

บทที่ 1

บทนำ



ความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของหน่วยงานใดก็ตามย่อมจะต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ

1. คนหรือบุคคลหรือบุคลากร (Man)
2. เงินหรืองบประมาณ (Money)
3. วัสดุ อุปกรณ์ (Material)
4. การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management)

องค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวแล้วมีความสำคัญมาก แต่องค์ประกอบประการแรกคือ คนหรือบุคคลมีความสำคัญที่สุด (ภิญโญ สาธร 2526 : 267) และจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เพราะกิจกรรมการเรียนการสอนและการให้บริการการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการศึกษา คือ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่การศึกษาอื่น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญ อาจกล่าวได้ว่า "ไม่มีครูก็ไม่มีโรงเรียน" (วิจิตร ศรีสอาน 2525 : 6) หรืออาจกล่าวในอีกนัยหนึ่งได้ว่าโรงเรียนเป็นระบบสังคมระบบหนึ่ง บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ จะสวยหรูก็เกินเพียงใด หลักสูตร แบบเรียน ตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอนจะวิเศษขนาดไหนก็ตาม จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถที่จะใช้ หรือไม่มีความตั้งใจหรือความพอใจที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สุด รวมความว่า ความเจริญของการศึกษาขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำงานทางการศึกษาค่าง ๆ ซึ่งมีหลายฝ่ายหน้าที่ แต่ที่สำคัญที่สุดมี 2 ประเภท คือ ผู้บริหารการศึกษากับผู้สอนคือ ครู (ภิญโญ สาธร 2526 : 267)

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เมื่อได้บุคคลมาแล้ว ผู้บริหารมีหน้าที่บำรุงและรักษาให้บุคคลอยู่กับโรงเรียนให้นานที่สุด และตลอดเวลาที่อยู่กับโรงเรียนให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด บุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้โรงเรียนได้นานหรือไม่เพียงใด อาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิด ซึ่งที่สำคัญมี 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ

5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจและสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน เฉพาะสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ ถ้าผู้รับได้รับไปเฉย ๆ โดยไม่ทราบว่าทำความดีอะไร หรือขาดการสรรเสริญประกอบ ผลที่จะจูงใจให้เขาทำงานนั้นมีน้อย และถ้าบางคนได้รับหรือได้รับไม่เท่ากัน ยิ่งต้องแสดงเหตุผลให้ทราบทั่วกัน มิฉะนั้น จะเป็นการทำลายน้ำใจมากกว่าจูงใจให้ทำงาน (ภิญโญ สาร 2526 : 270)

การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นวิธีการจูงใจอย่างหนึ่ง ซึ่งหลักการสำคัญของการเลื่อนขั้นเงินเดือนคือ การตอบแทนความดีความชอบตามผลงานที่ข้าราชการหรือพนักงานได้ปฏิบัติมาในระยะเวลาหนึ่ง และถือเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน หากข้าราชการหรือพนักงานมีผลงานที่ได้ปฏิบัติมาในรอบปีหนึ่งดีเกินเป็นพิเศษ ก็ควรได้รับการตอบแทนหรือการเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าปกติเป็นพิเศษด้วย โดยหลักการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจึงยึดหลักการพิจารณาลงงานเป็นหลัก และโดยที่การเลื่อนขั้นเงินเดือนอันเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งยึดหลักการตามระบบคุณธรรม โดยเฉพาะหลักความสามารถและความเสมอภาค ดังนั้น การพิจารณาหรือแยกแยะผลงานของข้าราชการว่าผลการปฏิบัติงานของผู้ใดดีเกิน หรือปกติ หรือค่อยเพื่อที่จะตัดสินใจให้ค่าแห่งความชอบหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนมากน้อยแตกต่างกันตามผลงานอย่างเที่ยงธรรมและมีหลักมีเกณฑ์ จึงเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะสำหรับผู้พิจารณาหรือผู้บังคับบัญชา

ในปัจจุบันระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของราชการไทยมี 3 ระดับ คือ ไม่ได้ขั้น ได้ 1 ขั้น และได้ 2 ขั้น ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าเมื่อระบบการตอบแทนความดีความชอบมี 3 ระดับ การพิจารณาผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่จะแยกแยะ และพิจารณาออกมาให้เห็นแตกต่างกัน เพื่อให้ความดีความชอบตามระบบการตอบแทนผลงานที่ราชการไทยมีอยู่จะทำให้เที่ยงธรรม และมีหลักเกณฑ์ได้อย่างไร (บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ 2525 : 13-14) ซึ่งเรื่องนี้เป็นปัญหาหนักใจของผู้บริหารทุกระดับและทุกประเภทเสมอมา ทั้งนี้ เนื่องจากการดำเนินงานดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบำรุงขวัญในการทำงาน ให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกันการประเมินผลงานที่จะส่งผลให้ผู้บริหารป้อนมาเห็นใจความชอบนั้น ยังขาดเครื่องมือและวิธีการที่จะนำไปสู่การประเมินผลงานที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ อันจะนำมาซึ่งความชอบธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ผลที่ผู้บริหารได้รับภายหลังการพิจารณาความดีความชอบก็คือ ความเคลือบแคลงใจ ความระแวงสงสัย ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชา และแสดงออกมาในรูปของการคิดนินทา การต่อต้านและอื่น ๆ อันแสดงถึงการเสื่อมถอยของขวัญในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่เป็นมงคลในการบริหาร (คิลก บุญเรืองรอด 2520 : 24)

อุทัย หิรัญโต (2523 : 349-350) ได้กล่าวถึงการเลื่อนเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบว่าเป็นวิธีการป้อนมาเห็นใจการทำงานอย่างหนึ่ง เช่น เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งฐานะให้สูงขึ้น แต่การเลื่อนเงินเดือนเป็นการให้สิ่งตอบแทนเป็นเงินโดยวัดผลงานในอดีตชั่วระยะเวลา 1 ปี ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นการหมิ่นเหม่ต่อความลำเอียงเป็นอันมาก และยิ่งยากต่อการที่จะพิจารณารักษาระดับในท้องถิ่นต่าง ๆ ด้วย นอกจากนี้ผลงานครั้งคราวที่ตื่นเต้นหรือประทับใจ บางครั้งก็อาจทำให้ผู้พิจารณาเงินเดือนลำเอียงได้ การวัดผลงานของข้าราชการเราไม่มีกฎเกณฑ์อะไรแน่นอน การเลื่อนเงินเดือนที่ราชการปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้ ส่วนใหญ่เป็นการเลื่อนโดยพิจารณาอย่างผิวเผินอาศัยการใช้วิจารณญาณมากกว่าที่จะใช้หลักเกณฑ์อื่น แม้จะมีการพิจารณาผลงานที่ปรากฏในรายงาน ซึ่งข้าราชการเป็นผู้เขียนขึ้นเอง แต่ก็มีได้ถือเรื่องนี้จริงจังต่ออย่างใด ข้าราชการผู้ใดจะได้เลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น หรือไม่ได้เป็นเอกลักษณ์ของผู้บังคับบัญชา การพิจารณาผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับรองลงไป หรือใช้รายงานผลการปฏิบัติงานเป็นเพียง

วิธีการเท่านั้น เพราะเราไม่มีมาตรฐานวัดผลงาน จึงไม่รู้วาท่างานสักเท่าใด มีคุณภาพแค่ไหนจึงจะได้เลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น นอกจากนี้สังคมข้าราชการไทยยังถือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก ใครใกล้ชิดผู้บังคับบัญชามากกว่ากันคนนั้นก็ไปเปรียบ เพราะความใกล้ชิดสนิทสนม อาจโน้มนำจิตใจผู้บังคับบัญชาให้เอียงเอียงได้ เมื่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปี และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานบุคคล จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการที่จะชั่งใจความลำเอียงต่างๆ ทลอดจนความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ จำเป็นต้องหาวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เที่ยงธรรมมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้บรรลุถึงหลักการที่ใช้การเลื่อนเงินเดือนเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ในการพิจารณาไว้ล่วงหน้า ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้ สมศักดิ์ สุภะระเดช (2519 : 20) ได้เสนอวิธีการไว้ดังนี้

1. จะต้องมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการแต่ละคน หรือแต่ละตำแหน่งไว้ให้ชัดเจนว่า ข้าราชการผู้ใดหรือตำแหน่งใดจะต้องทำงานอะไรบ้าง งานที่ท่าจะต้องมีคุณภาพและปริมาณอย่างไร

2. จะต้องมีการจัดทำมาตรฐานงาน เพราะมาตรฐานนี้เป็นสิ่งจำเป็น นอกจากจะใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการแล้ว ยังอาจใช้ประโยชน์อย่างอื่นในทางการบริหารงานบุคคลได้อีก เช่น เป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โอน ย้าย หรือสับเปลี่ยนหน้าที่ เป็นต้น

3. จะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลงานของข้าราชการแต่ละคนที่ได้ทำไป เพื่อใช้เป็นเครื่องวัดและประเมินผลการทำงานของข้าราชการ

4. จะต้องมีการประเมินผลงานเพื่อจะไต่ถามว่า ในปีที่แล้วมาข้าราชการแต่ละคนได้ทำงานไปมีผลงานเป็นอย่างไร

ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของสีมา สีมานันท์ เป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังมีแง่คิดบางประการซึ่งนอกเหนือไปจากที่กล่าวแล้ว คือ สีมา สีมานันท์ (2524 : 24) เสนอว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันควรมีระบบวิธีการประเมินที่แตกต่างกัน

ในการประเมินควรให้ความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ควรมีการตกลงกันว่าจะประเมินอะไร และแค่นั้น ในระยะเวลาหนึ่ง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาทราบก่อนที่จะมีการประเมิน นอกจากนี้ ควรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีประเมินผลงาน

สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 เพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี และเลื่อนขั้นเงินเดือน ยึดกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี และหนังสือเวียนกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน กฎหมายที่สำคัญก็คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ซึ่งในมาตรา 60 ได้บัญญัติว่า "การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู ให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง และผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอุทิศสาหะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค. ในกรณีที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการครูผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ผู้นั้นทราบ"

ปัจจุบันนี้ ก.ค. ยังมีใ้้ออกกฎ ก.ค. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู จึงให้นำกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนมาใช้บังคับ (กรมสามัญศึกษา, กองการมัธยมศึกษา 2526 : 25) ซึ่งมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ส่วนที่กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของการเลื่อนเงินเดือน เช่น วันมาปฏิบัติราชการ ลาป่วย ลากิจ การมาสาย การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น หากข้าราชการผู้ใดไม่เป็นผู้ต้องห้ามก็จะพิจารณาในข้อ 2 ต่อไป
2. ส่วนที่พิจารณาผลงานและคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการพิจารณาเลื่อน 1 ขั้น หรือ 2 ขั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น
3. การเลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น ให้ข้าราชการผู้ใดจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อ 8 ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

- (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเกินหรือที่ต้องเลื่องอันตรายเป็นพิเศษ
- (2) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือที่ต้องเลื่องอันตรายเป็นพิเศษ
- (3) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นดีด้วย
- (4) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้ค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น
- (5) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความทรากตรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ
- (6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการใดกิจการอย่างหนึ่งจนสำเร็จ เป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

จะเห็นได้ว่าเป็นแนวทางที่วางไว้อย่างกว้าง ๆ ซึ่งยากในการที่จะพิจารณาวิคและตัดสินใจ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้เสนอแนะให้โรงเรียนได้สร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีขึ้นใช้เอง โรงเรียนบางโรงเรียนจึงได้สร้างแบบประเมินและกำหนดเกณฑ์ขึ้นเพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบขึ้นเอง แต่บางโรงเรียนก็ไม่มี ผู้วิจัยตระหนักในความสำคัญของการพิจารณาความดีความชอบประจำปี และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ที่มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม อันจะนำมาซึ่งการบำรุงขวัญและจูงใจให้ข้าราชการครูจึงกล่าวปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้บรรลุความมุ่งหมายของทางราชการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงสนใจศึกษาและวิจัยเพื่อหาวิธีการสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 สำหรับใช้ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9

ขอบเขตของการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย เลย ขอนแก่น และสกลนคร เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปีเท่านั้น

คำนิยาม

1. เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง มาตรการพิจารณาคุณค่าของงานทั้งในค่านิยมและคุณภาพ เปรียบเทียบงานที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานหรือคุณภาพตามความต้องการที่กำหนดไว้
2. การสร้างเกณฑ์ คือ การกำหนดรายการและเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า
3. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523
4. ข้าราชการครูฝ่ายบริหาร หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ และผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
5. ข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ทำหน้าที่สอนในรายวิชาต่าง ๆ โดยตรง ได้แก่ หัวหน้าหมวดวิชา ครู อาจารย์ ประจำรายวิชาต่าง ๆ

6. ข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการการศึกษา ได้แก่ ครู-อาจารย์แนะแนว บรรณารักษ์ นายทะเบียน-วัดผล เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน

7. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 500 คน

8. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500 - 1,499 คน

9. โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9
2. เมื่อการวิจัยสิ้นสุดลง จะได้เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
3. การวิจัยนี้จะเป็นที่ฐานนำไปสู่การวิจัยต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ก. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ข้าราชการครูฝ่ายบริหาร จำนวน 502 คน ข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน จำนวน 5,954 คน และข้าราชการครูฝ่ายสนับสนุนการสอน จำนวน 1,000 คน รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 7,456 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 กลุ่ม ซึ่งจะใช้ในการศึกษา เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ใช้สัมภาษณ์ในชั้นการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ประกอบด้วยข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ทั้ง 3 ประเภท จำนวน 75 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบมีหลายขั้นตอน (Multi - stage sampling)

กลุ่มที่ 2 ใช้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีจำนวนทั้งหมด 865 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบธรรมดา (Simple random sampling) จากข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ทุกโรงเรียน

ข. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ ใช้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1 ในการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9
2. แบบสอบถามความคิดเห็น ใช้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 2 ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ค. ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. สร้างแบบสัมภาษณ์
3. ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

4. เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

5. สร้างรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน

มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9

6. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการประเมินผลการปฏิบัติงานที่
ผู้วิจัยสร้างขึ้น

7. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

8. นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

9. นำเสนอรายการและเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน

โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากรกลุ่มที่ 1
ด้วยตนเอง

2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถามความคิดเห็นไปยังโรงเรียนในกลุ่ม
ตัวอย่างกลุ่มที่ 2 และรวบรวมแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้คาร์ยละเอียด

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อรายการประเมินผลการปฏิบัติงานและ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
เพื่อพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์
ของการกระจาย และคาร์ยละเอียด

3. ปรับปรุงรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 โดยใช้ข้อมูลจากข้อ 1 และข้อ 2

4. หาความเชื่อมั่นของรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 ที่ได้จากข้อ 3

ลำดับชั้นในการนำเสนอข้อมูล

บทที่ 1 ประกอบด้วยความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยาม ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับชั้นในการนำเสนอข้อมูล

บทที่ 2 กล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย

ก. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อควรพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข. หน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ค. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 กล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน การสร้างแบบสอบถามและรายการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าความเชื่อมั่นเกณฑ์ประเมินผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

บทที่ 6 นำเสนอรายการและเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9