บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียนในฐานะผู้นำของสถาบัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก พฤติกรรมของบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียนจะเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประสิทธิ-ภาพสูงสุด ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานก็คือ คนหรือบุคลากร บุคลากรจะมีความรู้มากเพียงไรก็ตามจะไม่เกิดประโยชน์อะไร ถ้าไม่ทำงานให้เต็มความสามารถ สิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถก็คือ ขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นความพึงพอใจของบุคลากร ความพึงพอใจของบุคลากรจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับการตอบสนองความต้องการ หรือการคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ดังนั้นการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจคือ การบริหารงานที่สนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากรนั่นเอง ผู้บริหารโรงเรียนก็เป็นบุคลากรคนหนึ่งในโรงเรียน จึงอยู่ในหลักเกณฑ์นี้ นั่นคือต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงานเช่นกัน ซึ่งต้องอาศัยการจูงใจและการบริหารงานจากผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป

เกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลนี้ มีนักบริหารการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดหรือทฤษฎีไว้หลายแนวคิดด้วยกัน เช่น Beer (Dunathan and Saluzzi, 1980 อ้างถึงใน ปิยพงศ์ มณีศรี, 2532) ได้พิจารณาปรับลำดับขั้นความต้องการของบุคคลจากทฤษฎี Maslow, s Hierachy of Needs ใหม่ให้เหมาะสมกับสังคมปัจจุบันคือ

ลำดับขั้นแรก ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs)
ลำดับขั้นที่สอง ความต้องการทางสังคม (Social Needs)
ลำดับขั้นที่สาม ความต้องการเป็นอิสระ (Autonomy Needs)
ลำดับขั้นที่สี่ ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs)
ลำดับขั้นที่ห้า ความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization Needs)

ความต้องการทั้งห้าลำดับนี้จะเกิดขึ้นในลักษณะต่อเนื่องสะสม กล่าวคือบุคคลจะเกิดความต้องการที่สูงขึ้น ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำกว่าแล้ว

ในการรับราชการ ข้าราชการทุกคนต่างมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จด้วยกันทุกคน ดัง อุทัย หิรัญโต (2530) ได้กล่าวไว้ว่า ความปรารถนาที่ยิ่งใหญ่ของข้าราชการมีอยู่ไม่กี่อย่าง เช่น การเลื่อนตำแหน่งฐานะ เหรียญตราและบำเหน็จบำนาญ แต่มีอยู่สิ่งหนึ่งที่นับว่ามีความสำคัญเป็นอันมากได้แก่การเลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น ความภาคภูมิใจในรอบปีไม่มีอะไรจะเหนือกว่าเมื่อรู้ว่าตนได้เลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น ทั้งนี้เพราะในระบบข้าราชการไทย ข้าราชการที่ได้เลื่อนเงินเดือนสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ถือว่า ข้าราชการผู้นั้นประสบผลสำเร็จในชีวิตราชการ การได้เลื่อนเงินเดือน 1 ขั้น ไม่สู้จะมีความหมายนัก การได้เลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น จึงจะนำมาซึ่งความพอใจอย่างล้นพ้น

จากแนวคิดนี้ย่อมเป็นสิ่งยืนยันได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการเลื่อนเงินเดือน 2 ขั้นมาก การได้รับพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมจึงนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อรรณพ ชุนเพชรวรรณ (2510) ที่กล่าวว่า การจะได้รับความร่วมมือด้วยดีนั้น มีปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร การบำรุงขวัญและกำลังใจที่สำคัญที่สุดคือ การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม เพราะสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ ดิลก บุญเรืองรอด (2520) กล่าวว่า การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมนั้น จะต้องยึดความสุจริต ถูกต้องและจะต้องทำอย่างมีหลักเกณฑ์ มีวิธีการ มีเครื่องมือ ในการวัดและประเมินผลงานของบุคคลที่เหมาะสมกับงานแต่ละอย่าง ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องแน่นอน

ผลการประเมินที่ถูกต้องโดยมีหลักเกณฑ์ นอกจากจะช่วยให้การพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชาได้ถูกต้องเหมาะสมแล้ว ยังทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าหน่วยงานของตนต้องการให้ตนทำงานสำเร็จในเรื่องอะไร ควรมีความดีเด่นในระดับใด มีเกณฑ์มีมาตรการหรือวิธีการอะไรในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาว่าสมรรถภาพและผลงานที่ดีเท่านั้นจึงจะถือเป็นความดีความชอบ ผู้ทำงานดีมีสมรรถภาพก็จะมีกำลังใจ มีความพยายาม มีขวัญและความกระตือรือร้น

เพราะมั่นใจว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมตามสัดส่วนความสำคัญของงานและตามกำลังงบประมาณของรัฐ (สวัสดิ์ สุคนธรังษี, 2523)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้แก้ไขปรับปรุงรูปแบบ วิธีการและกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูประถมศึกษาในสังกัดใหม่ นำออกมาใช้ตั้งแต่ปี 2531 เป็นต้นมา โดยหวังว่าจะให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานลดภาวะความหนักใจ ให้ผู้บังคับบัญชาได้เกิดความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบยิ่งขึ้น

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่กำหนดใหม่นี้มี 8 แบบ ตามลักษณะและระดับการปฏิบัติงาน โดยให้ใช้แบบประเมินหลักเกณฑ์และกระบวนการในการดำเนินการเหมือนกันทุกจังหวัด แต่ยังเปิดโอกาสให้แต่ละจังหวัดกำหนดเกณฑ์ ในการพิจารณาความดีความชอบ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับนโยบายการพิจารณาความดีความชอบของแต่ละจังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, หนังสือสั่งการ, 3 มีนาคม 2531)

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ การประเมินของผู้บริหารโรงเรียนเป็นระดับที่กระทำยากและมีปัญหามากที่สุด เพราะแต่ละโรงเรียนอยู่ห่างไกลกัน ปัญหาอุปสรรคสิ่งแวดล้อมแต่ละโรงเรียนไม่เหมือนกัน แต่จำเป็นต้องนำผลการปฏิบัติงานมาเปรียบเทียบกันเพื่อพิจารณาความดีความชอบ (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2526) ประกอบกับจำนวนการให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้นมีน้อย จึงทำให้ผลการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละปีไม่ค่อยเป็นที่พอใจของผู้บริหารโรงเรียนมากนัก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และกระทบต่องานบริหารการศึกษาของโรงเรียนไปด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา

จากสถิติเกี่ยวกับการร้องเรียนและบัตรสนเท่ห์ขอความเป็นธรรมในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบในปี พ.ศ.2530-2531 (กรกฎาคม 2530-มิถุนายน 2531) ซึ่งใช้แบบประเมินใหม่แล้ว มีจำนวน 95 ราย ทั่วประเทศที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้รับ

เป็นการร้องเรียนผู้อำนวยการ การประถมศึกษาจังหวัด 4 ราย หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 12 ราย ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ 3 ราย คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด 25 ราย คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ 16 ราย ผู้บริหารโรงเรียน 27 ราย และอื่น ๆ อีก 8 ราย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กองนิติกร, 2532) และคาดว่ายังมีการร้องเรียน บัตรสนเท่ห์หรือแสดงออกในรูปแบบของความไม่พอใจในระดับอำเภอ ระดับจังหวัดอีกมาก แต่ไม่มีสถิติเก็บไว้เพราะถือเป็นเรื่องปกปิดและแก้ปัญหากันไปเอง แสดงให้เห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูยังเป็นปัญหาสำคัญที่ควรหาทางแก้ไข เพราะมีผลกระทบต่องานบริหารการศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อมได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

เนื่องจากการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ สปช. กำหนดให้ เป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นแบบเดียวกันทั่วประเทศ แต่ในทางปฏิบัติจะมีความแตกต่างกันในรายละเอียดและวิธีการพิจารณาอยู่มากเพราะ สปช. ให้อำนาจแต่ละจังหวัดสามารถแก้ไขหรือเพิ่มเติมรายการประเมิน ให้เหมาะสมกับนโยบายและสภาพของแต่ละจังหวัดได้ แล้วแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบทั่วกัน (สปช. หนังสือสั่งการ, 3 มีนาคม 2531)

จังหวัดลำปางเป็นจังหวัดค่อนข้างใหญ่ แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 13 อำเภอ มีโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด สปช. จำนวน 538 โรง มีครู 5,147 คน นักเรียน 75,280 คน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กองแผนงาน, 2532) สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นป่าและภูเขา โรงเรียนประถมศึกษาอยู่อย่างกระจัดกระจายตามหมู่บ้านชนบทที่ห่างไกลกันดารเป็นส่วนมาก คุณภาพการศึกษาในระดับประถมศึกษายังอยู่ในระดับต่ำ จากการประเมินคุณภาพนักเรียน ป.6 ทั่วประเทศ จังหวัดลำปางอยู่ในลำดับที่ 58 ใน 73 จังหวัด (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง หน่วยศึกษานิเทศก์, 2530) ประกอบกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ได้รับการร้องเรียนบัตรสนเท่ห์จากข้าราชการครูหลายฉบับว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ผู้ที่ได้ 2 ขั้น คือญาติสนิทหรือผู้ใกล้ชิดกรรมการ ไม่ใช้ผลงานเป็นหลัก ทำให้ข้าราชการครูที่อยู่ห่างไกลขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ฝ่ายการเจ้าหน้าที่, 2532) ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนด้วย

ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลำปาง มีความปรารถนาที่จะดำเนินการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียน ในความรับผิดชอบให้เกิดผลดีมากที่สุด และขณะนี้ได้มีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ จึงหวังที่จะได้ข้อมูลซึ่งเป็นความคิดเห็นย้อนกลับโดยตรง เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการวิจัยในเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง" เพื่อจะนำมาปรับปรุงแก้ไขการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน และยกระดับการศึกษาของจังหวัดลำปางให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษา "ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง" ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยหรือกรอบความคิดในการวิจัย โดยอาศัยปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพิจารณาความดีความชอบประจำปีงบประมาณ 2533 ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปางใน 4 ประเด็นต่อไปนี้คือ

1 นโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ

2 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ

3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ

4 กระบวนการพิจารณาความดีความชอบ

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็น หมายถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ว่าเห็นด้วยมากน้อยเพียงไร

การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึงการพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อบำเหน็จรางวัลแก่ผู้บริหารโรงเรียน ที่ได้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึงผู้บังคับบัญชาสูงสุดในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน

หน่วยงาน หมายถึงองค์การบริหารที่โรงเรียนสังกัดอยู่ ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงการประเมินคุณค่าของผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และประเมินสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้วย

นโยบายการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึงกรอบหรือแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่หน่วยงานกำหนดไว้

หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึงมาตรการที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้บริหารโรงเรียน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้ใช้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

กระบวนการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึงลำดับขั้นตอนในการดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานคณะทำงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จัดทำบัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี (บัญชีหมาเลข 1) บัญชีผู้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี (บัญชีหมายเลข 2) และงบหน้าบัญชีผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ 2 ขั้น (บัญชีหมายเลข 3) คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอพิจารณาเสนอแนะ คณะทำงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จัดทำบัญชีหมายเลข 1 หมายเลข 2 และหมายเลข 3 คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบผู้มีอำนาจลงนามสั่งเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการดำเนินงาน

ผู้ประเมิน หมายถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ (สปอ.) หมายถึงหน่วยงานบริหารการประถมศึกษาระดับอำเภอ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และหมายถึงสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอด้วย

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (สปจ.) หมายถึงหน่วยงานบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) หมายถึงส่วนราชการระดับกรมในกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการบริหารเกี่ยวกับการประถมศึกษาในระดับชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในจังหวัดลำปาง จำนวน 13 อำเภอ จำนวน 529 คน หาขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยแบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มครูใหญ่ กลุ่มอาจารย์ใหญ่และกลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน การกำหนดขนาดตัวอย่างประชากร ใช้ตารางกำหนดตัวอย่างประชากรสำเร็จรูป ของ Krejcie Morgam ได้ตัวอย่างประชากรดังนี้

ครูใหญ่	191	คน
อาจารย์ใหญ่	108	คน
ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	คน
รวมตัวอย่างประชากร	300	คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และการตรวจสอบแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามให้เลือกตอบ (Check list) จำนวน 9 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 65 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติม ในเรื่องปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบและกรอกข้อความ จำนวน 10 ข้อ รวมเป็นคำถามจำนวน 84 ข้อ

2.2. การตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือทั้งหมดไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อตรวจสอบและแนะนำด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาสำนวนที่ใช้ นำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทางไปรษณีย์ ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดตามที่ได้จัดไว้ให้แล้ว และให้ผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์โดยการใช้ตารางแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ใช้ตารางประกอบคำบรรยาย

4.2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ทำการวิเคราะห์โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ทำการวิเคราะห์โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

5. ลำดับขั้นของการเสนอรายงานวิจัย

บทที่ 1. บทนำ ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ลำดับขั้นในการเสนอรายงานวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

บทที่ 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ความหมายของนโยบาย ความหมายของการพิจารณาความดีความชอบ ความมุ่งหมายของการพิจารณาความดีความชอบ หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ กระบวนการพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาที่เกิดจากการพิจารณาความดีความชอบ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3. วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัยสำหรับอนาคต

<u>ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย</u>

1. ผลการวิจัยนี้จะช่วยให้ทราบความคิดเห็นอันเป็นข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ที่ตรงกับปัญหาและนำไปใช้วางแผนการดำเนินงานการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้

2. ผลการวิจัยนี้จะเป็นความรู้และแนวทางปฏิบัติต่อนักการศึกษา รวมทั้งผู้บริหารการประถมศึกษาทุกระดับที่จะนำไปประยุกต์ใช้พิจารณาความดีความชอบประจำปีได้อย่างเหมาะสม