



บทที่ 1

บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมที่จักให้มีขึ้นเพื่อพัฒนาพลเมืองในสังคมนั้นให้มีคุณภาพ เพื่อจะได้ช่วยกันสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขตาม อรรถภาพ แต่สิ่งที่ค่อนข้างจะเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งในการจัดการศึกษาก็คือ การไม่สามารถจัดการ ศึกษาให้มีคุณภาพดีเท่าที่ควร ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพต่ำ นำมาซึ่งเหตุแห่งปัญหาซึ่งสลับซับซ้อน ในสังคมทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต (ภิญโญ สาร 2521 : 18)

เมื่อพิจารณาถึงการจัดการศึกษาในประเทศไทย ซึ่งเริ่มตั้งแต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่เด่นชัดใน สมัยสุโขทัยตอนต้น มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเรื่อยมาจนเป็นระบบที่ชัดเจนในปัจจุบัน ปัญหาคุณภาพ การศึกษาก็เป็นปัญหาที่เผชิญหน้าผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาไปโดยตลอด ดังจะเห็นได้ จากนโยบายในแผนพัฒนาการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาเกือบทุกหน่วยงานจะต้องมีการกล่าว ถึง การเร่งรัดคุณภาพการศึกษาอยู่เสมอ เช่น แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพการ ศึกษาไว้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2529 : 36)

#### . . . คุณภาพการศึกษา

2.1 เร่งรัดพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการศึกษาทุกระดับทุก ประเภท ให้มีคุณภาพ บรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตรในสถานความรู้ ทักษะ และเจตคติ มุ่งเน้นในกระบวนการสอนแต่ละวิชา และการจัดกิจกรรมการศึกษา ก่อให้เกิดผลการเรียน การสอนในสถานศึกษาที่ดี คุณธรรม ค่านิยมตามลักษณะวิชา และกิจกรรมการ ศึกษาขึ้น ให้นักเรียนสามารถนำประสบการณ์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการคิดการกระทำ การ แก้ปัญหาและการปรับตัว พัฒนางานอาชีพและพัฒนาสังคม โดยกำหนดให้มีมาตรฐานคุณภาพ การศึกษาและการประเมินผล เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น . . .

นโยบายเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2530 ดังนี้

. . . 2.5 เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มทักษะ ให้ใกล้เคียงกับเป้าหมายระดับประเทศ และพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 โดยปรับปรุงการเรียนการสอนทุกกลุ่มประสบการณ์ เน้นเป็นพิเศษในสมรรถภาพที่มีผลสัมฤทธิ์ค่า เช่น ภาษาไทย และคณิตศาสตร์ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์รวมทั้งปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีกิจนิสัยและทักษะเบื้องต้นที่เอื้อต่อการพัฒนาอาชีพ เศรษฐกิจสังคม และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยจัดตั้งองค์กรเฉพาะกิจ เพื่อการเร่งรัดคุณภาพการศึกษา ปรับปรุงระบบการควบคุมและนิเทศภายใน รวมทั้งส่งเสริมการจัดกิจกรรมจริยศึกษา กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตย กิจกรรมส่งเสริมสหกรณ์ กิจกรรมลูกเสือและยุวกาชาด โดยการปฏิบัติจริง . . .

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จะต้องมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร 4 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งในจำนวนทรัพยากรทางการบริหารทั้ง 4 อย่างนั้น ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารต่างมีความเห็นตรงกันว่า "คน" สำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จจุลวงไปไ้ด้วยดีและรวดเร็ว

ฉะนั้น การจะพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะต้องพัฒนาคนที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ซึ่งไ้แก่ ครู นั้นเอง

การพัฒนาครูจะต้องทำเป็นกระบวนการ เริ่มตั้งแต่การสรรหา การช้ารักษา การพัฒนา และการให้ออกจากงาน มีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม เรียกว่า จัดระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจ และตั้งใจสอนเด็กอย่างจริงจัง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล มีความมุ่งมั่นสำคัญอยู่ที่ต้องการระดมพลังของทุกคนในองค์การ ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ เพื่องานจักได้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์การ ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นผลงานขององค์การเป็นส่วนรวมนั้น สำเร็จจุลวงไปไ้ด้วยดี มีคุณค่าต่อความมาตฐานที่กำหนดไว้เพียงใดหรือไม่ (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 149)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษามาก เพราะทำให้สามารถตรวจสอบไ้ว่า ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ไ้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์หรือไม่ เพียงใด ถ้าครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถย่อมมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้ง ไ้กล่าวแล้ว การ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ดำเนินไปอย่างมีกระบวนการตามหลักวิชา ทำให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนและตัวครูมาก ในค่านของโรงเรียนย่อมได้รับผลจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของครู ส่วนตัวครูจะเกิดความมั่นใจว่า เขาได้รับการคัดสรรใจในเรื่องเกี่ยวกับบุญบำเพ็ญความชอบ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม

การประถมศึกษาเป็นการศึกษาในระดับที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศชาติ เป็นการศึกษาระดับพื้นฐานสำหรับประชาชนทุกคน เป็นการศึกษาของมวลชน เป็นการศึกษาในระดับที่ประชาชนชาวไทยทุกคนต้องผ่าน ต้องสัมผัส และเป็นการศึกษาในระดับที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาที่เป็นทางการแห่งเดียวและเป็นแห่งสุดท้ายในชีวิตของประชาชนชาวไทยมาก อาจกล่าวได้ว่าชาวไทยทุกคนจะต้องผ่านกระบวนการเรียนการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เป็นหน่วยงานทางการศึกษาเทียบเท่ากองสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาภาคบังคับให้แก่เด็กที่มีอายุอยู่ในวัยการศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 อย่างทั่วถึงทุกคน เว้นแต่เด็กที่ได้รับการยกเว้นตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา (การประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี 2529 : 1)

ปัจจุบันสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีโรงเรียนในสังกัดรวม 442 โรงเรียน กับอีก 2 สาขา ครู 4,520 คน และนักเรียน 78,107 คน การบริหารงานจะมีผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด (ผอ.ปจ.) เป็นผู้บังคับบัญชา คุ้แลรับผิดชอบโดยทั่วไป ซึ่งราชการของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.)

โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งอยู่กระจัดกระจายในพื้นที่ 10 อำเภอ โดยในแต่ละอำเภอจะมีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ (สปอ.) เป็นหน่วยงานบริหาร รับผิดชอบดูแลโรงเรียนในเขตอำเภอนั้น ๆ อีกระดับหนึ่ง

การบริหารงานบุคคลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เป็นไปในรูปของคณะกรรมการเป็นส่วนใหญ่ โดยมีคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด (กปจ.) และอนุกรรมการข้าราชการครูสามัญจังหวัด (อ.ก.ค.จังหวัด) เป็นองค์คณะบุคคลมีอำนาจหน้าที่ พิจารณาอนุมัติหรือให้

ความเห็นชอบตามที่ ผอ.ปจ. ในฐานะกรรมการและเลขานุการ เป็นผู้นำเสนอ ในระดับอำเภอจะมีคณะกรรมการช่วยเสนอแนะงานให้ กปจ. อีกคณะหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ (กปอ.) มีอำนาจหน้าที่พิจารณาเสนอแนะตามที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอนำเสนอ

ในระดับโรงเรียนจะมีผู้บริหารโรงเรียน คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชา ควบคุมรับผิดชอบงานของโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียนซึ่งมี 5 ขนาด คือ ขนาดใหญ่มาก ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก และขนาดเล็กมาก

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวนครูในโรงเรียนจะมีตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป จนถึงเกินกว่า 100 คน ตามปริมาณของเด็ก ซึ่งเป็นฐานในการคำนวณอัตราครูตามเกณฑ์ ก.ค.กำหนด โดยทั่วไป การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะมีวัตถุประสงค์เพื่อหาหลักเกณฑ์สำหรับการปฏิบัติงานของครูงาน ซึ่งเป็นมาตรฐานที่แน่นอนและมีระบบ ใช้เป็นแนวทางในการให้คำแนะนำ ฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงการควบคุมบังคับบัญชา พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง แก้ไขปรับปรุงระบบวิธีการทำงานและอุปกรณ์ในการทำงาน ปรับปรุงวิธีการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน และเพื่อกระตุ้นให้ผู้อยู่บังคับบัญชาทำงานมากขึ้น

จากการศึกษาเอกสาร พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จะกระทำเพื่อวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี (เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี) และใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เช่น จากครู 1 เป็นครู 2 ครู 2 เป็นอาจารย์ 1 จากอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 เป็นต้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีนั้น ถือปฏิบัติตามกฎหมาย ก.พ.ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) และหลักเกณฑ์ของกรมเจ้าสังกัด คือ สปช. โดยกรมเจ้าสังกัดได้กำหนดแบบประเมินขึ้น ซึ่งในระดับโรงเรียนจะมีแบบประเมิน 3 แบบ คือ แบบสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานธุรการและแบบสำหรับครูผู้สอน การประเมินผลถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลแล้ว จะส่งผลไปยังกลุ่มโรงเรียน ซึ่งคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน จะร่วมกันพิจารณาจัดอันดับผลการปฏิบัติงานตามโควตาที่ได้รับจาก สปอ. สำหรับผู้ปฏิบัติงานก็เกินซึ่งจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น แล้วส่งผลการพิจารณาไปยัง สปอ. เพื่อนำเข้าสู่การ

พิจารณาของ กปอ. แล้ว สปอ.จึงรวบรวมผลที่ กปอ.พิจารณาแล้ว ส่ง สปจ.เพื่อนำเสนอ กปจ. พิจารณาเป็นขั้นสุดท้าย

ในแต่ละปีมักจะมีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผล เพื่อพิจารณาความดีความชอบเกิดขึ้นเสมอ โดยมีข้าราชการครูที่คิดว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม มักจะเขียนบัตรสนเท่ห์ไปยังอำเภอหรือจังหวัดว่า ผู้บริหารโรงเรียนไม่พิจารณาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม ซึ่งก่อให้เกิดสภาพขวัญและกำลังใจไม่ดี ครูจำนวนหนึ่งไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มที่ นำมาซึ่งคุณภาพการศึกษาที่ตกต่ำลงไป

ในส่วนของการประเมินผลเพื่อการเลื่อนตำแหน่งนั้น เนื่องจากระบบตำแหน่งของข้าราชการครูผู้สอนเป็นตำแหน่งที่อาศัยคุณวุฒิกับประสบการณ์และอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งเป็นหลัก เรียกว่า ระบบ A.R.C. (Academic Rank System) การเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูในแต่ละปี กำหนดตามกฎเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด โดยผู้บริหารโรงเรียนประเมินผลตามแบบที่ ก.ค.กำหนด และส่งผลไปยัง สปอ. และ สปจ. เพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.จังหวัด อ.ก.ค.กรม หรือ ก.ค. เพื่อพิจารณาอนุมัติแล้วแต่กรณี

ส่วนการเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนมี 2 วิธี คือ การสอบเลื่อนตำแหน่งและการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น การสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นวิธีการที่เป็นผลดี ในด้านการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนทุกคนมีสิทธิ์ในการสอบซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม แต่จะเห็นได้ว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่มีโอกาสประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าว ซึ่งไม่สอดคล้องต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น เป็นวิธีการที่ ก.ค.กำหนด โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงานและสภาพของงาน ของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารโรงเรียนก็สามารถขอปรับปรุงตำแหน่งใหม่ได้ตามหลักการและวิธีการที่ ก.ค.กำหนด ซึ่งโดยวิธีนี้นับว่าเป็นผลดีต่อขวัญและกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเวลาเดียวกันด้วย แต่ผลปรากฏว่ามีโรงเรียนจำนวนไม่น้อยที่ได้รับการอนุมัติ ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น แต่คุณภาพยังไม่สูงขึ้น เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละชั้นตอนยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งมั่นที่จะศึกษาถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 442 โรงเรียน (ไม่นับรวมโรงเรียนสาขา) ตามข้อมูล เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2530
2. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเรื่องต่อไปนี้
  - 2.1 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - 2.2 เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ขอบเขตของประชากร การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โดยศึกษาจากประชากร 2 กลุ่ม คือ
  - 3.1 กลุ่มผู้ประเมินคือ ผู้บริหารโรงเรียน
  - 3.2 กลุ่มผู้รับการประเมิน คือ ครูผู้สอนซึ่งหมายรวมถึง ครูผู้ปฏิบัติงานธุรการในโรงเรียนด้วย

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 5 ประการ (Hoyel 1963:658) คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดแบบองค์ประกอบของงานที่จะประเมินผล การกำหนดตัวผู้ประเมินผลและฝึกอบรมผู้ทำการประเมินผล การกำหนดวิธีการประเมินผล และการวิเคราะห์ผลและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

เทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ วิธีการให้คะแนนโดยตาราง การประเมินโดยหัวหน้างาน การจัดอันดับ การจัดคู่เปรียบเทียบ การกำหนดมาตรฐานของงาน การประเมินผลโดยผู้ประเมินมากกว่า 1 คน การประเมินโดยการตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และการประเมินผลตามผลการปฏิบัติงาน

ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ในขณะที่ทำการวิจัย

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งหมายความรวมถึง ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวด้วย

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งหมายความรวมถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านธุรการของโรงเรียนด้วย

## ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและมีปัญหาอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานได้มีการนำผลที่ได้จากการประเมิน ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้มากยิ่งขึ้น
3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพ
4. เพื่อเผยแพร่และเพิ่มพูนศาสตร์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้แก่ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. กลุ่มตัวอย่างประชากร

1.1 ประชากรที่จะศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประเมิน และ กลุ่มผู้รับการประเมิน กลุ่มผู้ประเมินประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 442 คน กลุ่มผู้รับการประเมิน ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 4,520 คน รวมประชากรที่จะทำการวิจัยทั้งสิ้น 4,962 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยการเลือกโรงเรียนมากกลุ่มโรงเรียนละ 1 โรงเรียน รวม 57 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มาก ขนาดกลาง และขนาดเล็กมาก ขนาดละ 11 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ขนาดละ 12 โรงเรียน ในแต่ละโรงเรียนใช้ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 2 คนเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 171 คน

#### 2. ขั้นตอนในการวิจัย ผู้วิจัยทำการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
- 2.3 สร้างเครื่องมือตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข
- 2.4 เก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.5 วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลอภิปรายข้อเสนอแนะ
- 2.6 รายงานผลการวิจัย



3. เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย เครื่องมือ 2 ชุด คือ 1) แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง และ 2) แบบสอบถาม มีส่วนประกอบดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ใช้สำหรับสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ประเมิน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน มีส่วนประกอบ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้รับการสัมภาษณ์ คำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและแบบปลายเปิด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คำถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

ชุดที่ 2 แบบสอบถาม ใช้สำหรับสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับการประเมิน ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 114 คน มีส่วนประกอบ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงาน คำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและแบบปลายเปิด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คำถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

#### 4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามส่วนที่เป็นคำถามแบบเลือกตอบ ผู้วิจัยใช้สถิติการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยใช้สูตร

$$\text{ค่าร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

ส่วนคำถามที่เป็นแบบปลายเปิด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ของคำตอบที่ซ้ำกัน และรวบรวมสรุปความคิดเห็นจากแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม