

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การใด ๆ ก็ตามจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ อาทิ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการเกี่ยวกับคน การอำนาจการหรือสิ่งการ และการควบคุม ในปัจจัยเหล่านี้ คนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะคนเป็นทรัพยากรทางการบริหารอันสำคัญที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในองค์การดำเนินไปด้วยดี และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

การบริหารงานบุคคลจึงเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญมาก Kingsbury (1957 : 54) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้อย่างสั้นและรัดกุมว่า "พิจารณาในทุกแง่ทุกมุมแล้ว ก็จะประจักษ์ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร" ยิ่งในยุคปัจจุบัน องค์การต่าง ๆ มีการพัฒนาและการแข่งขันกันในทุกด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง (Mondy และ Noe 1990 : 382)

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลหรือกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่สำคัญของผู้บริหารที่จะช่วยเสริมสร้างการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถใช้คนให้ถูกต้องกับความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน ช่วยลดความขัดแย้ง เรื่องการพิจารณาความดีความชอบ เสริมสร้างสามัคคีธรรมและสร้างพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จะช่วยกันปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานยังจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรในองค์การให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โรงเรียนคาทอลิกเป็นสถาบันการศึกษาของเอกชน ดำเนินการจัดการศึกษาโดยบุคคล คณะบุคคล หรือมูลนิธิที่เป็นคาทอลิก เริ่มจัดตั้งขึ้นในประเทศไทยโดยนักบวช มิชชันนารี ในปี พ.ศ. 1908 (มาร์ติน ประทีป โทมมาส 2517 : 113) ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช แต่ได้ล้มเลิกไปภายหลังการสิ้นพระชนม์ของสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (ธีรวัชร กุณีและคณะ 2524 : 19) ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนอัสสัมชัญขึ้น ในปี.ศ. 2128 นับว่าเป็นโรงเรียนคาทอลิกแห่งแรกในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์

โรงเรียนคาทอลิกตั้งขึ้นมาเป็นระยะเวลากว่า 400 ปีแล้ว ซึ่งย่อมจะเป็นเครื่องพิสูจน์แล้วว่า โรงเรียนคาทอลิกได้มีบทบาทในด้านการช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้กับเด็ก ๆ และเยาวชนไทยได้เป็นอย่างดี (วิชา คู่วิรัตน์ 2530 : 2)

โรงเรียนคาทอลิกแบ่งออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. โรงเรียนคาทอลิกของสังฆมณฑล ซึ่งมีอยู่ 10 เขตด้วยกัน โรงเรียนคาทอลิกที่มีพื้นที่อยู่ในเขตสังฆมณฑลใด ก็จะมีสังกัดอยู่ในสังฆมณฑลนั้น โดยมีบาทหลวงหรือภคิณีที่ทำงานอยู่ในแต่ละสังฆมณฑลเป็นผู้รับผิดชอบ
2. โรงเรียนคาทอลิกของคณะนักบวช ดำเนินการและรับผิดชอบโดยคณะนักบวช ซึ่งมีอยู่หลายคณะด้วยกัน เช่น คณะภราดาเซนต์คาเบรียล คณะซาเลเซียน คณะภคิณีเซนต์ปอล เดอชาร์ตร คณะธิดาพระราชนิมาเรียมผู้นิรมล ฯลฯ
3. โรงเรียนคาทอลิกของเอกชนที่นับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกเป็นผู้ดำเนินการ หรือเป็นเจ้าของ เช่น โรงเรียนเซนต์จอห์น โรงเรียนเพ็ญสมิทธ์ โรงเรียนสารสาสน์พิทยา โรงเรียนธรรมภิรักษ์ ฯลฯ

โรงเรียนทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย ภายใต้การควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ

โรงเรียนคาทอลิกได้จัดการศึกษามาเป็นระยะเวลาช้านาน นับตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช โดยพยายามให้การอบรมศึกษาแก่เด็กและเยาวชนของชาติให้เจริญก้าวหน้า

เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีและมีคุณภาพในอนาคต เพื่อเป็นการเสริมสร้างสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าและพัฒนามากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยเฉพาะการบริหารงานบุคลากรหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อประสิทธิภาพทางการบริหารการศึกษา เพราะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูโดยตรง

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะช่วยเสริมสร้างการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โรงเรียนคาทอลิกแต่ละโรงเรียนต่างก็มีอิสระในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของตน สามารถสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนของตน บางโรงเรียนมีการร่วมกันสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นมาใช้ในกลุ่มโรงเรียนของตน เช่น เมื่อปีการศึกษา 2534 ฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้เริ่มทดลองใช้เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบเดียวกันในทุกโรงเรียนที่เป็นของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ (ฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 2534 : 2) สำหรับโรงเรียนคาทอลิกส่วนใหญ่ยังคงสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นมาใช้ในโรงเรียนของตน ซึ่งการที่แต่ละโรงเรียนมีอิสระในการสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นมาใช้ในหน่วยงานของตนเองนี้ ในแง่หนึ่งก็เป็นสิ่งที่ดี เพราะสามารถปรับให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงเรียนได้ และทำให้เกิดความคล่องตัวในการที่จะปรับเปลี่ยนและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

จากรายงานการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนคาทอลิกในอดีตที่ผ่านมา มีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานในโรงเรียนคาทอลิก การวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนคาทอลิก การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก การศึกษาถึงความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียนคาทอลิก ฯ ยังไม่ปรากฏรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

คาทอลิก และเนื่องจากปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และกำลังมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญและกำหนดเป็นหน้าที่หนึ่งในการบริหารงานบุคคล (Mondy 1990 : 382) ประกอบกับผู้วิจัยดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนด้วย จึงทำให้เป็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพราะการศึกษานี้จะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร
2. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดของ Mondy และ Noe (1990 : 389) คือ
 - 2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.2 การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน
 - 2.3 การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 - 2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.5 การแจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมิน

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการแจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมินทุกชั้นตอนอย่างต่อเนื่อง

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ ว่าโรงเรียนต้องการที่จะนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาอะไรบ้าง

การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน หมายถึง การชี้แจงเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และระดับของการปฏิบัติงานที่โรงเรียนมุ่งหวัง

การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดรายการและเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมิน ผู้ประเมิน วิธีการรวบรวม และการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และดำเนินการให้ได้มาซึ่งข้อมูลการปฏิบัติงานของครู

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาคูณค่าของงานทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และคุณลักษณะส่วนตัว โดยเปรียบเทียบกับระดับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

การแจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมิน หมายถึง การแจ้งและอภิปรายผลการปฏิบัติงานให้ผู้ถูกประเมินได้รับทราบ เพื่อพิจารณาหาแนวทางในการปรับและเพิ่มประสิทธิภาพ การสอนของครู

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการและครูใหญ่ของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร
ผู้อำนวยการ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอธิการหรือผู้อำนวยการหรือผู้จัดการของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร

ครูใหญ่ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร

ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียน
คาทอลิกในกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยบุคคล
คณะบุคคล หรือมูลนิธิที่เป็นคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพ
มหานครในการปรับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก
2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของครูในการแก้ไขจุดอ่อน และ/หรือ
พัฒนาตนเองในการปฏิบัติการสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพ
มหานคร จำนวน 128 คน และครูจำนวน 4,886 คน รวม 5,014 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยจำแนกโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพ
มหานคร จำนวน 64 โรงเรียน ออกเป็น 3 ประเภท ตามประเภทของผู้ดำเนินการ ดังนี้

1. โรงเรียนที่ดำเนินการโดยอัครสังฆมณฑลกรุงเทพ จำนวน 16 โรงเรียน
2. โรงเรียนที่ดำเนินการโดยคณะนักบวช จำนวน 23 โรงเรียน ประกอบด้วย
คณะนักบวช 9 คณะ
3. โรงเรียนที่ดำเนินการโดยฆราวาส จำนวน 25 โรงเรียน

การดำเนินการสุ่มตัวอย่าง

ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มมาร้อยละ 30 ของจำนวนโรงเรียนประเภทที่ 1 และ 3 ได้โรงเรียน 13 โรงเรียน ดังนี้

โรงเรียนที่ดำเนินการโดยองค์กรสังคมแห่งประเทศไทย จำนวน 5 โรงเรียน

โรงเรียนที่ดำเนินการโดยชมรมอาสา จำนวน 8 โรงเรียน

และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนที่ดำเนินการโดยคณะนักบวช 9 คณะ ได้โรงเรียนที่ดำเนินการโดยคณะนักบวชคณะละ 1 โรงเรียน จำนวน 9 โรงเรียน

ในแต่ละโรงเรียนสุ่มผู้บริหารโรงเรียนโดยการสุ่มแบบเจาะจงเฉพาะตำแหน่ง ได้จำนวน 45 คน สำหรับครูใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มของยามานะ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 361 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม

แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับระบบและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1) ศึกษาเอกสารและคำร่าต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3) สร้างแบบสอบถาม โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

- 4) หาความตรงตามเนื้อหาโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา
- 5) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นกำหนดเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 ใช้กับผู้บริหาร ชุดที่ 2 ใช้กับครู

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และเสนอผลการวิเคราะห์โดยการใส่ตารางประกอบคำบรรยาย

การเสนอผลการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย คำนึงสามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ