

บทที่ 1

บทนำ



ภูมิหลัง

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานทุกชนิดมี 4 อย่างคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) องค์ประกอบทั้ง 4 อย่าง มีความสำคัญมาก แต่องค์ประกอบประการแรกคือ คน (Man) มีความสำคัญมากที่สุด¹ เพราะงานทุกชนิดดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องของทุกคน และทุกฝ่ายในหน่วยงาน นั่นคือผู้บริหารต้องหาทางดำเนินการทุกอย่างที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ มีขวัญ และกำลังใจ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ที่มีความดีความชอบ เอาใจใส่ดูแลและให้ความสนิเทศมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้วยความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความมั่นคงในชีวิต สร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นกับผู้ที่ปฏิบัติงาน สร้างสภาพการทำงานให้ดี เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้โดยเสรี และบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม²

¹ ภิญ โย สาสรร, หลักบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3, (พระนคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 156.

² Felix B. Nigro, Public Administration (New York : Rinehart Company, Inc., 1951), p. 201.

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกรรมวิธีในการบริหารงานบุคคลอย่างหนึ่ง
 ที่นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลใหม่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น¹ กล่าวคือ การประเมินผล
 การปฏิบัติงานช่วยให้อนุบริหารระดับสูงตัดสินใจได้ถูกต้องแม่นยำในการพิจารณาเกี่ยวกับ
 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion) การโยกย้าย (transfer) การให้
 พักงาน (layoff) และการไล่ออกจากงาน (discharge) เป็นไปอย่างมีเหตุผล
 และมีความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งยังทำให้การพิจารณาความดีความชอบ
 เป็นไปอย่างถูกต้อง² ด้วย นอกจากนี้ การประเมินผลงานอย่างมีระบบและมีมาตรฐาน
 ยังช่วยจัดปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งถือว่าเป็นการบำรุงขวัญที่สำคัญใน
 การบริหารบุคลากร โดยที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลงานผู้ใต้
 บังคับบัญชาได้อย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้แล้ว บอมนจะนำมาซึ่งความเป็นธรรม
 ในการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้ผู้บริหารพ้นจากคำครหาในตาใต้ เพราะ
 ผลที่ผู้บริหารได้รับภายหลังจากการพิจารณาความดีความชอบโดยปราศจากเครื่อง
 มีอื่ก็คือ ความเคลือบแคลงใจ ความระแวงสงสัย ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามี
 มีต่อผู้บังคับบัญชา และแสดงออกในรูปของ การดิ้นรนหนีทา การต่อต้าน

¹ สมชัย อัมมแสน, "การนำวิธีประเมินผลการทำงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์
 แท้จริง เลื่อนเงิน เลื่อน ขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ
 กรมการปกครอง", (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันสังคมพัฒนาบริหาร
 ศาสตร์, 2511), หน้า 1.

² สมาน รังสีโยกฤษฎ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล (กรุงเทพฯ :
 อักษรการพิมพ์, 2520), หน้า 76.

และอื่น ๆ อันแสดงถึงความเต็มอกของชีวิตในการทำงานของบุคลากร¹ สิ่งที่เห็นได้ชัดจากการที่ไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการประเมินผลเพื่อนำมาพิจารณาความดีความชอบก็คือ ทำให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางสร้างอำนาจนิยม และแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง² ฉะนั้น การพิจารณาความดีความชอบจึงควรยึดความสุจริต ความถูกต้อง เป็นธรรม และจำต้องทำอย่างมีหลักเกณฑ์ มีวิธีการ มีเครื่องมือในการจัดและประเมินผลงานบุคคลที่มีลักษณะเหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง³ เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องแน่นอน และจะเป็นสิ่งนำไปสู่การพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างยุติธรรม ดังนั้นในการประเมินผลงานของบุคลากรในวงการศึกษาจึงต้องเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบและมีมาตรฐาน และมีเครื่องมือในการประเมินที่เหมาะสมกับงานแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจะช่วยให้ครูที่ทำงานประเภทเดียวกันมีการเปรียบเทียบการทำงานของตนเองกับคนอื่น และเขาจะพยายามทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อแข่งขันกันนับว่าเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงส่งเสริมสมรรถภาพการทำงานของครูให้สูงขึ้นไปในตัวด้วย⁴

¹ คีลิก บุญเรืองรอด, "การประเมินผลงานบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบ", ครูปริทัศน์ 2 (ตุลาคม 2520) : 24.

² ครูอุทิศ (นามแฝง), "เรื่องของครู", สยามรัฐ (27 มิถุนายน 2517), : 8.

³ คีลิก บุญเรืองรอด, "การประเมินงานบุคลากรในวิทยาลัยครู", (เอกสารโรเนียว, 2515), หน้า 1.

⁴ Virgil K. Rowland, Evaluating and Improving Management Performance (New York : McGraw-Hill Book Co., 1970), p. 210.

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อนับที่ก
 ความเห็นของผู้ทำการประเมินนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบของจัดทำแบบประเมินเป็น
 มาตรฐานเดียวกัน ให้เหมาะสมสำหรับที่จะประเมินบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง
 ต่าง ๆ ตามลักษณะของงานที่ใดจำแนกและกำหนดมาตรฐานไว้ตามวัตถุประสงค์ที่จะนำ
 ไปใช้¹ ทั้งนี้เพราะการใช้แบบฟอร์มในการประเมินผลงานกับข้าราชการทุกชั้นทำตำแหน่ง
 หน้าที่แบบเดียวกันหมดเป็นการไม่ถูกต้องตามหลักการ เพราะลักษณะงานของแต่ละ
 ตำแหน่งแต่ละหน้าที่ไม่เหมือนกัน ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งก็ไม่เหมือนกัน²
 นอกจากนั้นแบบประเมินของสนองวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และในแบบควรกำหนดลักษณะ
 งานที่ต้องการจะประเมินผลไว้ด้วย³

ในปัจจุบันแบบและวิธีการประเมินผลยังมีลักษณะหละหลวม เปิดโอกาสให้
 ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจได้ความใจชอบ โดยไม่มีหลักเกณฑ์ มาตรการ และวิธีการใด ๆ
 กำหนดไว้ให้ถือปฏิบัติเคร่งครัด⁴ การให้อำนาจผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจเองจึงต้อง
 เป็นเหตุให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ลำเอียง และผู้บังคับบัญชาไม่สนใจในการติดตามประเมิน

¹สมพงษ์ เกษมนสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 2,
 (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 150.

²สมชัย สมแสน, การนำวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้พิจารณาบรรจุ
 แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ
 กรมการปกครอง หน้า 26.

³สมพงษ์ เกษมนสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ หน้า 150.

⁴ธนา ธีนิศร, "การพิจารณาความดีความชอบ", สยามรัฐ
 (22 กุมภาพันธ์ 2517), : 7.

ผลงาน¹ และเนื่องจากประเทศไทยไม่มีกฎหมายหรือระเบียบขัมบิโคที่จะบังคับกำหนดหน่วยราชการให้กำหนดแบบประเมินผลงานบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละประเภทหรือแต่ละตำแหน่งหน้าที่ และไม่บังคับให้นำผลการประเมินไปใช้ตามวัตถุประสงค์² ทั้งไม่ได้อำหนดหลักเกณฑ์วิธีการที่รัดกุมไว้ให้ถือปฏิบัติ³ ด้วยสาเหตุเหล่านี้จึงทำให้ขาดความแม่นยำในการวัดและประเมินผล ทำให้คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานไม่ได้รับความยุติธรรม ทำให้ขวัญเสีย⁴ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ประเสริฐ โทเจริญ ซึ่งกล่าวว่า "บ่อยครั้งที่มักจะได้ยินข้าราชการบ่นว่าเบื่อหน่ายกับชีวิตราชการ หรือไม่ก็พูดว่า ทำก็ชามไม่ทำก็ชาม ซึ่งเป็นที่เข้าใจในหมู่ข้าราชการด้วยกันว่า ทำงานมากก็ไคชนเดียว ไม่ทำงานก็ไคชนเดียว ซึ่งถ้าข้าราชการทั่วประเทศคิดอย่างนี้แล้ว ประเทศชาติคงถึงซึ่งความพินาศล่มจมอย่างแน่นอน และถ้าจะค้นหาถึงสาเหตุของคำพูดเหล่านี้ ซึ่งมักจะพูดกันติดปากในหมู่ข้าราชการเป็นส่วนมาก แล้วอาจสรุปไคกาย ๆ ว่า เขาเหล่านี้ยังไม่ได้รับความเป็นธรรมในระบบราชการเพียงพอในหลายเรื่อง เช่น ตำแหน่งหน้าที่ การงาน การพิจารณาเงินเดือนตอนสิ้นปี เป็นต้น"⁵

¹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (พระนคร : โรงพิมพ์ทางหุ้นส่วนจำกัด เกษมสุวรรณ, 2514), หน้า 429.

²สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 1, (พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 213.

³สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร หน้า 429.

⁴สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ หน้า 246.

⁵ประเสริฐ โทเจริญ, "แนวคิดในการให้ทุนกับผู้นปฏิบัติงาน", วารสาร กรุงเทพมหานคร 3 (มิถุนายน 2518) : 29.

อันที่จริงการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้เคยถือปฏิบัติกันมาแล้วหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก โดยที่แบบประเมินเรียกว่า จรรยาบรรณ แต่ต้องยกเลิกไปในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 และต่อมาได้นำมาใช้อีก นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2494 แต่ในที่สุดก็เลิกใช้โดยปริยาย ทั้งนี้เนื่องจากมีปัญหาบางประการ เป็นคนว่า แบบฟอร์มที่ใช้ประเมินกำหนดให้ข้าราชการทุกชั้นทุกตำแหน่ง ใช้แบบเดียวกันหมด ซึ่งไม่ถูกต้องนัก ไม่มีการกำหนดหน้าที่ทางตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ และข้อสำคัญที่สุดคือ ไม่ได้นำเอาผลประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง¹ ซึ่งเรื่องจรรยาบรรณนี้ บริบูรณ์ สุธาสฎา ก็เห็นว่ารูปแบบไม่รัดกุม และเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาก็กว้างเกินไปยากแก่การที่จะใช้วัด²

ส่วนการประเมินผลงานครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพิจารณาความดีความชอบตามกฎ ก.จ. ฉบับที่ 16 (พ.ศ. 2519) ข้อ 5 ได้ใช้อำนาจแก่ครูใหญ่เป็นผู้พิจารณา แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมด้วยขอควรพิจารณาประกอบอื่น ๆ เช่น วันลา การมาสาย การรักษาวินัยต่อไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่ง เลื่อนเงิน เดือนนั้น ข้อที่กล่าวถึงการพิจารณาเลื่อนเงิน เดือน เป็นกรณีพิเศษเกินกว่า 1 ชั้น ก็เป็นการกล่าวไว้อย่างกว้าง ๆ ในการปฏิบัติผู้บังคับบัญชายังทำตามความพอใจได้ คือ ต้องการให้ใครได้ 2 ชั้น ก็เขียนขอความสนับสนุนให้เขาเกณฑ์ตามกฎ ก.จ. ข้อใดข้อหนึ่ง ส่วนมากไม่คำนึงถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ฉะนั้นสิ่งที่ข้าราชการทั้งหลายต้องการคือ เครื่องมือและวิธีการใด ๆ ที่จะทำให้การ

¹ ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์, "ขอคิดเห็นบางประการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ", วารสารกรมบัญชีกลาง (กรกฎาคม-สิงหาคม, 2518) : 13.

² บริบูรณ์ สุธาสฎา, "เกณฑ์ประเมินผลงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา. 8", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารและการวางแผนการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2518), หน้า 2.

ประเมินผลโคมาทรฐานและยุติธรรมที่สุด เพื่อเป็นหลักประกันและเป็นกำลังใจแก่คนที่ทำงาน ว่าคนทำงานจริงและดีเท่านั้นที่สมควรจะได้รับตอบแทนรางวัลความดีความชอบประจำปี และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต อีกทั้งเป็นการป้องกันคำร้องเรียนและการอุทธรณ์ เพราะสาเหตุจากยูประเมินใจความชอบพอกันส่วนคัวเป็นเกณฑ์พิจารณา¹ เป็นเหตุใหญ่ไม่ได้รับความเป็นธรรมใดเรียกร้องให้ทางราชการวางกฎเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ยุติธรรมกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้²

จากข้อคิดคำนึงที่เ่ไกล่เกลี่ยมาแล้วบวกกับความต้องการของผู้วิจัยเองที่มีความต้องการจะเห็นการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการทั่ว ๆ ไปโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายได้เป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ ถูกต้องและยุติธรรม โดยถือว่าผู้ทำดีควรจะได้รับผลดีตอบแทน และเพื่อเป็นการขจัดระบบการเล่นพรรคเล่นพวก จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อที่จะให้โคมาซึ่งเกณฑ์ประเมินผลงานบุคคลโดยมุ่งที่จะสร้างแบบประเมินผลงานครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ให้เหมาะกับงานครูแต่ละตำแหน่งหน้าที่ว่า ในการประเมินผลนั้นจะใช้สาระและหลักเกณฑ์อะไรไว้และมีวิธีปฏิบัติอย่างไรจึงจะเหมาะสมและเป็นธรรมในการปฏิบัติเพื่อใหครุมีขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้การศึกษารองหน่วยงานทุกระดับตั้งแต่ โรงเรียน อำเภอ จังหวัด เจริญขึ้นมากกว่าปัจจุบันนี้

¹ สัมภาษณ์พิเศษ : "เครื่องมือวัดผล", วารสารข้าราชการ 22 (สิงหาคม 2520) : 17.

² ฐักดิ์ เทชานันท์, "เกณฑ์ประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารและการวางแผนการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2518), หน้า 5.



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงวิธีปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลงาน
3. เพื่อสร้างเกณฑ์การประเมินผลงานครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

ขอบเขตของการวิจัย

1. เป็นการวิจัยที่ครอบคลุมตัวอย่างประชากรเฉพาะครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ในปีการศึกษา 2520 ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปเท่านั้น
2. เป็นการสร้างเกณฑ์เพื่อใช้ประเมินผลงานครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ตามตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่และครู
3. สร้างเกณฑ์ประเมินผลงานพิเศษและเกณฑ์ประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัวครูเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จัดสร้างเป็นแบบประเมินผลงาน 5 แบบ แต่ละแบบมีจำนวนรายการประเมินแตกต่างกัน คือตั้งแต่ 30-50 ข้อ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจะอาศัยค่าเฉลี่ยเป็นเครื่องมือตัดสินว่า เกณฑ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น กลุ่มตัวอย่างประชากรเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินผลงานต่อไป

3. การวิจัยครั้งนี้เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากรว่าเห็นด้วยที่จะนำเกณฑ์ประเมินผลงานครูใหญ่ เกณฑ์ประเมินผลงานครูช่วยครูใหญ่ เกณฑ์ประเมินผลงานครูประจำชั้นหรือประจำวิชา เกณฑ์ประเมินผลงานพิเศษและเกณฑ์ประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาคนคว่าไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินผลจริง ๆ หรือไม่เท่านั้น

คำนิยาม

1. เกณฑ์ หมายถึง มาตรการหรือหลักการที่จะนำไปใช้วัดหรือประเมินผลการประเมินผล¹
2. การประเมินผลงาน หมายถึง การพิจารณาคุณค่าของผลงานที่ได้รับ เป็นการเปรียบเทียบผลงานที่เกิดขึ้นกับความต้องการที่ตั้งไว้²
3. เกณฑ์ประเมินผลงานครูใหญ่ หมายถึง มาตรการที่ใช้ในการพิจารณาคุณค่าของผลงานที่ครูใหญ่ปฏิบัติ
4. เกณฑ์ประเมินผลงานครูช่วยครูใหญ่ หมายถึง มาตรการที่ใช้พิจารณาคุณค่าของผลงานที่ครูช่วยครูใหญ่ปฏิบัติ
5. เกณฑ์ประเมินผลงานครูประจำชั้นหรือประจำวิชา หมายถึง มาตรการที่ใช้พิจารณาคุณค่าของผลงานที่ครูประจำชั้นหรือประจำวิชาปฏิบัติ
6. เกณฑ์ประเมินผลงานพิเศษ หมายถึง มาตรการที่ใช้พิจารณาคุณค่าของผลงานที่ครูปฏิบัตินอกเหนือจากงานประจำตามตำแหน่งหน้าที่
7. เกณฑ์ประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัว หมายถึง มาตรการที่ใช้พิจารณาบุคลิกภาพของครู

¹ ฅนอม มากะจันทร์, ทฤษฎีการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร (พระนคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2516), หน้า 192.

² เสนาะ ทิเยาว์, การบริหารบุคคล (พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516), หน้า 177.

8. งานประจำ หมายถึง งานในหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
9. งานพิเศษ หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ถือปฏิบัติเป็นครั้งคราว หรือประจำเป็นงานที่นอกเหนือจากงานประจำ
10. คุณลักษณะเฉพาะตัว หมายถึง บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนรวมของพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคลทั้งในทางกิจการงาน ชีวิตส่วนตัวและสังคมโดยทั่วไป
11. ครูโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ครูประจำการทุกคนที่ปฏิบัติราชการหรือทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
12. องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง หน่วยปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาประชาบาล¹
13. การสร้างเกณฑ์ หมายถึง การกำหนดรายการต่าง ๆ ลงในแบบประเมินผล หรือกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะวัดและประเมินผลไว้ล่วงหน้า
14. มาตรฐานงาน หมายถึง ปริมาณ คุณภาพงาน ที่ได้กำหนดไว้ว่าได้ผลเพียงไรจึงจะเป็นที่ยอมรับ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายได้
2. ใช้ผลการวิจัยเป็นเครื่องมือในการบริหารบุคลากรครูขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคายได้
3. ช่วยให้ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินเข้าใจถึงการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้เข้าเกณฑ์การประเมินผลงานของครู

¹บรรณสิทธิ์ สลับแสง, "บทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัด", ใน คู่มือผู้บริหาร (พระนคร : บริษัท ส.พยุพพงศ์ จำกัด, 2515), หน้า 403.

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากร ประกอบด้วยครูตำแหน่งต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ดังต่อไปนี้

- ก. ครูใหญ่ จำนวน 90 คน จากโรงเรียนที่สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง 90 โรงเรียน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 20 ของโรงเรียนทั้งหมด
- ข. ผู้ช่วยครูใหญ่จำนวน 30 คน จากโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ช่วยครูใหญ่ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 33 (1 ใน 3) ของผู้ช่วยครูใหญ่ทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย
- ค. ร้อยละ 20 ของครูประจำชั้นหรือประจำวิชาของแต่ละโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง
- ง. ร้อยละ 20 ของครูประจำชั้นหรือประจำวิชาของแต่ละโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกสุ่มเอาผู้ที่ทำงานพิเศษด้วย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินผลตามแบบประเมินค่า 5 แบบ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาคนควาจากเอกสาร บันทึก และตำราเกี่ยวกับการประเมินผลงานและการกำหนดค้ำตรากำลังครู

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีขอความร่วมมือจากหัวหน้าส่วนการศึกษาจังหวัดหนองคาย และหัวหน้าหมวดการศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอทุกคน และได้ขอความร่วมมือจากผู้รักษาราชการแทนศึกษาธิการอำเภอโซ่พิสัย โดยที่ผู้วิจัยออกแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามเองบ้าง และแจกแล้วเก็บจากหมวดการศึกษาอำเภอต่าง ๆ บ้าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- ก. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยใช้ตารางและคารอยละ

- ข. วิเคราะห์ความเห็นของ กลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่มีต่อการประเมินแต่ละข้อในแต่ละแบบประเมิน โดยใ้ตารางวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ลำดับในการเสนอข้อมูล

บทที่ 1 ประกอบด้วย ภูมิหลัง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ขอบจำกัดของการวิจัย คำนิยาม ประโยชน์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 กล่าวถึง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน แยกออกเป็น ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภารกิจของคณะกรรมการบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

บทที่ 3 กล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัยซึ่งประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างแบบสอบถาม การทดสอบแบบสอบถาม วิเคราะห์รวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการวิจัย และขอเสนอแนะ