมากน้อยของความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย โดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นภายใต้ความคาดหวังของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้นความพอใจของบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่อย่างแรงกล้าว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้รับผลลัพธ์เป็นพิเศษ ความคาดหวังนี้จะแสดงให้เห็นถึงการคาดคะเนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำที่บรรลุผลลัพธ์อย่างหนึ่งจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งได้

ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจผลลัพธ์มีอยู่ ๒ ระดับ ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (Primary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ระดับที่สอง เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง ก้าวคืบ เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับตามหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับหนึ่งแล้ว^{๑๗}

^{๑๖}วีระพงษ์ เกตินิจรัตน์, คุณภาพในงานบริการ, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร : ประชาชน, ๒๕๔๔), หน้า ๕๖-๕๗.

^{๑๗}มณีวรรณ ตัน ไทย, กล่าวถึงทฤษฎีของ Vroom, V. H., Work and Motivation, “พฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่กองควบคุมฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาต่อประชาชนผู้มาติดต่อ”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า ๖๕.

จากทฤษฎีคงกล่าว สรุปได้ว่าความพึงพอใจของบุคคลในการกระทำมีผลเกี่ยวนেื่องในความคาดหวังที่เกิดขึ้น โดยมีกระบวนการรู้สึกเชิงบวก ให้มีการกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลลัพธ์ที่มีความพอดีมากที่สุด

๒.๒ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

อาศัยอำนาจตามแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้า ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต^{๗๖}

“ผู้สอน” หมายความว่า ครูและคณาจารย์ในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ

“ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

“คณาจารย์” หมายความว่า บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารการศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษากองสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวนেื่องกับการจัดกระบวนการเรียน การสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ^{๗๗}

^{๗๖} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๕”, ใน ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๖๖ ตอนที่ ๓๔ ก., ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๕ : ๒.

^{๗๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔.

๒.๒.๑ โครงสร้างและระบบบริหารการศึกษา

๑. หลักการจัดการศึกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๘๐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยที่กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาไทย ทั้งในด้านสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอย่างเสมอภาคกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และการจัดการศึกษาดังกล่าวจะต้องดำเนินถึง การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หลักการสำคัญดังกล่าว ทรงกับแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนทุกฝ่าย (Education for All) และทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการศึกษา (All for Education) อันเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก

การปฏิรูปการศึกษารั้งนี้ นออกจากจะเน้นการปฏิรูประบบและกระบวนการจัดการศึกษา แล้วยังเน้นในส่วนที่เป็นแนวทาง หลักการ โครงสร้าง และระบบบริหาร ให้เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือ คุณภาพการศึกษา ด้วยเหตุนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงกำหนดสาระการปฏิรูป ให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น เป้าหมาย และหลักการ สิทธิและโอกาส ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ครุและบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณทางการศึกษา และสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นการปฏิรูปเพื่อให้มีเอกภาพ ด้านนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรฐานการศึกษาและการจัดระบบประกัน คุณภาพการศึกษาทุกระดับ มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา ยึดหลักการ ส่งเสริมมาตรฐานและพัฒนาครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้บุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

๒. โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

การปฏิรูประบบบริหารราชการและการจัดการศึกษา ได้ห�กอนรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานเดียวกัน เป็นกระทรวงศึกษาธิการตามโครงสร้างการบริหารราชการใหม่ โดยจัดระเบียบบริหารราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ (๑) การจัดระเบียบบริหารราชการในส่วนกลาง (๒) การจัดระเบียบบริหารราชการครร

เขตพื้นที่การศึกษา และ (๓) การจัดระเบียบราชการ ในสถานศึกษาองรัฐที่ จัดการศึกษาระดับปริญญา ที่เป็นนิติบุคคล

(๑) การจัดระเบียบบริหารราชการ ในส่วนกลาง ระดับกระทรวง มีบทบาทและอำนาจ หน้าที่ เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐาน การศึกษา การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและประสานงานการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา การติดตามตรวจสอบและประเมินผล โดยมีหัวหน้า ส่วนราชการ ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

๑.๑ สำนักงานรัฐมนตรี

๑.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๓ สำนักงานเลขานุการสถาบันศึกษา

๑.๔ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๕ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๑.๖ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(๒) การจัดระเบียบบริหารราชการ เขตพื้นที่การศึกษาให้จัด ดังนี้

๒.๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒.๒ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๓) การจัดระเบียบราชการ ในสถานศึกษาองรัฐที่ จัดการศึกษาระดับปริญญา ที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายของแต่ละสถานศึกษา^{๒๐}

๒.๒.๒ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้วยเหตุที่คณะกรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับสำนักงาน คณะกรรมการฯ เป็นต้องรู้ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งตามมาตรา ๓๗ ของพระบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องแบ่งส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดอำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

๑. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้อง

กับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการ ของท้องถิ่น

^{๒๐} กระทรวงศึกษาธิการ, “คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖, (อัดสำเนา).

๒. วิเคราะห์การจัดตั้งระบบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่ การศึกษาและแข่งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

๓. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๔. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา

๕. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๖. ดำเนินการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา

๗. พิจารณาแบ่งส่วนราชการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๘. พัฒนางานด้านวิชาการ จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๙. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๑๐. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ในเขตพื้นที่การศึกษา

๑๑. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

๑๒. รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและประสานงาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะกรรมการด้านการศึกษา

๑๓. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

๑๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของ หน่วยได้โดยสภาพ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย^{๒๐}

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖-๗.

๒.๒.๓ บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อำนาจบริหารจัดการให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ทั่วถึง มีคุณภาพ และทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้กฎหมายจึงบัญญัติไว้ว่าด้วยเจนฯ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจบังคับบัญชาผู้อำนวยการสถานศึกษา คือให้บังคับได้ ให้บัญชาได้ แต่ต้องบังคับและบัญชาเพื่อให้เขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

สถานศึกษาได้อำนาจบริหารกิจการสถานศึกษา นั่นคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องบริหาร โรงเรียนหรือสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ได้รับความนิยมจากนักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งขึ้นตามลำดับ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป อย่าง เคร่งครัดเช่นกัน^{๒๒}

๓. ด้านวิชาการ

๓.๑ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา.

๓.๒ พัฒนาด้านวิชาการ จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผล สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๓ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำและส่งเสริม การพัฒนามาตรฐานการศึกษาของแต่ละ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๓.๔ กำหนดกรอบ หลักเกณฑ์ และวิธีการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรและสะท้อนถึงความหลากหลายในสภาพภูมิ ปัญญาท่องถิ่น

๓.๕ เสนอแนวทาง หลักเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร สถานศึกษาแก่สถานศึกษา

๔. ด้านงบประมาณ

๔.๑ ระดมงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

๔.๓ วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขต พื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐-๑๖.

๓. ค้านการบริหารงานบุคคล

เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. ค้านบริหารทั่วไป

๔.๑ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตลอดจนบริบทและความต้องการของท้องถิ่น

๔.๒ เสนอแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๓ ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศค้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

๔.๔ เสนอการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๕ พิจารณาแบ่งส่วนราชการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๔.๖ ประสานการรับรองทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๗ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๘ เอื้ออำนวยและสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชุมชนที่เป็น หลักประกันให้มีบริการทางการศึกษาสำหรับประชาชนวัยเรียนทุกคน

๔.๙ ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระบบ การบริหาร จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๑๐ เผยแพร่ สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ทุกฝ่ายให้ความสำคัญกับการปฏิรูป การศึกษาและการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

๔.๑๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษา มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการบริหาร และการเรียนการสอน

๔.๑๒ ดำเนินการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาในกรณีที่สถานศึกษาไม่อาจแก้ไขปัญหา ได้โดยลำพัง ทั้งนี้ ตามคำร้องขอของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔.๑๓ ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา

๔.๑๔ กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๑๕ รับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและประสานงาน ดังเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะกรรมการค้านการศึกษา

๔.๑๖ ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไป กับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

๔.๑๗ ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑๘ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศฯ ฯ กำหนด

๔.๒.๔ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษา(Manage) ในเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นกลุ่มตามงานที่ปฏิบัติในลักษณะกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่กล่าวแล้ว ข้างต้น รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุน การดำเนินงานของคณะกรรมการและสถานศึกษา ดังนี้

๑. กลุ่มอำนวยการ มีขอบเขตภารกิจเกี่ยวกับ งานบริหารทั่วไป งานประชาสัมพันธ์ การประสานงาน และงานบริหารการเงินและสินทรัพย์

๒. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การนำเสนอมูลความชอบและทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคคลการ งานวินัยและนิติการ และงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

๓. กลุ่มนโยบายและแผน มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ งานนโยบายและแผน การวิเคราะห์งบประมาณ การติดตามประเมินผลและรายงาน และงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

๔. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษา การส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน การส่งเสริมสวัสดิการ การส่งเสริมกิจการพิเศษ และส่งเสริม การขัดการศึกษาของเอกชน .

๕. กลุ่มนิเทศคิดตามและประเมินผล มีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและ ประสานงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การนิเทศ ติดตามและ

ประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

๖. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา มีขอบข่ายการกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาวัตถุกรรมการบริหาร การประสานการตรวจราชการ และการสร้างองค์กร ความรู้และเทคนิควิชาชีพในการบริหารจัดการ ^{๖๐}

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน่วยตรวจสอบภายในทำหน้าที่ ตรวจสอบการเงินและบัญชี และตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาที่มีลักษณะพิเศษหรือมีเหตุผลและความจำเป็น อาจแบ่งส่วนราชการภายในเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาข้างต้นได้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ๔๗ แห่ง มีกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนเพิ่มอีก ๑ กลุ่ม

กลุ่มงานทุกกลุ่มต้องปฏิบัติงานรองรับและสนับสนุนสำนักงานและคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และองค์คณะบุคคลอื่นตามกฎหมายให้สามารถกำกับ ดูแล ประสานส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกลุ่มที่ต้องปฏิบัติงาน ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาด้วย คือ กลุ่มนโยบายและแผน ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการ จัดเตรียมข้อมูล สารสนเทศอย่างชัดเจน ครบถ้วนให้คณะกรรมการ จัดทำและแจ้งรายงานการประชุมและรายงานผลการดำเนินงาน ต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้คณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ รวมทั้งการดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมายตามขอบข่ายหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ และตามที่กฎหมายอื่นกำหนด รวมทั้งเป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาอุปกรรມการและเลขานุการในคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ศ.) และเป็นประธานกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขต พื้นที่การศึกษา

^{๖๐} เรื่องเดียวกัน หน้า ๑๖-๑๘.

ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจะเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น สถานศึกษาทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงบุคลากร ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น รวมทั้งส่วนราชการในระดับจังหวัดและอำเภอ คณะกรรมการและผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรแสวงหาความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้สนับสนุนภารกิจการของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จึงจะสามารถใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้

๒.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยที่มีตราฯ ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ บัญญัติว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ตามตราฯ ๔๒ ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติค้านวนัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด^{๒๔}

ดังนั้น ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ และ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ไว้ดังนี้

^{๒๔} “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, “ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗”, ใน ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๖ ก, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ :๓๔.

หลักเกณฑ์และวิธีการ

ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ หลักเกณฑ์

๑. ผู้ที่จะขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑.๑ ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ก. เทียบเท่า อป่างไดอป่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๑.๒ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของขั้นดับ คศ.๓

๑.๓ ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นข้อนหลัง ๒ ปีต่อต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๒. ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

๒.๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก

๒.๑.๑ การมีวินัย

๒.๑.๒ การประพฤติ ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี

๒.๑.๓ การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

๒.๑.๔ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

๒.๑.๕ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

๒.๒ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๒.๒.๑ สมรรถนะหลัก

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การบริการที่ดี

(๓) การพัฒนาตนเอง

(๔) การทำงานเป็นทีม

๒.๒.๒ สมรรถนะประจำสายงาน

(๑) การออกแบบการเรียนรู้

(๒) การพัฒนาผู้เรียน

(๓) การบริหารจัดการชั้นเรียน

๒.๓ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน โดยพิจารณาจาก

๒.๓.๑ ผลการปฏิบัติงาน

(๑) การจัดการเรียนรู้

(๒) การพัฒนาวิชาการ

(๓) ผลที่เกิดกับผู้เรียน

๒.๓.๒ ผลงานทางวิชาการ ไม่น้อยกว่า ๑ รายการ

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผู้ขอรับการประเมินเสนอ และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริงด้วยก็ได้

๔. การประเมินผลงานทางวิชาการ ให้ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการและอาจให้ผู้ขอรับและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้

ในกรณีที่ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเห็นสมควร ให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการให้ผู้ขอรับปรุงตามข้อสังเกต ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งมติแล้วให้นำเสนอคณะกรรมการชุดเดิมพิจารณา

๕. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละค้าน ดังนี้

๕.๑ ค้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และค้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ผลการประเมินแต่ละค้านต้องได้คะแนนจากการทั้งสามคน เนื่องจากไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๕.๒ ค้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนจากการแต่ละคน ดังนี้

๕.๒.๑ ผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

๕.๒.๒ ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

๕.๒.๓ คะแนนรวม ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการประเมินในข้อ ๕.๒ จะต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์เป็นเอกฉันท์ โดยเป็นเอกฉันท์ทั้งส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ และคะแนนรวม

๖. การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน ให้อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ ในกรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้อนุมัติได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

๗. ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครุชำนาญการพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

ผลการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้นำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะได้ภายใน ๕ ปี นับแต่วันที่ผู้นี้สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาชาราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงวิทยฐานะครุชำนาญการพิเศษ

๔. เมื่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาผลการประเมินและมีมติเป็นประการได้แล้ว ให้ถือเป็นอันสิ้นสุด

๕. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้หมายเหตุส่วนราชการด้วย และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา ให้หมายเหตุ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ดังด้วย^{๒๕}

วิธีการ

๑. ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ ปีละครั้ง โดยส่งคำขอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วเสนอผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระหว่างวันที่ ๑ – ๓๐ เมษายน หรือระหว่างวันที่ ๑ – ๑๑ พฤษภาคม

๒. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด

๓. ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ และพัฒนา ก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๔. การตั้งคณะกรรมการประเมิน

๔.๑ คณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และ ค้านคุณภาพการปฏิบัติงาน

ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาตั้งคณะกรรมการ จำนวนสามคน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ขอรับการประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสม และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่าไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นกรรมการ โดยให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็น ประธานกรรมการ

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ขอรับ การประเมินเป็นกรรมการ ได้ ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาอื่น ได้ตามความเหมาะสม

^{๒๕} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, “หลักเกณฑ์และ วิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะครุชำนาญการพิเศษ”, กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕, (อัคสำเนา).

๔.๒ กรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาที่จะตรวจและประเมิน จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ.กำหนดตามความเหมาะสม เป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการการประเมินผู้ขอหนังราย ให้มีกรรมการประเมินสามคน

๕. การประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการพร้อมกัน แล้วนำผลการประเมินเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

๕.๑ กรณีไม่ผ่านการประเมินด้านใดด้านหนึ่งหรือทั้งสองด้าน ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบเพื่อพัฒนาในการที่จะขอรับการประเมินใหม่

๕.๒ กรณีผ่านการประเมินทั้งสองด้าน ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ อย่างละ ๔ ชุด ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อตรวจสอบและรับรอง แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภายในรอบปีที่เสนอขอ หากไม่ส่งตามกำหนด ถือว่าสละสิทธิ์

๖. ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาส่งรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการให้ กรรมการประเมินผลงานพิจารณา

๗. เมื่อกรรมการประเมินเสร็จแล้วให้นำผลการประเมินเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

๘. กรณี อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติไม่อนุમัติ ผู้ขออาจส่งคำขอรับการประเมินใหม่ ได้ในปีต่อ ๆ ไป สำหรับผู้ที่ส่งคำขอเดือนเมษายนจะส่งคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายนของปี ต่อไป ส่วนผู้ที่ส่งคำขอเดือนตุลาคมจะส่งคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีต่อไป

กรณีอนุมัติ ถ้าผู้ขอผ่านการพัฒนาภารกิจก่อนแต่งตั้งแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๓ สั่งแต่งตั้ง

๙. เมื่อดำเนินการแต่งตั้งแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งจำนวนหกชุดให้สำนักงาน ก.ค.ศ.ภายใน ๑ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง ^{๒๔}

๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

๒.๔.๑ ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ทั่วประเทศมีทั้งหมด ๑๗๘ เขตพื้นที่การศึกษา โดยยุบรวมหน่วยงาน ๓ สังกัด คือ กรม สป. กรม สปช. และกรม สค. ให้เป็นหน่วยงาน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แบ่งออกเป็น ๓ เขตพื้นที่การศึกษา

๒.๔.๒ วิสัยทัคณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ เป็นองค์กรหลักในการจัดและส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาให้ประชาชนวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรม นำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพตามมาตรฐาน

๑. พันธกิจ

ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนวัยเรียนทุกคน ได้รับการพัฒนาให้บุคคลที่มีคุณธรรม นำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการ

๒. เป้าประสงค์

๒.๑ ประชาชนวัยเรียนทุกคนทั้งปกติ พิการ และด้อยโอกาส ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้น พื้นฐาน ๑๒ ปี ตามศีลธรรมเท่าเทียมและทั่วถึง

๒.๒ ผู้เรียนทุกคน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๓ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ และสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการ บริหารและการจัดการ^{๒๙}

^{๒๙} สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด, “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ (สพท.ร.๐.๒)”, ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด, ๒๕๔๖, (ข้อสำเนา).

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธrinchart สารพกิจกำจาร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในวิชาลักษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ๑. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้าน อญฯ ในระดับ “ปานกลาง” ยกเว้นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจ ในความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ “สูง” ๒. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามดัวแปรต่าง ๆ พบว่า

(๑) บุคลากรที่มีเพศ ช่วงเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

(๒) บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

(๓) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานมาก ๕ อันดับแรก คือ ๑) รายได้ ๒) ความมั่นคง ในการทำงาน ๓) สวัสดิการในหน่วยงาน ๔) โอกาสก้าวหน้า และ ๕) การบริหารที่มีประสิทธิภาพ^{๒๙}

นัดฉิกา จุลธรรมราชน ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์เกื้อกูลที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย ผลการ วิจัยพบว่า “เจ้าหน้าที่ฯ ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านบริหารและปัจจัยด้าน ประโยชน์เกื้อกูล โดยในส่วนของปัจจัยด้านบริหาร เจ้าหน้าที่ฯ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน่วยงานมีการ มอบหมายงาน และมอบอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม ตลอดจนมีการสร้างผู้นำในงานที่เหมาะสม ส่วนที่ไม่ เหมาะสมคือ การกำหนดอัตรากำลังและเงินเดือนซึ่งไม่เพียงพอ กับการใช้จ่ายในการดำเนินชีพ และ เห็นว่าควรมีการกำหนดอัตรากำลังและเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ส่วนปัจจัยด้าน ประโยชน์เกื้อกูล เจ้าหน้าที่ฯ ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากต่อสิทธิการลาและเครื่องราช อิสริยาภรณ์ แต่ประโยชน์เกื์อกูลด้านอื่นๆ ยังไม่เหมาะสมเพียงพอ โดยเฉพาะด้านสวัสดิการเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาล ซึ่งควรมีการเพิ่มเติมสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงสถาน พยาบาลภาคเอกชน ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์เกื์อกูลนี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฯ โดยเจ้าหน้าที่ฯ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมี พฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูง ด้วยเหตุผลที่มาจากการที่หน่วยงาน มีการมอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้

^{๒๙}ธrinchart สารพกิจกำจาร, “ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิชาลักษภาค ตะวันออก-เฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ขอนแก่น), ๒๕๔๒, ๑๗๕ หน้า.

ความสามารถ ความสนใจ และความสนใจในงานของเจ้าหน้าที่ฯ ตลอดจนการที่หัวหน้างานไว้วางใจให้มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งหน่วยงานยังได้จัดหัวหน้างานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงทำให้เจ้าหน้าที่ฯ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อหัวหน้างาน ซึ่งเหตุเหล่านี้ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทิศทางอันเป็นประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบสมมุติฐานที่พบว่า ปัจจัยด้านบริหารและปัจจัยด้านประโภชน์เกือกุลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $0.001, 0.01$ และ 0.05 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะของศึกษา คือ หน่วยงานภาครัฐควรให้การสนับสนุนในการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถด้านกฎหมายของบุคลากร และรัฐควรปรับปรุงปัจจัยด้านประโภชน์เกือกุลและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการพัฒนาระบบสวัสดิการต่อไป”^{๑๕}

กมธรัตน์ สุคันธรา ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคนของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา ๑๒ ผลการวิจัยพบว่า

(๑) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคนของ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจอันดับหนึ่ง คือ วิธีการนิเทศ อันดับสอง คือ บทบาทของศึกษานิเทศก์ อันดับสาม คือ ประโภชน์ที่ได้รับจากการนิเทศ อันดับสี่ คือ ช่วงเวลาในการนิเทศ อันดับห้า คือ ขั้นตอนการนิเทศ

(๒) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคนของตามตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารกับหัวหน้าหมวดวิชา มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารกับผู้ช่วยผู้บริหาร มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ช่วยผู้บริหารกับหัวหน้าหมวดวิชาพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

^{๑๕} มัลลิกา จุลธรรมานน, “ปัจจัยด้านบริหารและประโภชน์เกือกุลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๗, ๑๓๐ หน้า.

๓) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองของโรงเรียนมัธยมศึกษา แยกตามขนาดโรงเรียน พนักงานบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและทุก ๆ ด้าน^{๒๐}

สวัสดิ์ ชาวบัวใหญ่ ได้ทำศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความเหมาะสมของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัชภูมิ เขต ๓ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

(๑) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ด้านการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภรณ์วิชาชีพ ตามลำดับ

(๒) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมาก และความคิดเห็นของข้าราชการครูทั้งสองกลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกัน

(๓) ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมาก และความคิดเห็นของข้าราชการครูแต่ละกลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกัน^{๒๑}

ประตอน นิธรัมย์ ได้ทำการศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครรัฐรัมย์ เขต ๔

^{๒๐} กมครตท. ศุภนันดร์, “ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา ๑๒” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๗, ๕๙ หน้า.

^{๒๑} สวัสดิ์ ชาวบัวใหญ่. การศึกษาความเหมาะสมของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัชภูมิ เขต ๓”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ), ๒๕๕๕, ๒๖๒ หน้า.

ผลการวิจัยพบว่า

(๑) ปัญหาการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครรัมย์ เขต ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน

(๒) เปรียบเทียบปัญหาการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครรัมย์ เขต ๔ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ ผลการประเมินวิทยฐานะ และคุณลักษณะการเรียนรู้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕**

เนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะ chairman รายงานการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัด ร้อยเอ็ด เห็นที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ามานี้ ไม่มีโทรศัพท์ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานประเมิน วิทยฐานะ chairman รายงานการพิเศษ ส่วนใหญ่แล้วจะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป ทั้งนี้ เพราะยังเป็นเรื่องที่ใหม่และกำลังได้รับความสนใจจากข้าราชการครูมากเป็นลำดับ จึงหา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเพื่อเปรียบเทียบและนำมาอ้างอิงได้ไม่มากนัก โดยสรุป งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครู

*๗ ประธาน นิธรัมย์, “การศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครรัมย์ เขต ๔”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์), ๒๕๕๑, ๒๖๒ หน้า.

๒.๖ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ “ มาตรฐาน เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

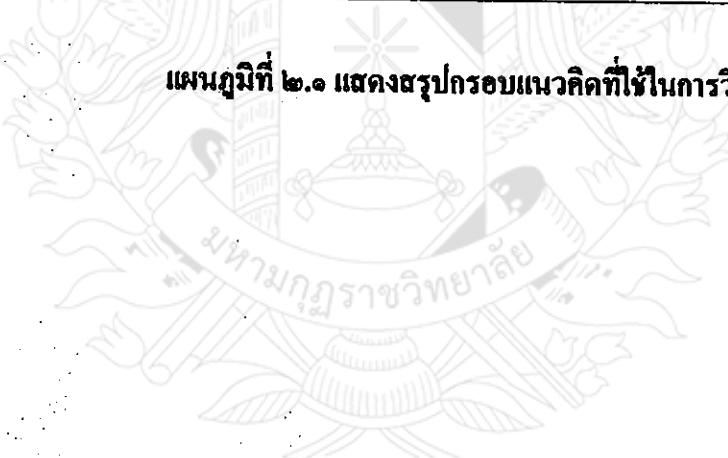
ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล
๑. เพศ
๒. อายุ
๓. สถานภาพ

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น ๒ ค้าน ได้แก่
๑. ค้านหลักเกณฑ์
๒. ค้านวิธีการ

แผนภูมิที่ ๒.๖ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



“สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, “หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ”, ข้างแล้ว, (ข้อสำเนา).

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ๓.๑.๑ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- ๓.๑.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๑.๓ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๑.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๑.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๑.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

๓.๑.๑ ประชากร

ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมิน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑,๗๐๐ คน

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมิน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑๑๓ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจาก ตาราง เกเรซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

๓.๑.๓ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๒.๑ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบจากตาราง เครชซี และมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan)*

๓.๒.๒ สุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)^๖ คือ การสุ่มที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าว่าจะเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใดเป็นตัวอย่าง แต่ต้องเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการจนครบถ้วน ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้มาร่วมการติดต่อขอรับบริการงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน^๗ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	๕	คะแนน
มาก	หมายถึง	๔	คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	๓	คะแนน
น้อย	หมายถึง	๒	คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	๑	คะแนน

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

*บุญชุม ศรีสะอาด, การวิจัยเมืองศรีน, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สุริยาสาสน์, ๒๕๓๕), หน้า ๔๐.

^๖เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๐.

^๗เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๐.

๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

๓.๔.๑ ศึกษาเอกสาร คำรา คู่มือ วารสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๓.๔.๒ กำหนดประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการทราบ เกี่ยวกับความพึงพอใจ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อจะนำไปใช้ในการสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

๓.๔.๓ สร้างแบบสอบถาม แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ พิจารณา ตรวจสอบประเด็นต่าง ๆ ตลอดจนความถูกต้องของภาษาที่ใช้ และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

๓.๔.๔ แก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ และนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นตามเนื้อหาและวัสดุประสงค์ เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขความเที่ยงตรงทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหา และสำนวนภาษา ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

๑) ดร. ประพิส โนรานุช

การศึกษา กศ.ม. (สังคมศึกษา) ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

๒) นายนิรภัย ชิงห์พันธ์

การศึกษา ค.ม. (บริหารการศึกษา) สถาบันราชภัฏสุรินทร์

ตำแหน่ง นักทรัพยากรำนาณยุการพิเศษ สพท.ร.อ. ๒

๓) นายชนชณ บุราพร

การศึกษา ศศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สพท.ร.อ. ๒

๓.๔.๕ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวนเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม

๓.๔.๖ การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

(๑) หากำลังจำแนกรายชื่อ (Power of Discrimination) โดยวิธีทางค่า t-test^๔ ได้ค่า จำนวนจำแนกรายชื่อระหว่าง ๑.๓๘-๔.๖๒

(๒) นำข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ หากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาก (Cronbach)^๕ ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ ๐.๘๐

๓.๔.๑ แก้ไขปรับปรุง และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

๓.๕.๒ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการซึ่งรายงานละเอียดของแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งพึง โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด

๓.๕.๓ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบกลับทั้งหมดดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๖.๑ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ

๓.๖.๒ นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วมาดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

๓.๖.๓ นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

๓.๖.๔ วิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วแปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๑-๔.๖๐ หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑-๔.๕๐ หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑-๓.๕๐ หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑-๒.๕๐ หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๐.๐๐-๑.๕๐ หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓.๖.๕ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความแตกต่างความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ โดยทดสอบค่า t-test และทดสอบความแปรปรวน(One-way ANOVA) หรือ F-test กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และสถานภาพ พิริยมทั้งใช้วิธีการของเชฟฟ์ (Scheffe's Method) เพื่อหาความแตกต่างรายคู่

๓.๖.๖ วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการแยกแจงความถี่ (Frequency)

๓.๖.๗ นำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๗.๑ การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

(๑) การหาค่าอำนาจจำแนกของแต่ละข้อ โดยใช้ t-test

(๒) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลfa (α - Coefficient) ตามวิธีการของ cronbach (Cronbach)

๓.๗.๒ สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

(๑) การแยกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

(๒) ค่าเฉลี่ย (Mean)

(๓) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓.๗.๓ สถิติทดสอบสมมติฐาน

(๑) t-test ใช้เปรียบเทียบกลุ่มตัวแปรอิสระสองกลุ่ม

(๒) F-test ใช้เปรียบเทียบกลุ่มตัวแปรอิสระสามกลุ่ม

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ ๓ ประการ คือ

- (๑) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด
- (๒) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน
- (๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

ในการผู้วิจัยครั้งนี้กุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑๑๓ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจากตารางเครชี และมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน ๕ แบบสอบถามที่รวมรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ สำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้มีลำดับขั้นตอนดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

X แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน เปรียบเทียบค่าวัปริสระสองกลุ่ม
F	แทน เปรียบเทียบค่าวัปริสระสามกลุ่มขึ้นไป
df	แทน ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนปกติสังสอง (Sum of square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนปกติสังสอง (Mean of square)
Sig	แทน ความน่าจะเป็น
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีค่องงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๑-๔.๓

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๒๓	๓๕.๓๐
หญิง	๑๕๐	๖๐.๗๐
รวม	๓๗๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบร่วมกันว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๐ และเพศชาย จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓๐

ตารางที่ ๔.๒ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๓๐-๔๐ ปี	๔๖	๑๔.๗๐
๔๑-๕๐ ปี	๑๗๖	๕๖.๒๓
๕๑ ปีขึ้นไป	๙๑	๒๙.๐๗
รวม	๓๑๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบร่วมกันว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๓ รองลงมาเป็น อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๗ และมีอายุระหว่าง ๓๐-๔๐ ปี จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๐

ตารางที่ ๔.๓ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	๕๖	๑๗.๙๕
สมรส	๒๐๓	๖๔.๙๖
หย่า/หม้าย	๓๔	๑๐.๙๖
แยกกันอยู่	๒๐	๖.๓๕
รวม	๓๑๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสถานภาพสมรส จำนวน ๒๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙๖ รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๕ มีสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙๖ และมีสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๕

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๔-๔.๖

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านหลักเกณฑ์	๓.๕๖	๐.๗๐	มาก
ด้านวิธีการ	๔.๐๒	๐.๕๗	มาก
รวม	๓.๕๕	๐.๖๔	มาก

($n = ๓๑๓$)

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน คือ ด้านวิธีการ และด้านหลักเกณฑ์

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านหลักเกณฑ์	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ผู้ที่จะขอเดือนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษต้อง ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือดำรง ตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เพียบเท่าอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ มีเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของขั้นดับ คศ.๓	๔.๑๗	๐.๕๗	มาก
๒.	มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ข้อนหลัง ๒ ปีติดตอกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	๔.๒๓	๐.๖๒	มาก
๓.	มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ข้อนหลัง ๒ ปีติดตอกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ	๔.๐๔	๐.๕๕	มาก
๔.	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓.๖๕	๐.๘๑	มาก
๕.	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี การพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น	๔.๐๕	๐.๕๐	มาก
๖.	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ด้านผลงานที่เกิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน	๔.๒๖	๐.๖๐	มาก
๗.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจาก เอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผู้ขอรับการประเมิน เสนอ และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริง	๓.๗๕	๐.๕๗	มาก
๘.	ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้าน คุณภาพการปฏิบัติงาน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	๓.๕๗	๐.๕๒	มาก
๙.	ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนน ผลการ ปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕	๓.๖๗	๐.๗๕	มาก

ตารางที่ ๔.๕ (ต่อ)

ข้อ	ค้านหลักเกณฑ์	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๐.	ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนผลงานทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕	๓.๕๗	๐.๗๕	มาก
๑๑.	ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนรวม ค้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	๔.๙๘	๐.๗๒	มาก
๑๒.	การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน ให้อ.ก.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้อนุมัติมีผลไม่ก่อนวันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับรายงานผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ	๔.๑๑	๐.๗๖	มาก
๑๓.	ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะครุช่างอาชญาพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด	๓.๗๒	๐.๖๑	มาก
รวม		๓.๕๖	๐.๗๐	มาก

(ก.=๓๑๓)

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ งานประเมินวิทยฐานะช่างอาชญาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ค้านหลักเกณฑ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนค้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และค้านคุณภาพการปฏิบัติงาน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ รองลงมาคือ มีเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ ก.ศ.๓ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ค้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในค้านการเรียน การสอน

ตารางที่ ๔.๖ แซดคงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านวิธีการ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ประสานฯ จะขอรับการประเมินยืนคำขอได้ปีละ ๑ ครั้ง	๓.๗๒	๐.๗๖	มาก
๒.	ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ส.กำหนด	๔.๑๖	๐.๔๒	มาก
๓.	ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนาการทำงานทางวิชาการ และพัฒนาภารกิจตามแต่ต้องตามที่ ก.ค.ส.กำหนด	๔.๐๘	๐.๕๖	มาก
๔.	คณะกรรมการประเมินจำนวนสามคน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ขอรับการประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ส.ที่ยกให้ไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	๔.๐๗	๐.๕๗	มาก
๕.	การประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงานให้คำนิยมการพร้อมกัน แล้วนำผลการประเมินเสนอ อ.ก.ค.ส.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา	๔.๐๕	๐.๕๓	มาก
รวม		๔.๐๒	๐.๕๗	มาก

(ก = ๑๑๓)

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ส.กำหนด รองลงมาคือ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนาการทำงานทางวิชาการ และพัฒนาภารกิจตามที่ ก.ค.ส.กำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ประสานฯ จะขอรับการประเมินยืนคำขอได้ปีละ ๑ ครั้ง

ตอนที่ ๑ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๓-๔.๒๙

**ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการ
พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนก
ตามเพศ**

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๒๓	๓.๕๘	๐.๖๗	มาก
หญิง	๑๕๐	๔.๐๐	๐.๖๐	มาก
รวม	๒๗๓	๓.๕๕	๐.๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึง
พอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ ๔.๔ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ
งานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ**

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๒๓	๓.๕๘	๐.๔๔	๐.๗๙	๐.๔๘
หญิง	๑๕๐	๔.๐๐	๐.๓๓		

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึง
พอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๒๓	๓.๕๙	๐.๖๘	มาก
หญิง	๑๕๐	๓.๕๔	๐.๗๒	มาก
รวม	๒๗๓	๓.๕๖	๐.๗๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ งานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๒๓	๔.๒๒	๐.๔๐	๑.๖๓	๐.๑๑
หญิง	๑๕๐	๔.๐๘	๐.๓๐		

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ช่วงบี่ยงขนาดฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการจำแนกตาม เพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๒๓	๔.๐๗	๐.๖๕	มาก
หญิง	๑๕๐	๔.๐๐	๐.๔๕	มาก
รวม	๒๗๓	๔.๐๒	๐.๕๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึง พอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัด ร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๒๓	๓.๖๕	๐.๗๙	-๐.๗๘	๐.๗๗
หญิง	๑๕๐	๓.๗๕	๐.๔๕		

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความ พึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีค่าองานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	ผล
๓๐-๔๐ ปี	๔๖	๓.๕๘	๐.๖๕	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๑๗๖	๔.๐๒	๐.๕๕	มาก
๕๑ ปีขึ้นไป	๕๑	๓.๕๗	๐.๖๗	มาก
รวม	๓๑๓	๓.๕๕	๐.๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงการเปรียบเทียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	๒.๑๕๒	๒	๑.๐๗๖	๒.๕๔๑	.๐๖๐
รวม	๒๔.๑๐๕	๓๙๒			

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จำนวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๓๐-๔๐ ปี	๔๖	๔.๐๐	๐.๖๐	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๑๗๖	๓.๕๑	๐.๗๗	มาก
๕๑ ปีขึ้นไป	๕๑	๓.๕๖	๐.๗๔	มาก
รวม	๓๗๓	๓.๕๖	๐.๗๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	๒๙.๘๓๕ ๖๘.๕๖๘	๒ ๓๑๐	๑.๔๗๙ ๐.๒๕๕	๓.๕๕๐	.๒๐๑
รวม	๙๗.๔๐๓	๓๑๒			

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ช่วงเบี้ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการ
พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ
จำแนกตามอายุ**

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	ผล
๓๐-๔๐ ปี	๔๖	๔.๑๒	๐.๔๕	มาก
๔๑-๕๐ ปี	๑๗๖	๓.๕๕	๐.๖๕	มาก
๕๑ ปีขึ้นไป	๕๑	๓.๕๕	๐.๖๑	มาก
รวม	๓๑๓	๔.๐๒	๐.๕๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความ
พึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ อยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ
งานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ จำแนกตามอายุ**

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	.๙๕๖ ๖๖.๖๖๑	๒ ๓๑๐	.๔๒๘ .๓๔๕	๑.๒๒๓	.๒๕๒
รวม	๖๗.๕๑๖	๓๑๒			

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความ
พึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
โสด	๕๖	๔.๑๐	๐.๓๒	มาก
สมรส	๒๐๗	๓.๕๔	๐.๓๐	มาก
หย่า/หม้าย	๓๔	๓.๕๘	๐.๓๖	มาก
แยกกันอยู่	๒๐	๓.๕๓	๐.๓๗	มาก
รวม	๓๑๗	๓.๕๕	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	๒.๐๐๑ ๘๑.๑๗๗	๑ ๓๐๕	๐.๐๐๑ .๔๒๐	๒.๓๔๑	.๐๕๕
รวม	๘๓.๑๑๘	๓๐๖			

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ช่วงปีงบประมาณ (S.D.) และระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยของช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
โสด	๕๖	๔.๐๕	๐.๗๖	มาก
สมรส	๒๐๓	๓.๕๒	๐.๙๐	มาก
ห่าง/หม้าย	๓๔	๓.๕๗	๐.๗๘	มาก
แยกกันอยู่	๒๐	๓.๕๐	๐.๙๕	มาก
รวม	๓๑๓	๓.๕๖	๐.๗๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อค่าเฉลี่ยของช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยของช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	๑.๐๙๓ ๕๒.๓๒๗	๓ ๓๐๕	.๓๔๑ .๒๗๑	๑.๕๕๖	.๑๓๕
รวม	๕๓.๔๑๐	๓๑๙			

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อค่าเฉลี่ยของช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความพึงพอใจของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัชโยธี เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
โสด	๕๖	๔.๐๒	๐.๔๗	มาก
สมรส	๒๐๗	๔.๑๐	๐.๔๐	มาก
หย่า/หม้าย	๓๔	๓.๕๘	๐.๓๑	มาก
แยกกันอยู่	๒๐	๓.๕๖	๐.๓๕	มาก
รวม	๓๑๗	๔.๐๒	๐.๔๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัชโยธี เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัชโยธี เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	๑.๖๕๑ ๓๙.๕๕๒	๓ ๓๐๕	.๕๒๖ .๒๐๒	๔.๐๙๗	.๑๙๑
รวม	๔๐.๖๔๔	๓๑๒			

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัชโยธี เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ ไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัคร้อยเอ็ด**

**ตารางที่ ๔.๒๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัคร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์**

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความคิดเห็น
๑.	การประเมินผู้ประเมินผลงานวิชาการครุพิจารณาผู้ที่รับราชการมานาน เกิน ๒๕ ปีเป็นกรณีพิเศษ	๑๐
๒.	ควรจดงบประมาณการตรวจสอบผลงานให้รู้ผลเร็วขึ้นในระหว่างปีต่อไป เพราะผู้ที่ไม่ผ่านผลงานทางวิชาการจะได้เตรียมทำผลงานเพื่อให้ทันการ เข้าสู่เกณฑ์ใหม่ในปีถัดไป	๗

จากตารางที่ ๔.๒๕ พนว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัคร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ พนว่า ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาเห็นว่า การประเมินผู้ประเมินผลงานวิชาการครุพิจารณาผู้ที่รับราชการมานานเกิน
๒๕ ปีเป็นกรณีพิเศษ และควรจดงบประมาณการตรวจสอบผลงานให้รู้ผลเร็วขึ้นในระหว่างปีต่อไป
 เพราะผู้ที่ไม่ผ่านผลงานทางวิชาการจะได้เตรียมทำผลงานเพื่อให้ทันการเข้าสู่เกณฑ์ใหม่ในปีถัดไป

**ตารางที่ ๔.๒๖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัคร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ**

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความคิดเห็น
๑.	หลักเกณฑ์การตัดสินการผ่านประเมินแต่ละวิทยฐานะต้องมีความยุติธรรม	๒๕
๒.	วิธีการยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครุ พู้บเริหาร และศึกษานิเทศก์ ควรยื่นได้ปีละ ๒ ครั้ง	๒

จากตารางที่ ๔.๒๖ พนว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัคร้อยเอ็ด ด้านวิธีการ พนว่า ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาเห็นว่า หลักเกณฑ์การตัดสินการผ่านประเมินแต่ละวิทยฐานะต้องมีความ
ยุติธรรม และวิธีการยื่นขอรับการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครุ พู้บเริหาร และศึกษานิเทศก์ควร
ยื่นได้ปีละ ๒ ครั้ง

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ๒) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน และ ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ดึงสมมติฐานของการวิจัยว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ และสถานภาพ ต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑,๗๐๐ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบจากตารางเครชี และมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๑๓ คน และสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายเปิดมีจำนวน ๑๕ ข้อ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ค้าน (ได้แก่ ๑) ค้านหลักเกณฑ์ (๒) ค้านวิธีการ ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบมาตรตัวบุรุษ ประมาณค่าห้าระดับ โดยใช้หลักของ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ สถิติอื่นๆ หรืออ้างอิง ได้แก่ ทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือ F-test โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผล

จากการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๓๐ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๓ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘๖

๕.๑.๒ ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ คือ ด้านวิธีการ และด้านหลักเกณฑ์ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

(๑) ด้านหลักเกณฑ์ พนว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านหลักเกณฑ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ขอต้องการประเมิน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน

(๒) ด้านวิธีการ พนว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติตามที่ ก.ก.ส.กำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ ๑ ครั้ง

๔.๑.๓ ผลการทดสอบสมนคัญในการวิจัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ
งานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัด
ร้อยเอ็ด พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน มีความ
พึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกออกเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) ด้านหลักเกณฑ์ พบร่วมกับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ และ
สถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

(๒) ด้านวิธีการ พบร่วมกับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ และสถานภาพ
ต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

๔.๑.๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะตามความถี่จากมากไปน้อยอย่างสามลำดับแรก คือ

(๑) หลักเกณฑ์การตัดสินการผ่านประเมินแต่ละวิทยฐานะต้องมีความยุติธรรม

(๒) การประเมินผู้ประเมินผลงานวิชาการครุพัฒนาผู้ที่รับราชการมานานเกิน ๒๕ ปีเป็น^๑
กรณีพิเศษ

(๓) ควรจัดงบประมาณการตรวจผลงานให้รู้ผลเร็วขึ้นในระหว่างปีต่อไป เพราะผู้ที่ไม่ผ่าน
ผลงานทางวิชาการจะได้เตรียมทำผลงานเพื่อให้ทันการเข้าสู่เกณฑ์ใหม่ในปีถัดไป

๔.๒ ยกไปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องาน
ประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด มี
ผลการวิจัยที่น่าสนใจและน่าอภิปรายผลเพิ่มเติมตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๔.๒.๑ การวิเคราะห์ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องาน ประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องาน
ประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ตามมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ บัญญัติว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ
ตามมาตรา ๕๓ ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม
บรรยายรับผลวิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่
เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด ซึ่ง
สอดคล้องกับแนวคิดของ จรุญ ไชยศร และคณะได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ (Satisfaction)
หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความพึงพอใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบ
ซึ่งจะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับความต้อง (Need) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความต้องการและ
ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองบุคคลจะรู้สึกพึงพอใจ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบประเด็นที่น่าสนใจและสามารถนำอภิปรายผลเพิ่มเติมได้
ดังนี้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ **ด้านวิธีการ** ที่เป็นเช่นนี้อภิปราย
ได้ว่า ก.ค.ศ. ได้กำหนดวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็น
วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รอง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ และศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ต้อง^๑
ปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดไว้ และมีความเหมาะสมจึงทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาเกิดความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จุราพงษ์ เล็กศรัยพงษ์ ที่
กล่าวถึง ความต้องการของคน ซึ่งมีความต้องการอยู่สามประการคือ

(๑) ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement : Nacf) เป็นความต้องการที่ทำ
บางอย่างให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ และต้องการ สิ่งยื่นกลับที่
ได้จากผลงาน

(๒) ความต้องการผูกพัน (Needs for Affiliation : Naff) เป็นความต้องการที่จะสร้างความ
เป็นมิตรและสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น

(๓) ความต้องการมีอำนาจบารมี (Needs for Power : Npower) ได้แก่ความต้องการที่จะ
ควบคุมผู้อื่น การให้คุณให้โภยแก่ผู้อื่น และการมีหน้าที่รับผิดชอบในบุคคลอื่น

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ **ด้านหลักเกณฑ์** ในประเด็น
ดังกล่าวเนี้ยจึงแม่ว่าจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อย่างไรก็ตามประเด็นดังกล่าวยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ก.ค.ศ. กำลังดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ จาก
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะเดิมที่เริ่มใช้ไปเมื่อปี ๒๕๔๘ ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของ วูรุม (Vroom) ที่กล่าวถึง ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่ออย่างแรง กล่าวว่า การกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้รับผลลัพธ์เป็นพิเศษ ความคาดหวังนี้จะแสดงให้เห็นถึงการคาดคะเนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำที่บรรลุผลลัพธ์อย่าง หนึ่งจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งได้

เมื่อแยกออกเป็นรายด้านเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด พนประเด็นที่ผ่านมาในและสามารถนำภารกิจรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

(๑) ด้านหลักเกณฑ์ พนฯ ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ก็ประยุกต์ได้ว่า ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนรวม ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ และคำรับตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือคำรับตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่าอย่างโดยย่างหนักหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวถึง หลักเกณฑ์ในการรับประเมินวิทยฐานะ ดังนี้

(๑) ผู้ที่จะขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ต่อไปนี้

(๑) คำรับตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือคำรับตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่าอย่างโดยย่างหนักหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

(๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ ศศ.๓

(๓) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง ๒ ปีต่อต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าเบากล้อยู่ในระดับมาก คือ ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้ คะแนนด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ที่เป็นเช่นนี้ก็ประยุกต์ได้ว่า คุณธรรมสำหรับครู ก็คือคุณงามความดีของบุคคลที่เป็นครู ซึ่งได้กระทำไปด้วยความสำนึกร่วมใจ โดยมีเป้าหมายว่าเป็นการกระทำความดี หรือเป็นพุทธิกรรมที่คือซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ครูที่มีความเสียสละ ครูที่มีน้ำใจงาม ครูที่มีความเกรียงไกร ครูที่มีความยุติธรรม ครูที่รักเด็กและรักเพื่อนมนุษย์ ครูที่มีความเห็นอกเห็นใจลูกศิษย์ และครูที่มีมารยาทที่ดีตามถือว่าเป็นครูที่มีคุณธรรมทั้งด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่กล่าวถึง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการ

พิเศษ ที่กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก คือ ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ในประเด็นดังกล่าวที่ถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังไก่ตามประเด็นดังกล่าวซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเห็นนือภิปราไได้ว่า ผู้ที่ขอรับการประเมินเห็นว่าหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดในด้านคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น หากจะพิจารณาจากสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะแต่ละสายงาน เช่น สายงานครูผู้สอน พิจารณาจากประจักษ์พยานการสอนอย่างน้อย ๑ กลุ่มสาระการเรียนรู้ และรายงานการประเมินการสอนและการพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งงานอื่นๆ อย่างน้อย ๑ ปี การศึกษา ก็จะทำให้เป็นผลดี และมีความยุติธรรมแก่ผู้ที่ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจหลังการให้บริการของหน่วยงานของรัฐ หมายถึง ระดับผลที่ได้จากการพับประสงค์สอดคล้องกับปัญหาที่มีหรือไม่ ส่งผลที่ดีและสร้างความภูมิใจเพียงใด

(๒) **ด้านวิธีการ** พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ งานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเห็นนือภิปราไได้ว่า การประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการพร้อมกัน แล้วนำผลการประเมินเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนาการทำการทดลองทางวิชาการ และพัฒนากร่อนแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวว่า ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน คงนี้

(๓) **ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน** ผลการประเมินแต่ละด้านต้องได้คะแนนจากการหั้งสามคน เนื่องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๔) **ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่** ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนจากการแต่ละคน คงนี้

๒.๑ ผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

๒.๒ ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

๒.๓ คะแนนรวม ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าเปล/mol อยู่ในระดับมาก คือ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ที่เป็นเห็นน้องประยาได้ว่า ข้าราชการและบุคลากร ทางการศึกษาเห็นว่า ถ้าให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด จะเป็นการสะดวกต่อผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมชัย เลิศพิธิวงศ์ ได้กล่าว ว่า ความพึงพอใจในการบริการ คือ ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบและสุขใจหรือทัศนคติที่ดีของ บุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งใดแล้ว ก็จะมีผลทำให้อุทิศแรงกายและ ศติปัญญา เพื่อจะน้อมให้แก่สิ่งนั้นๆ เป็นระดับความรู้สึกของลูกค้าที่มีผลมาจากการเปรียบเทียบ ระหว่างผลประโยชน์จากคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ หรือการทำงานของผลิตภัณฑ์กับการคาดหวัง ของลูกค้าความคาดหวังของลูกค้าเกิดจากประสบการณ์และความรู้ในด้านของผู้ซื้อ กล่าวโดยสรุป สำหรับความหมายของความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานของรัฐ นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์และเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ แต่ละท่านมีอยู่ แต่อย่างไรก็ตามจุดร่วมที่สำคัญของความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับระดับ ความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อการให้บริการต่าง ๆ รายละเอียดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ ให้บริการโดยการพิจารณาของคู่ประกอบห้าด้าน ดังนี้

(๑) การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Services) หมายถึง ความยุติธรรมในการ บริหารงานของรัฐที่มีฐานคติที่ว่าคนทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนี้ ประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติ อย่างเท่าเทียมกันในเงื่อนไขของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการประชาชนจะได้รับ การปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานให้บริการเดียวกัน

(๒) การให้บริการอย่างทันเวลา (Timely Services) หมายถึง การบริการต้องมองว่าการ ให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะถือว่าไม่มีประสิทธิภาพเลย ถ้าไม่มีการตรงต่อเวลาซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

(๓) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Amble Services) หมายถึง การให้บริการสาธารณะต้องมี ลักษณะ มีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม ความเสมอภาคหรือการตรง ต่อเวลาจะไม่มีความหมายเลยถ้าจำนวนการให้บริการไม่เพียงพอและสถานที่ตั้งที่ให้บริการสร้าง ความไม่ยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ

(๔) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Services) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่ เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลักไม่ใช้ยึดความพอใจของหน่วยงานที่ ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

(๕) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Services) หมายถึง การให้บริการสาธารณูปโภคที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเพิ่มประสิทธิหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรที่เดิม

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมินขึ้นคำขอໄປละ ๑ ครั้ง ในประเด็นดังกล่าวที่ถึงแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังไงไรก็ตามประเด็นดังกล่าวซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ก็ปราบได้ว่า ในแต่ละปีมีผู้ขอรับการประเมินเป็นจำนวนมาก ตามวิธีการที่กำหนดคือให้ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมินขึ้นคำขอໄປละ ๑ ครั้ง จะทำให้เหมือนรอนานเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ราษฎร เยาวชนปรีชา ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง

(๑) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือหมายถึงความรู้สึกขั้นสุดท้าย (End-State in Feeling) ที่เกิดขึ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

(๒) เป็นสภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ความอิ่มเอมใจ เมื่อต้องการหรือแรงจูงใจของตนได้รับการสนับสนุน

(๓) ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งที่สามารถใช้แทนกันได้เช่นหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น และทัศนคติค้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติค้านลบจะแสดงให้เห็นภาพความไม่พอใจนั้นเอง

(๔) ความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ ที่ตั้งอยู่บนความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Need) มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์และสิ่งจูงใจ (Incentive) และพยายามหลีกเลี่ยงที่ไม่ต้องการ

(๕) เป็นคุณภาพหรือระดับของความชอบ ความพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้น

(๖) ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนเราที่สัมพันธ์กับโลกทัศน์ที่เกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อม ซึ่งค่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึก—เดือด ความรู้สึกพอใจ—ไม่พอใจ สนใจ—ไม่สนใจ เป็นต้น

(๗) ความต้องการ (Need) ได้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะมีความสุข สังเกตได้จากสายตา คำพูดและการแสดงออก

(๘) ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้ว จะทำให้มีความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกในทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบข้อนกลับ สามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้น ได้อีก ดังนั้น ความรู้สึกทางบวก

ความรู้สึกทางลบ และความสุข มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อระบบความพึงพอใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ

๕.๒.๒ การทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศชาย และสถานภาพต่างกัน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

(๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเห็นนือกป่วยได้ว่า เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ทั้งนี้ เพราะเพศชายมีความพึงพอใจไม่แตกต่างจากเพศหญิง เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงที่ทำการศึกษาเป็นกลุ่มนบุคคลที่ให้ความสนใจและความต้องการ ที่จะขอรับการประเมิน จึงทำให้มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัฒนา เทพหัสดิน ณ อุชรา กล่าวว่า การให้บริการที่ดีของหน่วยทุนการศึกษาได้แก่ ความสามารถที่จะให้บริการกับนักศึกษาทั้งหมด คือบริการนักศึกษา ทุกประเภทซึ่งมาจากฐานะต่างๆ กัน ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม เชื้อชาติ ภูมิหลังการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่ต่างกัน

(๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเห็นนือกป่วยได้ว่า อายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ทั้งนี้ เพราะจากหลักเกณฑ์และวิธีการไม่ได้กำหนดคุณสมบัติด้านอายุ จึงทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จรุญ ไชย ศร และคณะได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความพึงพอใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งจะมีความเชื่อมโยงยั่งไถ่ชิดกับความต้อง (Need) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความต้องการและความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจ

(๓) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเห็นนือกป่วยได้ว่า สถานภาพไม่มีผลต่อความพึงพอใจ ทั้งนี้ เพราะ ไม่ว่าจะเป็นสถานภาพใดต่างมีความต้องการที่จะขอรับการประเมิน หากคุณสมบัติเชิงหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในการขอรับการประเมิน จึงทำให้มีความพึงพอใจ

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **วัฒนา แทนทัศนิน ณ อุษณา** กล่าวว่า การให้บริการที่ดี ของหน่วยทุนการศึกษา ได้แก่ ความสามารถที่จะให้บริการกับนักศึกษาทั้งหมด คือบริการนักศึกษา ทุกประเภทซึ่งมาจากฐานะต่างๆ กัน ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม เรื่องชาติ ภูมิหลังการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมที่ต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องาน ประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทราบนำไปปฏิบัติใน ๒ ระดับ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการผลการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องาน ประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยข้อเสนอแนะดังนี้

(๑) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องาน ประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรรักษาและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดย การส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ทราบถึงศักดิ์ศรี คุณค่า ความสำคัญของความเป็นครู

(๒) ค้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ค้านวิธีการ ดังนั้น ผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องควรรักษาและนำไปพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยกำหนดวิธีการขอรับการประเมินที่ สอดคล้องและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่ขอรับการประเมินมากที่สุด

(๓) ค้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ค้านหลักเกณฑ์ และมีค่าแปล ผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรรักษาและนำไปพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดย กำหนดหลักเกณฑ์การขอรับการประเมินที่มีความสอดคล้องกับประสบการณ์ของผู้ขอรับการ ประเมิน สร้างแรงจูงใจให้หน่วยปฏิบัติและผู้ปฏิบัติดำเนินการ พัฒนาระบบทัพพัฒนาบริหารบุคคล/ อื่นๆเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจ และความก้าวหน้าในอาชีพ และความเข้มแข็ง/ยั่งยืนใน การปฏิบัติ รวมถึง ๕ องค์กรหลักเสริม/ปรับภารกิจเพื่อส่งเสริมสนับสนุนในลักษณะเชิงวัตกรรม หน่วยปฏิบัติดำเนินการตามเป้าหมายเจตนารวมถึงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของชาติ และการสร้างเครือข่ายพัฒนาการศึกษาร่วมกันระหว่างชุมชน/สังคม สถาบันฝึกหัดครูและ สถานศึกษา

๔) ด้านหลักเกณฑ์ พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรรักษาและนำไปพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการรับการประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ให้บุคลากรที่ต้องการจะรับการประเมินผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้รับการประเมินด้วย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรรักษาและนำไปพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยหลักการ ครุจะต้องเป็นทั้งนักปราชญ์ และผู้ทรงศีล เพราะสังคมได้ยกย่องให้ครุเป็นบุชนีบุคคล เป็นผู้ประเสริฐและประสาทความรู้ สร้างความเป็นคนและอบรมสั่งสอนเด็กให้เป็นเด็กที่ดีของสังคม ความจำเป็นที่จะต้องให้ครุเป็นทั้งนักปราชญ์ และผู้ทรงศีลตั้งแต่ว่าเด็กๆ ให้เห็นว่าความเป็นนักปราชญ์ของครุนั้น ครุจะต้องมีความดีและถ่ายทอดดี สอนให้เด็กได้รับความรู้และสนุก มีชีวิตชีวา ส่วนความเป็นผู้ทรงศีลของครุ ในฐานะที่ครุเป็นแม่แบบของชาติหรือเป็นต้นแบบใน พฤติกรรมทั้งปวง จะช่วยให้ครุเป็นคนดี วางตัวดี เป็นที่เคารพและเป็นที่น่าเชื่อฟังของลูกศิษย์ จึงกล่าวได้ว่า ครุต้องมีคุณธรรม หรือคุณธรรมสำหรับครุเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครุอย่างยิ่ง ถึงแม้ว่าครุจำเป็นต้องมีคุณธรรม แต่คุณธรรมอย่างเดียวไม่เพียงพอครุต้องเป็นนักปราชญ์ด้วย การเป็นนักปราชญ์ของครุจะช่วยให้ครุมีความรู้รอบ และรอบรู้ มีทักษะกว้างไกลและลึก มองเห็นชีวิตของตนอยู่ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างทะลุปุ่นไปร่วม และช่วงมองอนาคตของเด็กให้ทะลุปุ่นไปร่วมด้วย เพื่อจะได้ปรับตัวองค์ประกอบสนับสนุน และส่งเสริมให้เด็กเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มที่

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรรักษาและนำไปพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยจัดหากครุที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ เพิ่มบทบาทให้กับหน้าที่ครุพิเศษ ให้เด็กได้ยินของครุประจำการและฝึกประสบการณ์การเรียนรู้ให้ครุใหม่ และเป็นพี่เลี้ยงพัฒนาเพื่อยกระดับครุประจำการ และการคัดเลือกครุที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ให้กับหน้าที่วิชากรแกนนำในการอบรมพัฒนาครุ

๕) ด้านวิธีการ พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรรักษาและนำไปพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยกำหนดวิธีการในการประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับผู้ที่ต้องการได้รับการประเมินให้มากที่สุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีค่าเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก คือ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบคุณสมบัติตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรรักษาและนำไปพัฒนาให้ถึง ระดับมากที่สุด โดยการแต่งพื้นที่คณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินให้ตรง ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีค่าเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก คือ ให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอໄດ້ປະ ๑ ครั้ง ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควร รักษาและนำไปพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยพิจารณากำหนดระยะเวลาในการยื่นคำขอรับการ ประเมิน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

(๑) ควรวิจัยเรื่องความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องาน ประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ใน ประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

(๒) ควรวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องาน ประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น ๆ เพื่อเป็นการ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสำนักงาน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือทั่วไป

บุญชุม ศรีสะอาด. การวิจัยเมืองทัน. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สุวิริยาสาส์น, ๒๕๓๕.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อุรanya. บุคลากร นิสิต นักศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๓๐.

วีระพงษ์ เนติมิตรรัตน์. คุณภาพในงานบริการ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ประชาชน,
๒๕๔๔.

ศรี โพธิปักษ์. ความพึงพอใจและความสนใจของประชาชนในการซาระภายนอกท้องถิ่น. กรุงเทพ
มหานคร : อาสารักษาดินแดน, ๒๕๓๘.

สมยศ นาวีการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สมหมายการพิมพ์, ๒๕๒๔.

เอกชัย กีสุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ,
๒๕๓๙.

(๒) บทความกฎหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.
๒๕๔๕”. ใน ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๖๖ ตอนที่ ๑๔ ก., ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๒ : ๒.
“ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๐”. ใน ราช
กิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๖ ก., ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ : ๓๔.

(๓) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

กมลรัตน์ สุคันธรร. “ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา ๑๒”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนรูพा, ๒๕๔๗.

จรัญ ไชยศร และคณะ. “ความพึงพอใจของพนักงานต่อกิจกรรมส่งเสริมความปลดปล่อยในการ
ทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ไทยแลนด์สเมลติ้งแอนด์รีไฟนิ่ง จำกัด ไทยชาร์โก”.
วิทยานิพนธ์ พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์, ๒๕๓๗.

ธรินธร สรรพกิจก้าว. “ความพึงพอใจในงานของนักการที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออก-เนียงหนือ”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒.

ประสม นิธรัมย์. “การศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครรัมย์ เขต ๕”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๑.

พรรณภา เรือพุฒดาล. “ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด มหาชน”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗.

ณัฐวรรตน์ ตัน ไทย. “พฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่กองควบคุมฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาต่อประชาชนผู้มาติดต่อ”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๓๓.

นลลิกา จุลธรรมานนท์. “ปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์ก่อคุณที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๓.

ราณี เชawanปรีชา. “ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่สถานีอนามัยขนาดใหญ่ จังหวัดอุตรดิตถ์”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

สมชัย เลิศทิริวงศ์. “ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการทำความสะอาดของบริษัท พี. ซี. อี็น เทอร์ไพร์ส จำกัด”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.

สวัสดิ์ ชาวบัวใหญ่. การศึกษาความเหมาะสมของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะชำนาญการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ๒๕๔๕.

สุรพงษ์ เลือกศรัญพงษ์. “ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาและระยะเวลาการเป็นสมาชิกองค์กรที่ให้ความช่วยเหลือด้านเงินทุนแก่เกษตรกรกับความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี จังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๕.

สูรศักดิ์ นาถวิล. “ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการทางหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๕.

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. “พฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์กรราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐.

อ้อยทิพย์ กองสมบัติ. “ความพึงพอใจของลูกค้าในการรับบริการของธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน สาขาเด่นกษา และสาขาบุญค่าหาร”. ภาคีนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘.

(๔) เอกสารอื่นที่ยังไม่ได้พิมพ์

เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด, สำนักงาน. “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ สพท.ร.อ. ๒”.

ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด, ๒๕๔๖, (อัคสำเนา).

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน, กระทรวงศึกษาธิการ. “หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเลื่อนเป็นวิทยฐานะครุช่างอาชญากรรม”. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕, (อัคสำเนา).

ศึกษาธิการ, กระทรวง. “คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖, (อัคสำเนา).

๒. ภาษาอังกฤษ

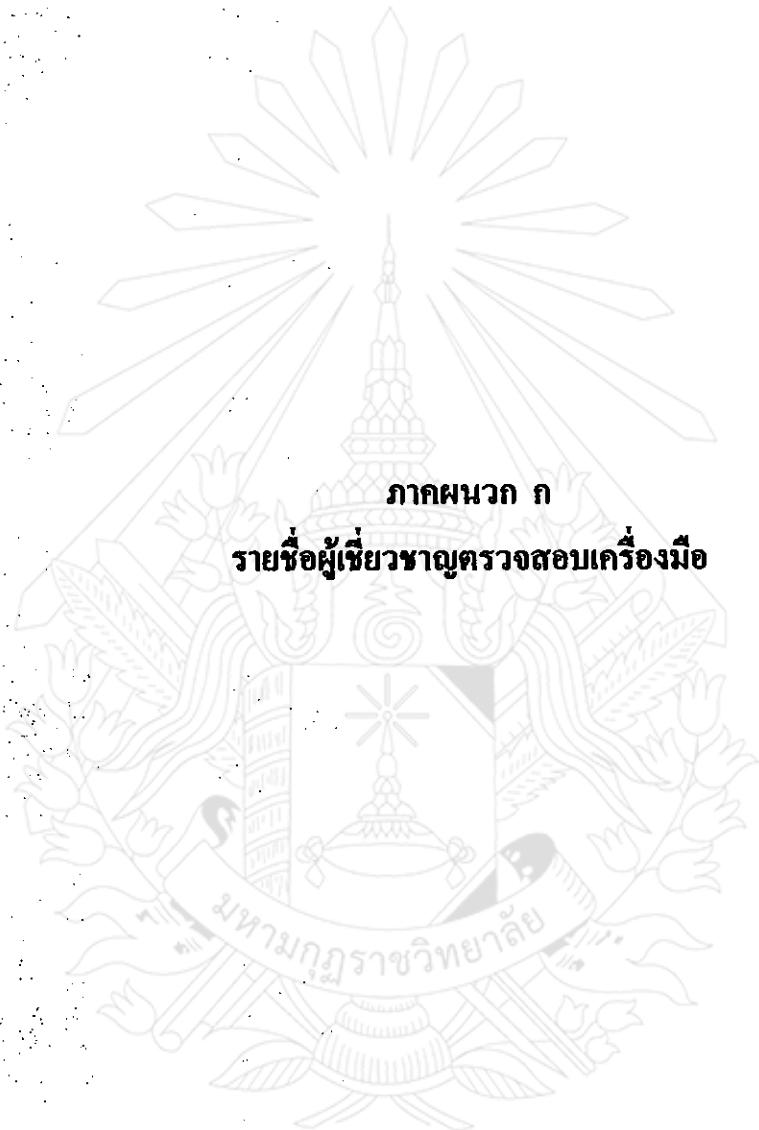
(๑) Books

Millet. *Management in the public service*. New York : McGraw-Hill Book Company, 1959.

Vroom, V. H. *Work and Motivation*. Beverly Hills CA : Sage, 1970.



ภาคนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เขียนข่ายตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เข้ามาร่วมตรวจสอบเครื่องมือ

๑. ดร. ประพิศ โบราณมูล

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

กศ.ม. (สังคมศึกษา) ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

๒. นายนิรัฐ ชิงห์พันธ์

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

ก.ม. (บริหารการศึกษา) สถาบันราชภัฏสุรินทร์

นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ สพท.ร.๐.๒

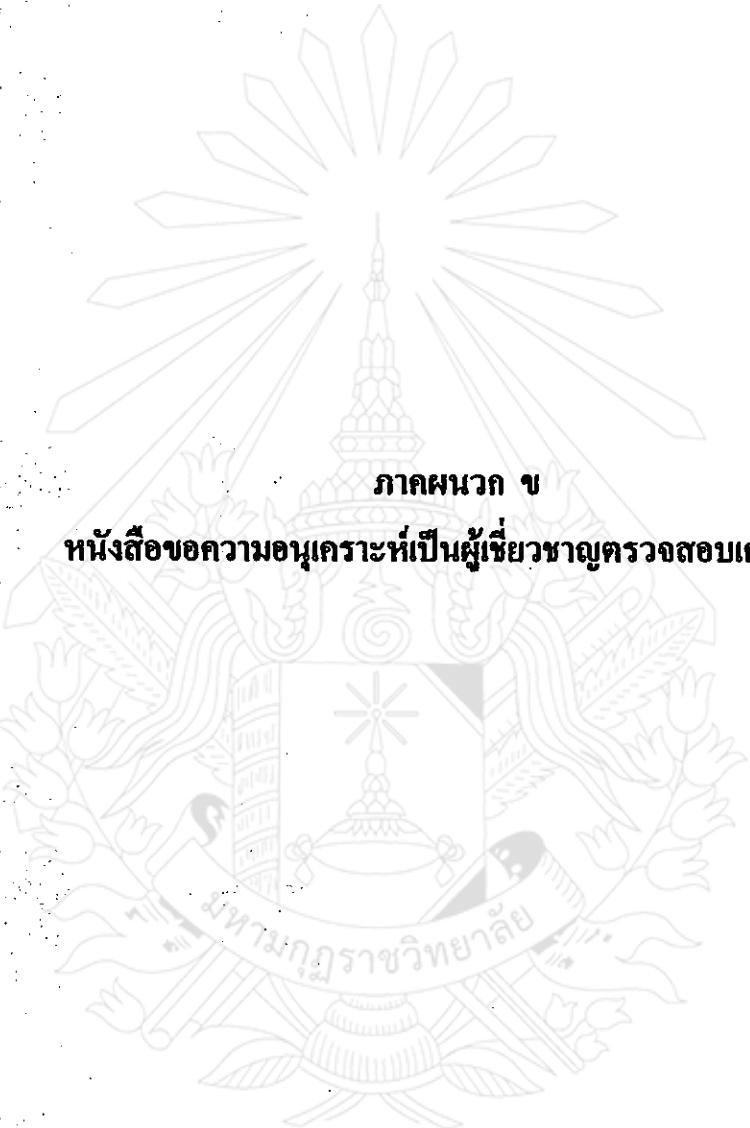
๓. นายชนชน นุราพร

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

ศศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สพท.ร.๐.๒



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ศธ 6015/ว 106

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลคลองลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

12 พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ๗๙/๒๔๒ / มร.๘๗๘๘

ด้วยนางสาวสมส่วน โสภาคะยังนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ¹
งานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อ²
เสนอต่อบณฑิตวิทยาลัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรค่าสอนค่าธรรมเนียมทัศนศิลป์ (ศน.ม.)

ดังนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่ง³
เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์⁴
จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชนิรัตติวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษานักศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

<http://www.rec.mbu.ac.th>



ศธ 6015/ว 106

มหาวิทยาลัยมหากรุราชาวิทยาลัย
วิทยาเขตวิจัยอีสาน ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลคงคา อำเภอเมือง
จังหวัดวิจัยอีสาน 45000

12 พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ๒๙๘๘๙๙ ก๑๗๔๘๘๘

ด้วยนางสาวสมสว่าง โสภาคะยัง นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยมหากรุราชาวิทยาลัย
วิทยาเขตวิจัยอีสาน ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ^๑
งานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จังหวัดวิจัยอีสาน” เพื่อ^๒
เสนอต่อนักศึกษาวิทยาลัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนี้ มหาวิทยาลัยมหากรุราชาวิทยาลัย วิทยาเขตวิจัยอีสาน ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่ง^๓
เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตวิจัยอีสาน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชนริยศิริวัฒน์)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหากรุราชาวิทยาลัย วิทยาเขตวิจัยอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษานักศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตวิจัยอีสาน .

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076 .

โทรสาร. 0-4351-4618

<http://www.rec.mbu.ac.th>



ศธ 6015/ว 106

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตกรุงรัตน์ ถนนเดโชเมือง
ตำบลคลองลาน อำเภอเมือง
จังหวัดกรุงรัตน์ 45000

12 พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ๒๗๙ บ.๘๘๘ ช.๘๘๘

ด้วยนางสาวสมศรี โสภาคย์บัณฑิตศึกษาสาขาวิชาการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
วิทยาเขตกรุงรัตน์ ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ
งานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารั้งร้อยเอ็ด เขต 2 จังหวัดกรุงรัตน์” เพื่อ
เสนอต่อปัจฉิมศิตริมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย วิทยาเขตกรุงรัตน์ ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่ง
เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตกรุงรัตน์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชนิพัฒน์)

รองอธิการบดี

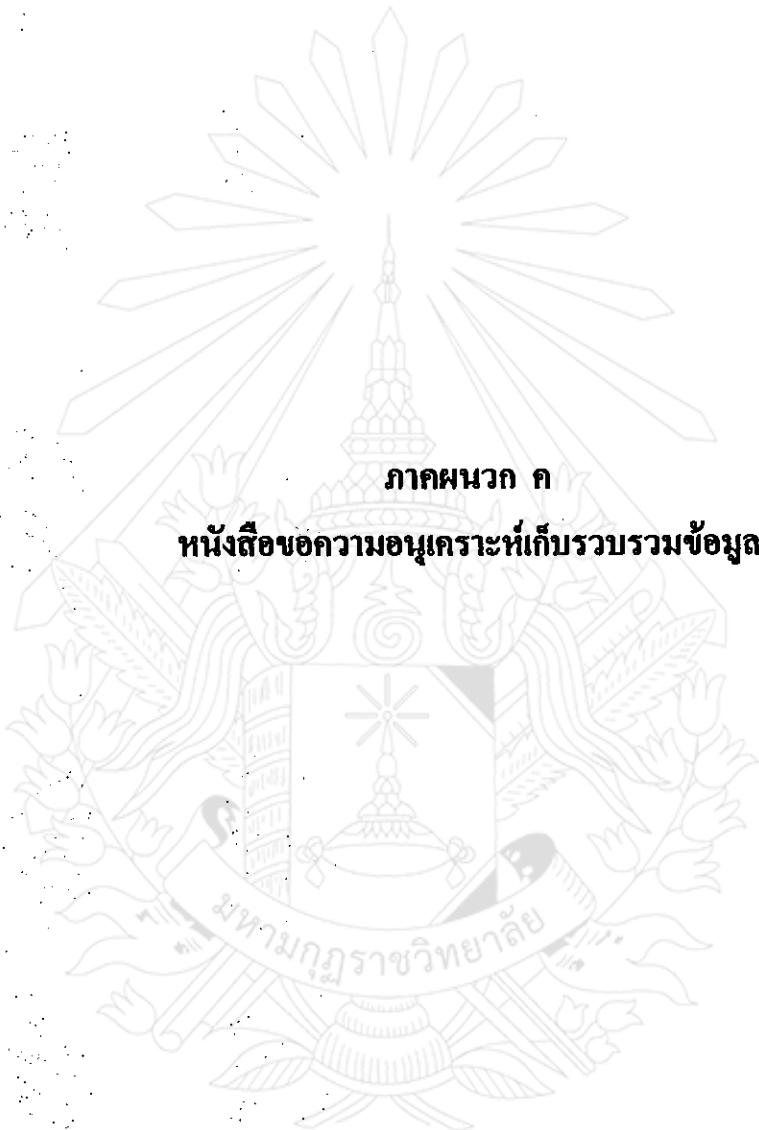
มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย วิทยาเขตกรุงรัตน์
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษานักศึกษา มหาวิทยาลัย วิทยาเขตกรุงรัตน์

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาคพนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



พ.ช 6015/ว 107

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลคลองลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

12 พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร บุรีรัตน์ ก้าวไกล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖

คุณนางสาวสมส่วน โสภาคะยัง นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบ垒พิทิพยาลัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วันเวลา นี้ นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชนิรดิษฐ์วิน)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

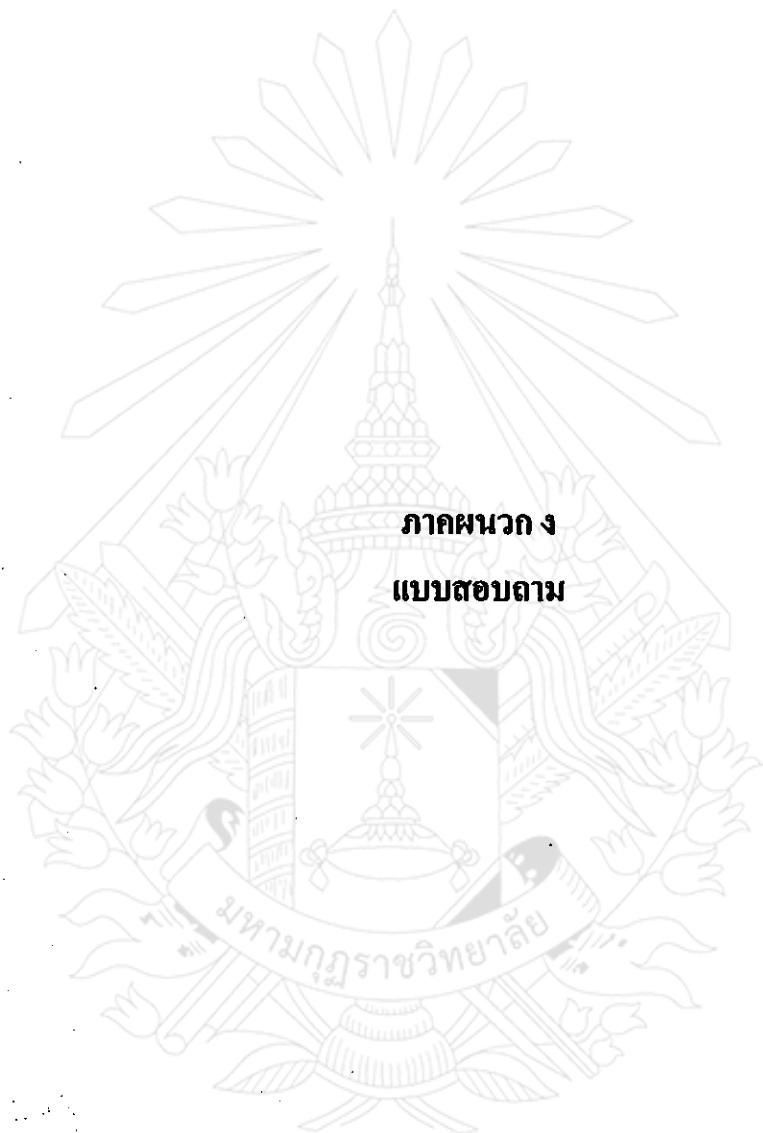
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษานักศึกษา วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาควิชา
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

**ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด**

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากท่านได้กรุณารอ แบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูง ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

๒. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอนคือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามข้อเสนอแนะของงานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขออนุญาตเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสมสร่าง โสภาคะยัง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาด្ឋูราชนราชนิเวศวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ห้องที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ต้องแบนสอนตาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

๑. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

๒. อายุ

[] ๓๐ - ๔๐ ปี

[] ๔๑ - ๕๐ ปี

[] ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. สถานภาพ

[] โสด

[] สมรส

[] หย่า/หม้าย

[] แยกกันอยู่

**ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ
งานประเมินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัด
ร้อยเอ็ด**

**คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบทางขวาเมื่อ ของแต่ละข้อเพียงอย่างเดียว ที่ตรงกับ
ความพึงพอใจของท่าน**

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑. ด้านหลักเกณฑ์						
๑.	ผู้ที่จะขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการ พิเศษต้องดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครู ชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่าอย่างโดยทั่งหนึ่งหรือรวมกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ					
๒.	มีเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.๓					
๓.	มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยนี้ ข้อมูล ๒ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ					
๔.	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
๕.	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ด้านคุณภาพการ ปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาตนเอง การบริการ ที่ดี การพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น					
๖.	ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน ด้านผลงานที่เกิด ^{จาก} จากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน					
๗.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณา จากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงาน ที่ผู้ขอรับ การประเมินเสนอ และอาจพิจารณาจากการ ปฏิบัติจริง					

ข้อ	ประเด็นค่าถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๙.	ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนค้าน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ และค้านคุณภาพการปฏิบัติงาน เฉลี่ย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐					
๑๐.	ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนผลการ ปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕					
๑๑.	ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนน ผลงานทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕					
๑๒.	ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนรวม ค้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐					
๑๓.	การพิจารณาอนุมัติผลการประเมิน ให้อ.ก.ศ. เหตุพื้นที่การศึกษาเป็นผู้อนุมัติ มีผลไม่ก่อนวันที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับรายงาน ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ					
๑๔.	ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ จะต้องผ่านการพัฒนาก่อน แต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ศ.กำหนด					
๒. ค้านวิธีการ						
๑.	ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ ๑ ครั้ง					
๒.	ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรวจสอบ คุณสมบัติตามที่ ก.ศ.กำหนด					
๓.	ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนา การทำผลงานทางวิชาการ และพัฒนาก่อน แต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ศ.กำหนด					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๔.	คณะกรรมการประเมิน จำนวนสามคน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ขอรับการประเมิน ผู้ทรงคุณวุฒินอกสถานศึกษานั้นที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่ง อื่นที่ ก.ก.ศ. เทียบเท่าไม่ต่างกว่าวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ					
๕.	การประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประเมิน ด้าน คุณภาพการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการพร้อมกัน แล้วนำผลการประเมินเสนอ อ.ก.ก.ศ.เขต พื้นที่การศึกษาพิจารณา					



มหาวิทยาลัย

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่องานประเมิน^๑
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. ค้านหลักเกณฑ์

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒. ค้านวิธีการ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ๑

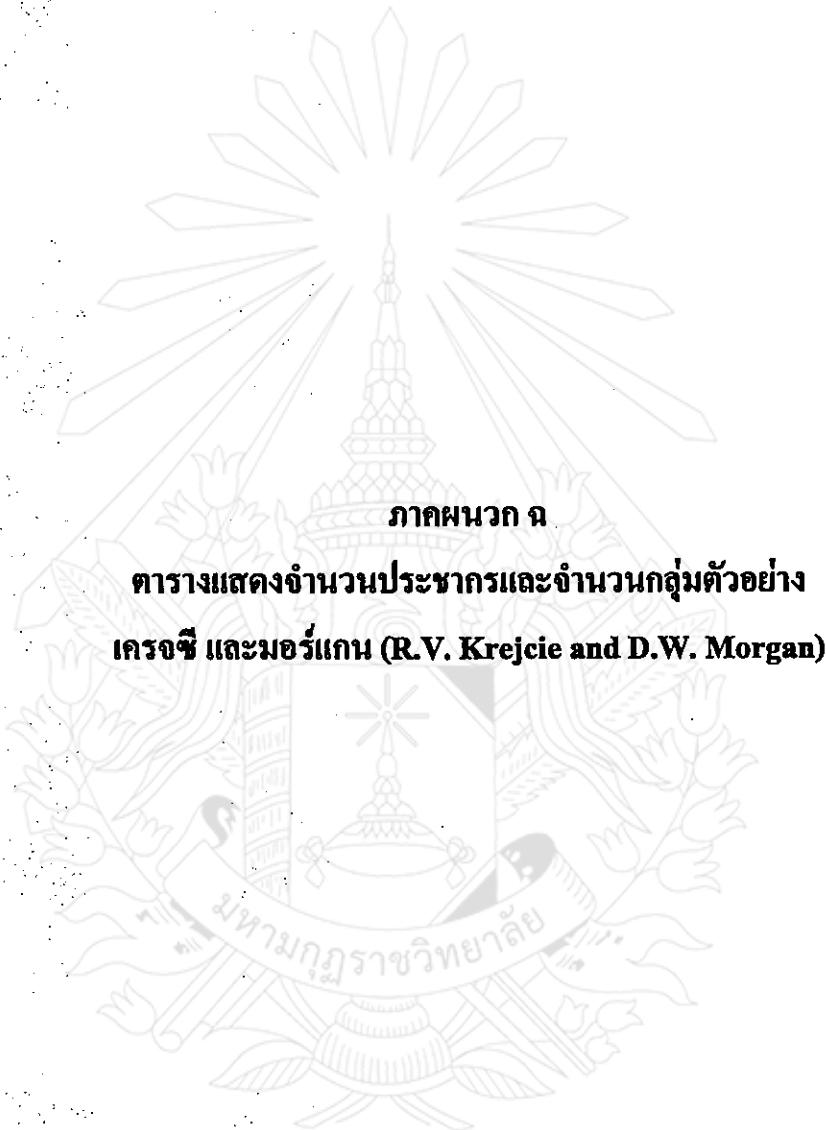
ค่าอำนวย้งานจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุโขทัย

ตารางแสดง ค่าอ่านใจแรก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (A) ตอนที่ ๒

ข้อ	ค่าอ่านใจแรก
๑.	๒.๔๕
๒.	๒.๓๐
๓.	๒.๖๗
๔.	๓.๔๖
๕.	๓.๓๗
๖.	๓.๖๗
๗.	๒.๓๐
๘.	๒.๘๗
๙.	๔.๖๒
๑๐.	๑.๕๕
๑๑.	๑.๘๕
๑๒.	๒.๔๒
๑๓.	๒.๕๕
๑๔.	๑.๗๙
๑๕.	๑.๗๙

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = ๐.๕๐



ภาคผนวก ๗
ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เครจซี และมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan)

ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
១០	១០	៩២៩០	១៨៤០	៩២០០	៩៣៧
១៥	១៥	៩៣០	១៨៤	៩៣០០	៩៥៧
២០	២០	៩៤០	១៨៨	៩៤០០	៩៣៩
២៥	២៥	៩៥០	១៨៩	៩៥០០	៩៣៦
៣០	៣០	៩៦០	១៨៩	៩៦០០	៩៣០
៣៥	៣៥	៩៧០	១៨៩	៩៧០០	៩៣៣
៤០	៤០	៩៨០	១៨៩	៩៨០០	៩៣១
៤៥	៤៥	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣០
៥០	៥០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣២
៥៥	៥៥	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣២
៦០	៦០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៣
៦៥	៦៥	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៥
៧០	៧០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៧
៧៥	៧៥	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៨
៨០	៨០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
៨៥	៨៥	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
៩០	៩០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
៩៥	៩៥	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
១០០	១០០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
១១០	១១០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
១២០	១២០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
១៣០	១៣០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
១៤០	១៤០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
១៥០	១៥០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
១៦០	១៦០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
១៧០	១៧០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
១៨០	១៨០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
១៩០	១៩០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩
២០០	២០០	៩៩០	១៨៩	៩៩០០	៩៣៩

จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
๑๕๐	๑๒๓	๕๕๐	๔๗๔	๕๐๐๐	๓๔๑
๒๐๐	๑๒๒	๑๐๐	๔๗๘	๗๕๐๐	๓๔๖
๒๑๐	๑๒๖	๑๐๐	๔๘๕	๑๐๐๐๐	๓๔๕

ที่มา : บัญชี ศรีสะอด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สุวิชาสาส์น, ๒๕๓๕), หน้า ๔๐.



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

วัน / เดือน ปีเกิด^ก
ที่อยู่ปัจจุบัน

- : นางสมสว่าง โสภากะยัง
- : วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๐๒
- : บ้านเลขที่ ๕๖ หมู่บ้านสันติสุข ตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

การศึกษา

ปริญญาตรีการศึกษานักปฏิบัติ (คหกรรมศาสตร์)

ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน

ปัจจุบัน

- : นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ
หัวหน้างานอัตราคำลังและกำหนดตำแหน่ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต ๒