

การศึกษาผลการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน
เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

นางประภากร มายาง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ที่ได้สนับสนุนการดำเนินงาน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ธนาดุลย์ แสันทวีสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 นายลิขสิทธิ์ ผลจันทร์งาม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 นางรุ่งทิพย์ ทาวดี ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะให้คำปรึกษา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด ทำให้การวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ ให้คำแนะนำและความปรารถนาดีตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอขอบพระคุณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือแสดงความคิดเห็นต่อการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ทำให้ได้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจ ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์งาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ต่อไป

ประกาศร มายาง

หัวข้อวิจัย	การศึกษาผลการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
ผู้เขียน	นางประภากร มายาง
หน่วยงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
ที่ปรึกษา	ดร.ธนาตุลย์ แสนทวีสุข นายลิขสิทธิ์ ผลจันทร์งาม นางรุ่งทิพย์ ทาวดี

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีความถูกต้อง สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยทำการศึกษากับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 40 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบรรยายผล

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด แยกตามลำดับ ดังนี้ การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับ นโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.60$, S.D = 0.55) เนื้อหาของมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย ($\bar{x} = 4.53$, S.D = 0.55) ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.50$, S.D = 0.60) และผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน สามารถติดตามงานได้ทุกขั้นตอน ($\bar{x} = 4.50$, S.D = 0.60) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก แยกตามลำดับ ดังนี้ การจัดการเนื้อหาเป็นหมวดหมู่และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย ($\bar{x} = 4.48$, S.D = 0.55) ผู้ปฏิบัติงานสามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.33$, S.D = 0.80) ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นระบบ ($\bar{x} = 4.30$, S.D = 0.72) การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็วเมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 4.30$, S.D = 0.72) บุคลากรผู้เข้ามาใหม่สามารถทำความเข้าใจหน้าที่และขั้นตอนการทำงานเบื้องต้นได้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพไม่เกิดความสับสน ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.75) และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ภายใต้สภาวะที่หน่วยงานขาดแคลนทรัพยากรบุคลากร ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.82)

สมควรนำผลที่ได้จากศึกษานำไปพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

Research Topic The Study of the Results of Standard Performance As a Guideline For Performing Achievement Motivation

Author Mrs. Prapakon Mayang

Department Lamphun Primary Educational Service Area Office 2

Consultants Dr.Tanadol Saentaweasuk , Mr.Likhasit Ponchanngam , Mrs.Rungthip Tavadee

Abstract

This research aims to study the problems about the use of standard performance of teacher civil servants and educational personnel, in order to use as a guideline for the development of standard performance of Lamphun Primary Educational Service Area Office 2 to be more accurate, complete, effective and appropriate by studying 40 teachers and educational personnel. The data were collected using questionnaire from user's standard performance feedback, and were analyzed using frequency, percentage and standard deviation.

The results of the study of standard performance users found that the overall results were at a very high level ($\bar{x} = 4.41$, S.D = 0.67). When considering each item, it was in a satisfying level, and was classified in the following order: The performance was in compliance with the policy, vision, mission and goals of the organization ($\bar{x} = 4.60$, S.D = 0.55), the content of the standard performance was clear and easy to understand ($\bar{x} = 4.53$, SD = 0.55), standard performance users have more understanding of the working procedures ($\bar{x} = 4.50$, SD = 0.60), and executives and authorities who acknowledged the corresponding process can follow up the process at any stage ($\bar{x} = 4.50$, SD = 0.60). The other items were at a high level, and were classified in the following order: management of content into categories and sequence of operations are clear and easy to understand ($\bar{x} = 4.48$, SD = 0.55), standard performance users are able to reduce procedure time and practice ($\bar{x} = 4.33$, SD = 0.80), reduction of errors in the operation of a nonfunctional system ($\bar{x} = 4.30$, SD = 0.72), performance is operated accurately and quickly when there is job transferring ($\bar{x} = 4.30$, SD = 0.72), newcomer personnel are able to understand the preliminary functions and workflows, and are able to perform quality work without confusion ($\bar{x} = 4.28$, SD = .75), and educational personnel are able to work interchangeably under the condition of the organization lacking human resource ($\bar{x} = 4.28$, SD = 0.82).

Therefore, the results of this study should be used in the development of standard performance of Lamphun Primary Educational Service Area Office 2 for further and better quality.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
ความสำคัญและความเป็นมา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ขอบเขตของการศึกษา	2
นิยามศัพท์	3
ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	5
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	6
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก	10
วงจรคุณภาพ PDCA	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากร	19
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	19
การเก็บรวบรวมข้อมูล	19
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	21
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2	21
ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	22

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 บทสรุป	
สรุปผลการวิจัย	24
อภิปรายผล	25
ข้อเสนอแนะ	27
บรรณานุกรม	28
ภาคผนวก ก	
รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษา	30
ภาคผนวก ข	
แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน	32
ภาคผนวก ค	
โครงการ การป้องกันการทุจริตโดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน	35
ประวัติผู้เขียน	39

สารบัญตาราง

ตารางแสดงระดับความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน

หน้า

21

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 72 กล่าวว่า ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/442 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2551 แจ้งว่า ก.ค.ศ.มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552 แจ้งว่า ก.ค.ศ. มีมติให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาใช้โดยอนุโลม ประกอบ กฏ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2550 สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ตั้งแต่รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2553 เป็นต้นไป

ในปีงบประมาณ 2554 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(1) และ (2) พร้อมทั้งได้จัดทำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) เพื่อให้ผู้บริหารมีเครื่องมือช่วยควบคุม ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้รับการประเมิน ผู้บริหารและบุคลากร ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติที่ตรงกัน อันจะส่งผลให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ต่อมาปีงบประมาณ 2556 ได้จัดทำโครงการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) เพื่อพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีความสมบูรณ์ และมีแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ที่เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

เพื่อให้มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความถูกต้อง สมบูรณ์ มากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จึงได้ ศึกษาผลการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 2
3. เพื่อให้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีความถูกต้อง สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 40 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาผลการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง สังกัด
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ประกอบด้วย

- 2.1 เนื้อหาของมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย
- 2.2 การจัดการเนื้อหาเป็นหมวดหมู่และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและ เข้าใจได้ง่าย
- 2.3 ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- 2.4 ผู้ปฏิบัติงานสามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 2.5 ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นระบบ
- 2.6 บุคลากรผู้เข้ามาใหม่สามารถทำความเข้าใจหน้าที่และขั้นตอนในการทำงานเบื้องต้นได้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ไม่เกิดความสับสน
- 2.7 การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็วเมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน
- 2.8 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ภายใต้สภาวะที่หน่วยงานขาดแคลนบุคลากร
- 2.9 การปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของ หน่วยงาน
- 2.10 ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติงานที่ตรงกัน สามารถติดตามงาน ได้ทุกขั้นตอน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดหรือขั้นตอนในการบริหารกระบวนการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

การสอบถามความคิดเห็น หมายถึง การเก็บรวบรวมความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาประมวลผลและวิเคราะห์ความคิดเห็น เพื่อนำผลที่ได้รับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบผลการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง ทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน
4. ผู้บังคับบัญชา มีเครื่องมือในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน
5. ผู้บังคับบัญชา สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน อันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนางานของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานได้
6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการวางแผนการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนรับทราบเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน
7. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติงานที่ตรงกัน อันจะส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีความชัดเจน เป็นธรรม เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การศึกษาผลการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้ศึกษาเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
4. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)
5. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory)
6. วงจรคุณภาพ PDCA
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554) ให้ความหมายของ**มาตรฐาน**ว่า หมายถึง สิ่งทีถือเอาเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป เช่น เวลามาตรฐานกรีนิช สิ่งทีถือเอาเป็นเกณฑ์สำหรับเทียบกำหนดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น มาตรฐานอุตสาหกรรม หนังสือนี้ยังไม่เข้ามาตรฐาน.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554) ให้ความหมายของ**ปฏิบัติ**ว่า หมายถึง ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาคปฏิบัติ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554) ให้ความหมายของ**งาน**ว่า หมายถึง สิ่งหรือกิจกรรมที่มักใช้เข้าคู่กับคำ การ เช่น การงาน เป็นการเป็นงาน ได้การไ้ทำงาน

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2552) ให้แนวคิดว่ามาตรฐานของการปฏิบัติงาน ช่วยให้เราสามารถมองเห็นภาพรวมของโครงสร้างการแบ่งหน้าที่งานของบริษัท และหน่วยงานแต่ละหน่วย รวมทั้งทราบถึงการปฏิบัติงานของหน่วยงานของเราอย่างชัดเจน และรู้ได้ทันทีว่าในกระบวนการของการติดต่อประสานงานจะมีทำอะไรอย่างไร และ ณ จุดนี้เอง พนักงานทุกท่านก็จะมองเห็นว่า เราจะช่วยกันทำงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างไรนั่นเอง

สรุปว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ การจัดลำดับความสำคัญของงาน วิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และวิธีการที่กำหนด มีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงานสร้างความชัดเจนในเรื่องขอบเขตของบทบาทหน้าที่ และวิธีการทำงานที่ถูกต้อง รวมทั้งผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติงานที่ตรงกัน สามารถติดตามงานได้ทุกขั้นตอน

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/442 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2551 แจ้งว่า ก.ค.ศ.มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

2.2 การพัฒนา และการแก้ปัญหการปฏิบัติงาน

2.3 การให้ออกจากราชการ

2.4 การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

3. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจาก

3.1 ผลการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจาก

(1) ปริมาณงาน

(2) คุณภาพของงาน

(3) ความยุ่งยากในการจัดการเรียนรู้

(4) ความขาดแคลน

(5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียน/โรงเรียน

(6) ความทันเวลา

(7) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของผลงาน

(8) การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

3.2 ความประพฤติในการรักษาวินัย

3.3 คุณธรรม จริยธรรม

3.4 จรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ

ส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนน

3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึง 31 มีนาคม 2553 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(1) นายกรัฐมนตรี สำหรับปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

(2) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม ที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี

(3) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือปลัดกระทรวง สำหรับหัวหน้าส่วนราชการ ตาม (4) และ (5) และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือสำนักงานปลัดกระทรวง

(4) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น กรณีการประเมินตาม (9) (10) และ (11)

(5) หัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ใน บังคับบัญชา

(6) เลขาธิการรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(7) ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(8) ปลัดจังหวัด และ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(9) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(10) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(11) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ตาม (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) หรือ (10) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ ประจำจังหวัด การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่มีไขบุคคลในขณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในต่างประเทศ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือหัวหน้าคณะผู้แทน แล้วแต่กรณีเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ 3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้ รอบที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

ข้อ 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร พฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ ตามที่ส่วนราชการกำหนด ฯลฯ

ข้อ 5 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำ ผลคะแนนการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดีพอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ส่วนราชการอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า 5 ระดับ ก็ได้ ฯลฯ

ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจน และมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด ฯลฯ

ข้อ 7 ให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนักงาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก หรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่น ตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ 8 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ให้ส่วนราชการระดับกรม จังหวัด และผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ๆ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ 9 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการ ตามวิธีการดังต่อไปนี้

(1) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(2) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพออาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

(3) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(4) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าว ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(5) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อ รับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(6) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกินกว่า 5 ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่า ระดับดีขึ้นไป

(7) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 (7) หรือ (8) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อนนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด

ข้อ 10 เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ดังนี้

(1) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ ประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการเป็นประธานกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้นตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า 4 คน เป็นกรรมการและให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

(2) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในจังหวัดนั้น ๆ ยกเว้น รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า ส่วนราชการประจำจังหวัด ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรไม่น้อยกว่า 4 คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของจังหวัดเป็นเลขานุการ

ข้อ 10 หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ 11 ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร สำนักงาน ก.พ. อาจร่วมกับส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

สืบเนื่องจาก ก.ค.ศ.กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ก.พ.กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จึงได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน แบบประเมินผลสัมฤทธิ์งานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) และจัดทำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติที่ตรงกัน อันจะส่งผลให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษามีความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ของ ก.ค.ศ. และ ก.พ. กำหนด

4. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่น่าสนใจนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (input) และอาศัย กฎ ระเบียบ เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริตและเป็นธรรม โดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ

พระมหาจักร์ มุ่งเผือกกลาง (2560) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการทำงานแบบทีม และใช้วิธีการมีส่วนร่วมโดยมุ่งให้เป็นความพยายามขององค์การหรือเป็นโครงการอันเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง และยังหมายถึงว่าเป็นวิธีการในการปรับปรุงการบริหารให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ประเมินความเสี่ยง กำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางบริหารและการรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators-KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์การ และตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การ รวมทั้งเป็นการบริหารที่มุ่งในการค้นหาให้ได้ ทรัพยากรและบริหารการใช้ทรัพยากรนั้นอย่างประหยัด (Economy) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Effectiveness) ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนางานองค์การอย่างมีทิศทาง

พรศักดิ์ จินา (2555) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) เป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่ประเทศต่างๆ ที่พัฒนาแล้วนำมาใช้ในการปฏิรูประบบราชการให้เกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งประเทศไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนก็กำลังจะใช้วิธีการบริหารรูปแบบใหม่นี้ ผสานกับเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณ เป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System : PBBBS) ทำการปฏิรูปองค์การภาครัฐ ให้สามารถจัดบริการสาธารณะให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชนมากขึ้น หัวใจสำคัญของความสำเร็จในการใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นอยู่ที่การสร้างตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ที่มีความตรงเป็นที่ยอมรับ และสะดวกในการนำไปใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับการกำกับ ติดตามและ รายงานผลการดำเนินงานขององค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการกำหนด ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เพื่อใช้ในการวัดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณภาพการ ให้บริการ และการพัฒนาองค์กร ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีทิศทาง มีระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับแผนหรือเป้าหมาย สามารถรายงาน ความก้าวหน้า ผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร จึงสามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันที่ หากผลการปฏิบัติงาน ไม่น่าพึงพอใจ ทำให้ผู้บริหารมีโอกาสปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

5. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

อานวยชัย บุญศรี (2556) กล่าวว่า ทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and other.) มีปัจจัย หรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ องค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคล ใน หน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนี้น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมี อำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อน ประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่ บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว
8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

6. วงจรคุณภาพ PDCA

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี เขียนบทความ PDCA หรือที่เรียกว่าวงจรเดมมิง (อังกฤษ: Deming Cycle) หรือวงจรชูฮาร์ต (Shewhart Cycle) คือ วงจรการควบคุมคุณภาพ

1. Plan (วางแผน) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อาจประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการทำงาน Plan การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการทำงาน กำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการ และกำหนดงบประมาณที่จะใช้ การเขียนแผนดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของลักษณะการทำงาน การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้
2. Do (ปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การดำเนินการตามแผน อาจประกอบด้วย การมีโครงสร้างรองรับการดำเนินการ (เช่น คณะกรรมการหรือหน่วยงานของคุณ) มีวิธีการดำเนินการ (เช่น มีการประชุมของคณะกรรมการ มีการจัดการเรียนการสอน มีการแสดงความจำนงขอรับนักศึกษาไปยังทบวงมหาวิทยาลัย) และมีผลของการดำเนินการ (เช่น รายชื่อนักศึกษาที่รับในแต่ละปี)
3. Check (ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน) หมายถึง การประเมินแผน อาจประกอบด้วย การประเมินโครงสร้างที่รองรับการดำเนินการ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงาน และการประเมินผลของการทำงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้ โดยในการประเมินดังกล่าวสามารถทำได้เอง โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนการดำเนินงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นลักษณะของการประเมินตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการอีกชุดมาประเมินแผน หรือไม่จำเป็นต้องคิดเครื่องมือ หรือแบบประเมินที่ยุ่งยากซับซ้อน
4. Act (ปรับปรุงแก้ไข) หมายถึง การนำผลการประเมินมาพัฒนาแผน อาจประกอบด้วย การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่ามีโครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก และสังเคราะห์รูปแบบการดำเนินการใหม่ที่เหมาะสม สำหรับการดำเนินการ ในปีต่อไป

ปราณี ช่วยชัย (2554) PDCA เครื่องมือในการจัดการคุณภาพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ Plan การวางแผน (Plan: P) เป็นส่วนประกอบของวงจรที่มีความสำคัญ เนื่องจากการวางแผนจะเป็นจุดเริ่มต้นของงานและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในส่วนอื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผน ในวงจรเดมมิ่ง เป็นการหาคำตอบประกอบของปัญหา โดยวิธีการระดมความคิด การเลือกปัญหา การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหา การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีดำเนินการ การกำหนดวิธีการตรวจสอบและประเมินผล ในขั้นตอนนี้สามารถนำเครื่องมือเบื้องต้นแห่งคุณภาพอื่นๆ มาใช้งานร่วมด้วย เช่น Flowchart, Why-Why Diagram, How-How Diagram, 5W 2H Principles, Brainstorming ฯลฯ DO การปฏิบัติตามแผน (Do : D) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในตารางการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้นๆ ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิก ตลอดจนการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้นๆ ในขั้นตอนนี้ขณะที่ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วย หากไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการปรับแผนใหม่ และเมื่อแผนนั้นใช้งานได้ก็นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป

Check การตรวจสอบ (Check : C) หมายถึง การตรวจสอบดูว่าเมื่อปฏิบัติงานตามแผน หรือการแก้ปัญหาตามแผนแล้ว ผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่ การไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่ปฏิบัติตามแผน ความไม่เหมาะสมของแผนการเลือกใช้เทคนิคที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

Action การดำเนินการให้เหมาะสม (Action : A) เป็นการกระทำภายหลังที่กระบวนการ 3 ขั้นตอนตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาผลจากการตรวจสอบ (C) มาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป

สุธาสิณี โปธิจันทร์ (2557) กล่าวว่า การดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงผ่านเครื่องมือการเพิ่มผลผลิตภาพ หรือการปรับปรุงคุณภาพ หรือแม้แต่การบริหารกิจกรรมภายในองค์กร การวางแผนงานอย่างเหมาะสมจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี และการดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนจะเป็นเส้นทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ก็จะต้องมีการตรวจสอบความคืบหน้า หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นระยะ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ และที่สำคัญเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นแต่ละครั้ง บทเรียนต่างๆ ที่ได้รับก็ถือเป็นสิ่งสำคัญ หากได้มีการนำมาทบทวน และสรุปข้อดี ข้อด้อย หรือหาจุดปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินงานในรอบต่อไปทำได้ง่ายขึ้นได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น และที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ก็คือการดำเนินงานอย่างครบถ้วนตามแนวคิดของวงจร PDCA ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ การนำระบบ PDCA มาใช้ในกระบวนการดำเนินงาน

ความหมายของ PDCA วงจรการบริหารงานคุณภาพ ประกอบด้วย

P = Plan คือ การวางแผนจากวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้น

D = Do คือ การปฏิบัติตามขั้นตอนในแผนงานที่ได้เขียนไว้อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

C = Check คือ การตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของแผนงานว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้น จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขแผนงานในขั้นตอนใดบ้าง

A = Action คือ การปรับปรุงแก้ไขส่วนที่มีปัญหา หรือถ้าไม่มีปัญหาใดๆ ก็ยอมรับแนวทางการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้ผลสำเร็จ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานครั้งต่อไป

เมื่อได้แผนงาน (P) นำไปปฏิบัติ (D) ระหว่างปฏิบัติก็ดำเนินการตรวจสอบ (C) พบปัญหา ก็ทำการแก้ไขหรือปรับปรุง (A) การปรับปรุงก็เริ่มจากการวางแผนก่อนวนไปเรื่อยๆ จึงเรียกววงจร PDCA ประโยชน์ของ PDCA มีดังนี้

1. การวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความพร้อมเมื่อได้ปฏิบัติงานจริง การวางแผนงานควรวางให้ครบ 4 ขั้น ดังนี้

1) ขั้นการศึกษา คือ การวางแผนศึกษาข้อมูล วิธีการ ความต้องการของตลาด ข้อมูลด้านวัตถุดิบ ด้านทรัพยากรที่มีอยู่หรือเงินทุน เป็นต้น

2) ขั้นเตรียมงาน คือ การวางแผนเตรียมงานด้านสถานที่ การออกแบบผลิตภัณฑ์ ความพร้อมของพนักงาน อุปกรณ์ เครื่องจักร วัตถุดิบ เป็นต้น

3) ขั้นดำเนินงาน คือ การวางแผนแนวทางการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนแต่ละฝ่าย เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย ฝ่ายโฆษณา เป็นต้น

4) ขั้นการประเมินผล คือ การวางแผนหรือเตรียมการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เช่น ประเมินจากยอดการจำหน่าย ประเมินจากคำติชมของลูกค้า หรือประเมินจากเครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยเฉพาะ เพื่อให้ผลที่ได้จากการประเมินเกิดความเที่ยงตรง

2. การปฏิบัติตามแผนงาน ทำให้ทราบขั้นตอน วิธีการ และสามารถเตรียมงานล่วงหน้าหรือทราบอุปสรรคล่วงหน้าด้วย ดังนั้น การปฏิบัติงานก็จะเกิดความราบรื่น และเรียบร้อย นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

3. การตรวจสอบ ให้ได้ผลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ประกอบด้วย

3.1 ตรวจสอบจากเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3.2 มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้

3.3 มีเกณฑ์การตรวจสอบที่ชัดเจน

3.4 มีกำหนดเวลาการตรวจที่แน่นอน

3.5 บุคลากรที่ทำการตรวจสอบต้องได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เมื่อการตรวจสอบได้รับการยอมรับ การปฏิบัติงานขั้นต่อไปก็ดำเนินต่อไปได้

4. การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดก็ตาม เมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพก็จะเกิดขึ้น ดังนั้น วงจร PDCA จึงเรียกว่า วงจรบริหารงานคุณภาพ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว (2557) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาและสำนักงานทางการศึกษาซึ่งอยู่ในสังกัดของ 6 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น และสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา ดังนี้ ครูทุกสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 2,144 คน ผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 1,653 คน ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 346 คน และผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 149 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ที่สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สภาพและปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐาน การปฏิบัติตน ซึ่งคณะผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากมาตรฐานการปฏิบัติงานและแบบแผน พฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของคุรุสภา จำนวน 4 ฉบับ จำแนกตามสถานภาพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และ 2) ประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริม กำกับ และติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลตัวแปรการรับรู้สภาพและปัญหาการปฏิบัติ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการส่งเสริม กำกับ และติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย สรุปได้ว่า 1) ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจากทุกสังกัด ตลอดจนผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ รับรู้การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก และรับรู้ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายมาตรฐานในระดับน้อย ในส่วนของการรับรู้การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้น ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจากทุกสังกัด ตลอดจนผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ รับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และรับรู้ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับน้อย 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า 2.1) ครูจากสังกัดกรุงเทพมหานครรับรู้ว่ามีปฏิบัติตามมาตรฐานได้มากกว่าครูจากทุกสังกัด นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง ในส่วนการรับรู้ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูที่มาจากหน่วยงานต้นสังกัดที่แตกต่างกัน พบว่าครูจากสังกัดกรุงเทพมหานครมีปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานน้อยกว่าครูจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติตามมาตรฐานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง ในส่วนการรับรู้ปัญหา การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มาจากหน่วยงานต้นสังกัดที่แตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานน้อยกว่าผู้บริหารจาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง ในส่วนของผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตน พบว่า 2.3) ครูจากสังกัดกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณในภาพรวมมากกว่าครูจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นอกนั้นไม่พบความแตกต่างในส่วนการรับรู้ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนของครูที่มาจากหน่วยงานต้นสังกัดที่แตกต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกัน 2.4) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มาจากหน่วยงานต้นสังกัดที่แตกต่างกันปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนไม่แตกต่างกัน ในส่วนการรับรู้ ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มาจากหน่วยงานต้นสังกัดที่ แตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหารจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาการปฏิบัติตน ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง 3) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริม กำกับและติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พบว่า 3.1) ครูในแต่ละสังกัดมีความเห็นว่า หน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษา และครูสภาควรทำหน้าที่ส่งเสริมกำกับและติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานการการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูควรมีการกำหนดนโยบายและกรอบมาตรฐานวิชาชีพที่ชัดเจน เหมาะสม และปฏิบัติได้จริง การพัฒนาครูควรมีรูปแบบที่หลากหลาย ตรงกับปัญหาและความต้องการของครู การติดตามการปฏิบัติงานเน้นตามสภาพจริงแบบเชิงประจักษ์มีระบบการให้ขวัญและกำลังใจที่เหมาะสม มีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาครูทางด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการเชื่อมโยงการปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน การกำหนด มาตรการการประเมินสมรรถนะของครูที่สามารถสะท้อนสมรรถนะที่แท้จริงเพื่อต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น 3.2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่า กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานต้นสังกัด และครูสภา ควรทำหน้าที่ส่งเสริม กำกับและติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานการการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีกฎกระทรวงให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องถือปฏิบัติการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างหลากหลายรูปแบบตรงตามปัญหาและความต้องการของผู้บริหาร การติดตามผลการพัฒนาด้วยการประเมินผลการปฏิบัติตามสภาพจริงโดยเน้นการมีส่วนร่วม การจัดทำข้อตกลงร่วมกันเพื่อช่วยเหลือกันระหว่างสถานศึกษา มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการรายงานตนเองเกี่ยวกับผลการปฏิบัติตามมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อกำหนดในการกำกับชัดเจนและปฏิบัติได้จริง รวมทั้งมีมาตรการการลงโทษและหรือส่งเสริมพัฒนา เป็นต้น 3.3) ผู้บริหารการศึกษา มีความเห็นว่า หน่วยงานต้นสังกัดและครูสภาควรทำหน้าที่ส่งเสริมกำกับและ ติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา ให้มีการพัฒนาวิชาชีพที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด ได้แก่การจัดทำหลักสูตรอบรมที่เข้มข้นในแต่ละเขตตรวจราชการ การอบรมและพัฒนาตามปัญหาและความต้องการ

ของผู้บริหารการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การตรวจสอบ ติดตาม กำกับ การปฏิบัติงานอย่างเข้มข้นโดยหน่วยงานจากกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานต้นสังกัด และครูสภาแบบเครือข่ายเป็นต้น และ 3.4) ศึกษานิเทศก์มีความเห็นว่า หน่วยงานต้นสังกัด และครูสภา ควรทำหน้าที่ส่งเสริมกำกับ และติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ให้มีการพัฒนาวิชาชีพศึกษานิเทศก์อย่างหลากหลายรูปแบบ ตามปัญหาและความต้องการ การจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติตามมาตรฐาน ให้มีการประเมินตนเองตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมและนำเสนอผลงานในระดับชาติ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การจัดตั้งหน่วยงานย่อยเพื่อกำกับมาตรฐานให้สอดคล้องกับภารกิจ มีการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาวิชาชีพที่ยั่งยืนทุก 5 ปี การตั้งหน่วยงานหลักดูแลมาตรฐานการปฏิบัติและจรรยาบรรณวิชาชีพของศึกษานิเทศก์

สิทธิ กาวิลละ (2552) ได้ศึกษาการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเทศบาล 5 (แก้วปัญญาอุปลัมภ์) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน เพื่อนำมามาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อสอบถามความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการใช้แบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของโรงเรียน เทศบาล 5 (แก้วปัญญาอุปลัมภ์) โดยทำการศึกษากับครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 16 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาที่ไม่ใช่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนครู จำนวน 7 คน ซึ่งล้วนเป็นกลุ่มประชากรจริง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินและแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลโดยใช้ตาราง ประกอบอธิบายและพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผลการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนพบว่า ทางโรงเรียนเทศบาล 5 (แก้วปัญญาอุปลัมภ์) ได้แบบใช้ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานการปฏิบัติตนของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูง มีความเชื่อมั่น (Reliability) อย่างน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.86 แบ่งออกเป็น 6 มาตรฐาน ดังนี้ 1.1 มาตรฐานด้านการร่วมกิจกรรมส่วนรวมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีตัวชี้วัด 5 รายการ 1.2 มาตรฐานด้านการประพฤติตามจรรยาบรรณครู มีตัวชี้วัด 9 รายการ 1.3 มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย และให้ความร่วมมือกับหัวหน้าฝ่าย มีตัวชี้วัด 8 รายการ 1.4 มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานพิเศษอย่างลำบากตรากตรำเป็นที่ยอมรับทั้งในและนอกสถานศึกษา มีตัวชี้วัด 10 รายการ 1.5 มาตรฐานด้านการปฏิบัติหน้าที่เวรประจำวัน มีตัวชี้วัด 6 รายการ 1.6 มาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมของความเป็นครูมืออาชีพ มีตัวชี้วัด 8 รายการ 2. ผลการนำแบบประเมินมาตรฐานไปใช้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปผลได้ดังนี้ 2.1 ด้านการร่วมกิจกรรมส่วนรวมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลการประเมินเฉลี่ยตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2549 ถึงเดือนมีนาคม 2552 คิดเป็นร้อยละ 92.02 2.2 ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลการประเมินเฉลี่ยตั้งแต่เดือนตุลาคม 2549 ถึงเดือนมีนาคม 2552 คิดเป็นร้อยละ 95.01 2.3 ด้านการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย และให้ความร่วมมือกับหัวหน้าฝ่าย พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลการประเมินเฉลี่ยตั้งแต่เดือนตุลาคม 2549 ถึงเดือนมีนาคม 2552 คิดเป็นร้อยละ 93.54

2.4 ด้านการปฏิบัติงานพิเศษอย่างลำบากตรากตรำ เป็นที่ยอมรับทั้งในและนอกสถานศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลการประเมินเฉลี่ยตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2549 ถึงเดือนมีนาคม 2552 คิดเป็นร้อยละ 91.91 2.5 ด้านการปฏิบัติหน้าที่เวรประจำวัน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลการประเมินเฉลี่ยตั้งแต่เดือนตุลาคม 2549 ถึงเดือนมีนาคม 2552 คิดเป็นร้อยละ 90.99 2.6 ด้านคุณธรรมจริยธรรมของความเป็นครูมืออาชีพ พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลการประเมินเฉลี่ยตั้งแต่เดือนตุลาคม 2549 ถึงเดือนมีนาคม 2552 คิดเป็นร้อยละ 92.36 2.7 ผลสรุปการนำแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2549 ถึงเดือนมีนาคม 2552 คิดรวม 6 มาตรฐาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีผลการประเมินเฉลี่ยรวม 6 มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 92.63 3. ผลการประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนสรุปผลได้ดังนี้ 3.1 ด้านการร่วมกิจกรรมส่วนรวมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3.2 ด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3.3 ด้านการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย และให้ความร่วมมือกับหัวหน้าฝ่าย พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3.4 ด้านการปฏิบัติงานพิเศษอย่างลำบากตรากตรำ เป็นที่ยอมรับทั้งในและนอกสถานศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3.5 ด้านการปฏิบัติหน้าที่เวรประจำวัน พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3.6 ด้านคุณธรรมจริยธรรมของความเป็นครูมืออาชีพ พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3.7 ผลสรุปความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อแบบประเมิน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนโดยภาพรวมทั้ง 6 มาตรฐาน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 โดยการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ (1) ประชากร (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ (4) การเก็บรวบรวมข้อมูล (5) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 40 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

- (1) จัดทำ (ร่าง) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- (2) ขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา , ผู้อำนวยการกลุ่ม พิจารณาตรวจสอบ (ร่าง) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- (3) ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
- (4) เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
- (5) นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 47 ชุด เก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 40 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.11 แบบสรุปผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเป็นผู้สรุปผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์คุณภาพ โดยการหาค่าเฉลี่ย แล้วนำผลมาแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

5.1 การหาค่าเฉลี่ย \bar{X} (Arithmetic mean) (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2548 : 59) ใช้สูตรต่อไปนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

\bar{X} (เอ็กซ์บาร์) แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลบวกของคะแนนทั้งหมด
 n แทนจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

5.2 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (กานดา พุนลาภทวี, 2549 : 71) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

S.D. แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 $\sum x^2$ แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทนจำนวนข้อมูลทั้งหมด

5.3 การวิเคราะห์คุณภาพ โดยการหาค่าเฉลี่ย แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลผลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีความถูกต้อง สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยทำการศึกษากับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 จำนวน 40 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบรรยายผลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลไปพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตามโครงการการป้องกันการทุจริตโดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ศึกษาพิเศษ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) จำนวน 40 คน ซึ่งมีผลการวิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

ตารางแสดงระดับความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เนื้อหาของมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย	4.53	0.55	มากที่สุด
2. การจัดการเนื้อหาเป็นหมวดหมู่และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย	4.48	0.55	มาก
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	4.50	0.60	มากที่สุด
4. ผู้ปฏิบัติงานสามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	4.33	0.80	มาก
5. ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นระบบ	4.30	0.72	มาก
6. บุคลากรผู้เข้ามาใหม่สามารถทำความเข้าใจหน้าที่และขั้นตอนการทำงานเบื้องต้นได้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ไม่เกิดความสับสน	4.28	0.75	มาก

ตารางแสดงระดับความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
7. การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็วเมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน	4.30	0.72	มาก
8. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ภายใต้สภาวะที่หน่วยงานขาดแคลนทรัพยากรบุคลากร	4.28	0.82	มาก
9. การปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
10. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน สามารถติดตามงานได้ทุกขั้นตอน	4.50	0.60	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.41	0.67	มาก

จากตารางแสดงความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับมากที่สุดจำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.60$, S.D = 0.55) เนื้อหาของมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย ($\bar{x} = 4.53$, S.D = 0.55) ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.50$, S.D = 0.60) และผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน สามารถติดตามงานได้ทุกขั้นตอน ($\bar{x} = 4.50$, S.D = 0.60) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก แยกตามลำดับดังนี้ การจัดการเนื้อหาเป็นหมวดหมู่และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย ($\bar{x} = 4.48$, S.D = 0.55) ผู้ปฏิบัติงานสามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.33$, S.D = 0.80) ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นระบบ ($\bar{x} = 4.30$, S.D = 0.72) การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็วเมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 4.30$, S.D = 0.72) บุคลากรผู้เข้ามาใหม่สามารถทำความเข้าใจหน้าที่และขั้นตอนการทำงานเบื้องต้นได้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพไม่เกิดความสับสน ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.75) และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ภายใต้สภาวะที่หน่วยงานขาดแคลนทรัพยากรบุคลากร ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.82)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

1. ควรปรับปรุงคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน
2. ควรมีการทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงานทุกๆ 3 ปี เนื่องจากมีบางกลุ่มงานโอนไปหน่วยงานอื่น
3. มาตรฐานการปฏิบัติงานควรมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ จึงจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

4. น่าจะใช้คำว่า “คู่มือการปฏิบัติงาน”
5. ควรมีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ให้ตรงกับภาระงานของบุคลากรปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด
6. ควรมีการปรับปรุงเป็นระยะ เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน และการเปลี่ยนโครงสร้าง
7. ภาระงานบางงาน ควรมีการบูรณาการในการปฏิบัติงาน
8. เนื่องจากกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง และการบังคับบัญชาตามผู้มีอำนาจ ตาม มาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีการเปลี่ยนแปลง ควรมีการทบทวน และปรับเปลี่ยนบางรายการ
9. ควรมีการปรับปรุงใหม่ เนื่องจากมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทำไว้เดิม ตามกฎหมาย ระเบียบเดิม แต่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งการปฏิรูปโครงสร้าง หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ควรมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
10. การทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นคู่มือในการทำงาน นับว่ามีประโยชน์มาก ทั้งยังสามารถเสริมประสิทธิภาพ การทำงานได้อย่างเป็นระบบ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาผลการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีความถูกต้อง สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

การวิจัยนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ศึกษาพิเศษ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) จำนวนทั้งสิ้น 40 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์คุณภาพ โดยการหาค่าเฉลี่ย แล้วนำผลมาแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์ และการบรรยายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1. เนื้อหาของมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D = 0.55)
2. การจัดการเนื้อหาเป็นหมวดหมู่และลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D = 0.55)
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D = 0.60)
4. ผู้ปฏิบัติงานสามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, S.D = 0.80)
5. ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D = 0.72)
6. บุคลากรผู้เข้ามาใหม่สามารถทำความเข้าใจหน้าที่และขั้นตอนการทำงานเบื้องต้นได้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ไม่เกิดความสับสน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.75)
7. การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็วเมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D = 0.72)

8. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ภายใต้สภาวะที่หน่วยงานขาดแคลนทรัพยากรบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.82)

9. การปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D = 0.55)

10. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกันสามารถติดตามงาน ได้ทุกขั้นตอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D = 0.60)

โดยภาพรวมความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D = 0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D = 0.55) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรผู้เข้ามาใหม่สามารถทำความเข้าใจหน้าที่และขั้นตอนการทำงานเบื้องต้นได้ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีคุณภาพไม่เกิดความสับสน ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.75) และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ภายใต้สภาวะที่หน่วยงานขาดแคลนทรัพยากรบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$, S.D = 0.82)

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน จากการ สอบถามด้วยคำถามปลายเปิด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความ คิดเห็น สรุปได้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเห็นว่า การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นคู่มือในการทำงานมีประโยชน์มาก ทั้งยังสามารถเสริมประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเป็นระบบ แต่เนื่องจากกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง และการบังคับบัญชาของผู้มีอำนาจ ตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีการ เปลี่ยนแปลง ควรมีการทบทวน ปรับปรุง พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ให้ตรงกับภาระงานของบุคลากร ในปัจจุบัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจและสามารถอภิปรายผล ดังนี้

จากภาพรวมความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้ใช้มาตรฐาน การปฏิบัติงาน เห็นว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีประโยชน์ในการใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน เนื้อหาของมาตรฐาน การปฏิบัติงาน มีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น สามารถลดขั้นตอน ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานแทนกันได้ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน สามารถติดตามงานได้ทุกขั้นตอน ส่งผลให้การประเมินเป็นไป ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ แต่เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง การปฏิรูปโครงสร้างตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 สั่ง ณ วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ.2559 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 สั่ง ณ วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ.2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2559 สั่ง ณ วันที่ 3 เมษายน พ.ศ.2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ การบังคับบัญชาของผู้มีอำนาจ ตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีการเปลี่ยนแปลง ผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่า ควรมีการทบทวน ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอชุมพวง เขต 2 ให้ตรงกับภาระงานของบุคลากรปัจจุบัน

ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

- ด้านการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน

การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ กรอบแนวคิดทฤษฎี ศึกษาความต้องการในการพัฒนา แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน

การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน ต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงทำการศึกษาผลการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากการศึกษาทำให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติงานที่ตรงกัน สามารถติดตามงานได้ทุกขั้นตอน

- ด้านการศึกษาผลการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน

การศึกษาผลการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ กลุ่มเป้าหมาย วิธีการดำเนินการสร้างนวัตกรรม การหาประสิทธิภาพ การสอบถามความคิดเห็น การวิเคราะห์ผลและสรุปผล

การศึกษาผลการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการที่อาศัยแนวคิด ทฤษฎีรองรับอย่างสมเหตุสมผลสามารถอ้างอิงได้ โดยทฤษฎีที่นำมาเป็นกรอบแนวคิดในศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย (1) ทฤษฎีการจัดการจัดการแบบมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ (2) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) (3) วงจรคุณภาพ PDCA (4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (5) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับทฤษฎี ดังนี้ ทฤษฎีการจัดการจัดการแบบมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ที่ระบุว่า วิธีการจัดการที่เป็นระบบมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzber) กล่าวว่า การใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพึงพอใจจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานอย่างทุ่มเท

สรุป การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือการศึกษาผลการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ถ้ามีการวางแผนการทำงานอย่างเหมาะสม จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี

ข้อเสนอแนะ

1. นำผลที่ได้จากศึกษาไปวางแผนพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์งานของข้าราชการครูบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ เหมาะสมมากยิ่งขึ้น และมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
2. ผู้บริหารสามารถนำมาตรฐานการปฏิบัติงาน และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์งาน เป็นเครื่องมือช่วยควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นที่มาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารสามารถนำมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
4. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินสามารถนำมาตรฐานการปฏิบัติงาน และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์งาน เป็นเครื่องมือในการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน
5. ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน สามารถนำมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

บรรณานุกรม

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554) มาตรฐาน. , ปฏิบัติ. , งาน.

สืบค้นเมื่อ 29 ธันวาคม 2560, จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>

ชี้ชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2552). มาตรฐานของการปฏิบัติงานคืออะไร. สืบค้นเมื่อ 29 ธันวาคม, 2560, จาก goo.gl/dkdi89

พระมหาจรัส มุ่งเผือกกลาง (2560) **ทฤษฎีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) กับการบริหารงานที่มีประสิทธิผล.** สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม, 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/628661>

พรศักดิ์ จินา (2555) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM). สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม, 2560, จาก

http://www.surat3.go.th/home/0003.php?name=news3&file=readnews3&id=9#.Wke0UdJL_IV
อำนาจชัย บุญศรี (2556). **ทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg and other. .).** สืบค้นเมื่อ

4 มกราคม 2561, จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>

สุธาสิณี โพธิจันทร์ (2557). PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.

สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2560, จาก สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ <http://www.ftpi.or.th/2015/2125>

นางปราณี ช่วยชัย (2554). PDCA วงจรคุณภาพ. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/447820>

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้. การนำระบบ PDCA มาใช้ในกระบวนการดำเนินงาน. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2560, จาก http://graduate.sct.ac.th/article_detail.php?id=15

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี บทความ PDCA. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2560, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/PDC>

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ บทความ การนำระบบ PDCA มาใช้ในกระบวนการดำเนินงาน. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2560, จาก http://graduate.sct.ac.th/article_detail.php?id=15

ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว (2557). การศึกษาสภาพการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ มาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2560, จาก http://news.ksp.or.th/ksplibrary/components/com_booklibrary/ebooks/13Research.pdf

สิทธิ์ กาวิลละ. (2552). การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเทศบาล 5 (แก้วปัญญาอุปลัมภ์). สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2560, จาก https://www.kroobannok.com/news_file/p40259480737.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/442 ลงวันที่ 31 มีนาคม 2551 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.ศ.

หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.5/ว21 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2552 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา ๓๘ ค.(๒)

กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.ค.ศ.

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องในการศึกษา

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษา

1. นายลิขสิทธิ์ ผลจันทร์งาม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
2. นายวสันต์ อินกลิ่น รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
3. นางรุ่งทิพย์ ทาวดี ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
4. นางปริศนา โสภานุญ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยจะนำผลประเมินที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ และเหมาะสม มากยิ่งขึ้น
๒. กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
1. เนื้อหาของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย					
2. การจัดเนื้อหาเป็นหมวดหมู่ และการลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และเข้าใจง่าย					
3. ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น					
4. ผู้ปฏิบัติงานสามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
5. ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ที่ไม่เป็นระบบ					
6. บุคลากรผู้เข้ามาใหม่สามารถทำความเข้าใจหน้าที่และขั้นตอนในการทำงานเบื้องต้นได้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ไม่เกิดความสับสน					
7. การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็วเมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
8.บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ภายใต้สภาวะที่หน่วยงานขาดแคลนบุคลากร					
9.การปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับนโยบายวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน					
10. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติงานที่ตรงกัน สามารถติดตามงานได้ทุกขั้นตอน					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
 กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.ลำพูน เขต 2

ภาคผนวก ค

โครงการ การป้องกันการทุจริตโดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน

โครงการ การป้องกันการทุจริตโดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ลักษณะโครงการ โครงการต่อเนื่อง

สนอง ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ที่ 3 ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมี
วัฒนธรรม การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

จุดเน้นที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ร้อยละ 100 ของบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน
การปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มาตรฐานที่ 2 การ
บริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล

ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล นางประภากร มายาง

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน
และจัดทำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด เพื่อให้ผู้บริหารมีเครื่องมือช่วย
ควบคุม ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้รับการประเมิน
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติที่ตรงกัน อันจะส่งผลให้การดำเนินการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการ ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีความ
เที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้

ในการนี้ เพื่อให้มาตรฐานการปฏิบัติงาน และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากรทางการศึกษา
ให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และสอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ลำพูน เขต 2 จึงได้จัดทำโครงการ การป้องกันการทุจริตโดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ลำพูน เขต 2 ให้มีความสมบูรณ์

2.2 เพื่อจัดทำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการ
ปฏิบัติงาน

2.3 เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ทุกคน

3.2 เชิงคุณภาพ มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 2 มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และมีแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

4. วิธีดำเนินงาน / ขั้นตอนดำเนินงาน / กิจกรรมดำเนินงาน

กิจกรรมสำคัญ	ข้อมูลปีฐาน	ระยะเวลา	งบประมาณ
- ดำเนินการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 และจัดทำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 - ประเมินผล /สรุปผล/รายงานผล	1	ตุลาคม 2560 กันยายน 2561)	15,000

5. งบประมาณ / รายละเอียดการใช้งบประมาณ

ที่	กิจกรรม/รายงาน	เงินงบประมาณ				เงินนอก งบประมาณ
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม	
1	- ประชุมคณะกรรมการ ดำเนินการพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของบุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ลำพูน เขต 2 และจัดทำ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ งานของบุคลากรทาง การศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 2	-	5,000	-	5,000	-

ที่	กิจกรรม/รายงาน	เงินงบประมาณ				เงินนอก งบประมาณ
		ตอบแทน	ใช้สอย	วัสดุ	รวม	
2	- สรุปผล รายงานผล (จัดทำรูปเล่ม มาตรฐาน การปฏิบัติงาน และแบบ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของ งานของบุคลากร ทางการศึกษา)	-	-	10,000	10,000	ขออนุมัติจากงบ วัสดุของ สำนักงานฯ
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (ขอถ่ายโอนทุกรายการ)					15,000	

6. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการประเมิน	เครื่องมือ
ผลผลิตของโครงการ (Output) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ของ บุคลากรทางการศึกษา ถูกต้อง สมบูรณ์ และสอดคล้องกับภารกิจ ปัจจุบัน ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2	การประเมินปีละ 2 ครั้ง (ครั้งที่ 1 เมษายน , ครั้งที่ 2 ตุลาคม ของทุกปี)	แบบประเมิน
ผลลัพธ์ของโครงการ (Outcome) บุคลากรทางการศึกษาได้ ปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานการปฏิบัติงาน	การประเมินปีละ 2 ครั้ง (ครั้งที่ 1 เมษายน , ครั้งที่ 2 ตุลาคม ของทุกปี)	แบบประเมิน

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2
ปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาสามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ครบ ทุกตำแหน่ง ระดับและสายงาน และนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
หรือเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางประภากร มายาง
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2546 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2547 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช ปีการศึกษา 2554 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2