



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคล นับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของการบริหารองค์การ เพราะปัจจัยการบริหารในด้านคนเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีผลต่อการบริหารองค์การมากยิ่งขึ้น แม้จะมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้นตามลำดับในสังคมปัจจุบัน แต่ถ้าหากการจัดการในด้านการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ ก็จะทำให้การพัฒนาองค์การรวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2533) ในบรรดากระบวนการบริหารงานบุคคลนั้น ปัญหาที่องค์การหรือหน่วยงานต่างๆมักจะประสบกันอยู่เสมอก็คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแต่ละหน่วยงานย่อมมีวิธีการปฏิบัติที่ต่างกันออกไป ในหน่วยงานหรือองค์การธุรกิจอุตสาหกรรม อาจจะสามารถกล่าวได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน มักจะมีระบบวิธีการที่แน่นอน และชัดเจนมากกว่าในหน่วยงานข้าราชการพลเรือน ในหน่วยงานของรัฐบาลนั้น เมื่อกล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน มักจะมุ่งเน้นถึงการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเสียเป็นส่วนใหญ่ ส่วนในหน่วยงานธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้นไปกว่านั้น (ไพโรจน์ สิตปรีชา, 2524)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ถูกต้อง แม่นยำในการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การให้พนักงาน และการให้พ้นจากงาน เป็นไปอย่างมีเหตุผล และมีความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งยังทำให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างถูกต้อง (สมาน รังสิโยภษณี, 2520) นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเหมาะสม จะก่อให้เกิดความสามัคคี ความเป็นธรรม ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และสร้างพลังร่วมของกลุ่ม ในอันที่จะช่วยปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยประเมินผลรวมของการทำงาน ความ

สำเร็จและความบกพร่องของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี (สุเมธ วงศ์บุญยัง, 2524) การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และมีมาตรฐาน จะช่วยขจัดปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบ จึงถือว่าเป็นการบำรุงขวัญที่สำคัญในการบริหารบุคลากร (ดิลก บุญเรืองรอด, 2520)

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นหลักที่สำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักสากลนิยม การประเมินบุคคลไม่ว่าจะระดับใดอาจล้มเหลวได้ ถ้าไม่มีความกระจ่างชัดในกระบวนการของการประเมินผล ทั้งนี้ในการประเมินผลบุคคลนั้นจะถือว่าความรู้ตามสายงานอย่างเดียวจะไม่ช่วยให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องพิจารณาคูสมบัติและพฤติกรรมของบุคคลนั้นประกอบด้วย การประเมินผลบุคคลเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของชีวิตการทำงาน ซึ่งจะต้องมีการประเมินไปจนตลอดชีวิตของการทำงาน อีกอย่างหนึ่งสิ่งที่ได้จากการประเมินบุคคลคือจุดอ่อนของแต่ละบุคคลที่จะต้องแก้ไขและพัฒนา นอกจากนี้ยังต้องดูจุดมุ่งหมายในการประเมินด้วยว่าจะประเมินอะไร องค์กรประกอบที่นำมาใช้เพื่อการประเมินจะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดซึ่งหมายถึงลักษณะความแตกต่างของสายงานเป็นต้น การประเมินบุคคลเป็นเรื่องที่ค่อนข้างอ่อนไหว และไวต่อความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้อง ทำให้มีการโต้แย้งอยู่เสมอ แต่การประเมินบุคคลก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารสมัยใหม่ ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกๆระดับ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อันจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก (เกศินี หงสนันท์ , 2530)

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งโดยทั่วไปผู้บริหารส่วนใหญ่ยอมรับว่ามีความยุ่งยากในการจัดการอย่างยิ่ง เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีผลต่อเนื่องไปถึงการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอีกด้วย กล่าวคือ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพวกเขาว่าเขาปฏิบัติงานอย่างไร ได้ผลดีแค่ไหน กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นได้ 2 อย่างคือ

1. มีระเบียบแบบแผน
2. ไม่มีระเบียบแบบแผน

การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีแบบแผน มักจะเกิดกับองค์กร ที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ความสามารถ หรือผู้บังคับบัญชายึดเอาตนเองเป็นหลัก จะให้ใครได้รับความดีความชอบก็ยอมได้ โดยไม่คำนึงถึงหลักการ เป็นการมองอย่างผิวเผิน ส่วนการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนนั้น จะต้องทำอย่างมีหลักการ ในระยะเวลาแน่นอน เช่นทำเป็นรายครึ่งปีหรือรายปี (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2530)

ไพโรจน์ สติปรีชา (2524) ได้กล่าวถึงจุดอ่อนในการประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการไทยในส่วนที่เกี่ยวกับผู้ประเมิน สรุปได้ดังนี้

1. บุคคลผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันคือ หัวหน้างานหรือ ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีพอ เช่นไม่สามารถกำหนดมาตรฐานในการประเมินผลงานได้ว่าผลงานระดับปานกลางควรอยู่ในระดับใดและผลงานดีเยี่ยมควรอยู่ในระดับใด ผลที่เกิดขึ้นจึงกลายเป็นว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ได้รับผลประเมินการปฏิบัติงานที่ไม่ยุติธรรม โดยมีความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคคลผู้ปฏิบัติงานกันอยู่มาก

2. ผู้บังคับบัญชาผู้ทำหน้าที่ประเมิน มักจะใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่จะให้คะแนนให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงาน แทนที่จะประเมินผลเพื่อพิจารณาข้อบกพร่อง และหาทางแก้ไข

3. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยราชการบางแห่งในปัจจุบันยังยึดถือ ทศนคติ และค่านิยมใน "ระบบอาวุโส" "ระบบประจบสอพลอ" และ "ความชอบไม่มี ความดีไม่ปรากฏ ขาดลาครบกำหนดเอาไป 1 ขึ้น" ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

การดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ชูศักดิ์ เทียงตรง กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกต้อง ใช้ประโยชน์ได้และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องกำหนดลักษณะของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีเอาไว้ด้วย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องประกอบด้วยผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน เครื่องมือ และเทคนิคในการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่อเนื่อง และมีขั้นตอนในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็ยังเป็นกิจกรรมของมนุษย์ ที่มีวิจรรย์ญาณของตนแตกต่างกันออกไป บางที่การปฏิบัติงานของคนๆเดียวในสายตาของหัวหน้างานคนหนึ่ง อาจบอกว่าดีแล้ว แต่คนอื่นกลับว่ายังไม่เพียงพอ ดังนั้นจะเห็นได้ว่ามาตรฐานในการตัดสินใจว่า อย่างไรเรียกว่าดีแล้ว อย่างไรเรียกว่าไม่ดีนั้น ก็ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้ประเมิน วิจรรย์ญาณบางเรื่องก็อาจจะ เป็นเพียงความคิดเห็นส่วนตัวของแต่ละบุคคล ใช้อารมณ์มากกว่าหลักเหตุผลหรือข้อเท็จจริง

โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่ให้การศึกษาแก่ผู้เยาว์ ซึ่งเป็นลูกหลานของสมาชิกในสังคมนั้นๆ ในการให้การศึกษาแก่ผู้เยาว์หรือนักเรียนนั้น ก็จำเป็นต้องมีผู้ดำเนินการ

ให้การศึกษาแก่นักเรียนโดยตรง และผู้ที่มีส่วนช่วยเพื่อให้การศึกษานั้นเป็นไปได้โดยสะดวก และมีประสิทธิภาพ บุคคลผู้มีส่วนทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่ให้การศึกษาดำเนินไปได้นี้ รวมเรียกว่า บุคลากรในโรงเรียน บุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้เป็นไปได้ตามจุดประสงค์ของโรงเรียน อันเป็นสถาบันซึ่งตนทำงานอยู่ สถาบันย่อมเป็นผู้กำหนดมาตรฐานในการทำงานและเป็นธรรมดาที่จะต้องเรียกร้องความสามารถ กำลังกาย และกำลังใจ จากผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานของโรงเรียนเป็นไปได้ตามเป้าหมายอย่างดีที่สุด แต่ในการกระทำเช่นนั้น ก็อาจจะขัดกับความต้องการและความสุขส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานมักจะไม่พยายามทำงานให้เต็มความสามารถ เพราะการกระทำเช่นนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเหน็ดเหนื่อย ทั้งกายและใจ แต่ในขณะเดียวกัน สถาบันก็ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างอุทิศตัวให้แก่งาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลจึงต้องหาทางทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มที่ แต่ในขณะเดียวกันก็มีความสุขในการที่จะทำงานให้แก่โรงเรียน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาทางทุกอย่าง รวมทั้งการใช้ระบบในการบริหารงาน และมาตรการต่างๆ ที่สถาบันหรือทางราชการได้กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างการก่อให้เกิดความสุขใจของผู้ปฏิบัติงาน และให้ทำงานของโรงเรียนดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียนให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ (พนัส หันนาคินทร์, 2526)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษามาก เพราะจะสามารถตรวจสอบได้ว่า ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์หรือไม่เพียงใด ถ้าครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ย่อมมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ดำเนินไปอย่างมีกระบวนการ ตามหลักวิชาย่อมจะเกิดผลดีต่อโรงเรียนและต่อตัวครูมาก ในด้านโรงเรียน ย่อมได้รับผลจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของครู ส่วนครูจะเกิดความมั่นใจว่า ได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับการปฐมนำเห็นใจความชอบ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ในทางตรงกันข้าม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีหลักเกณฑ์และขาดวิธีการที่ดี และมีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อพิจารณาความดีความชอบ อาจทำให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจไปในทางสร้างบารมี และแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง (ครูภูธร, 2517) และมักให้คะแนนนิยมแก่ผู้ที่ไม่ไปทำงานพิเศษ มากกว่างานประจำ เช่น ผู้ที่ถูกใช้ไปในทางส่วนตัว หรือผู้ที่ทำงานนอกหน้าที่ และคนที่ประจบสอพลอ มักจะได้ขึ้นเงินเดือน 2 ขั้น จึงทำให้คนพากันมุ่งเน้นในงานพิเศษ สร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มากกว่าที่คิดทำงานในหน้าที่ให้ดี (จิตติยา กรรมสูตร, 2516) จะเห็นได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการ

บริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจ ในการบริหารบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เท่าที่พบมีดังนี้

ปี 2518 บริบูรณ์ สุทธิสุภา ได้ศึกษา "เกณฑ์สำหรับประเมินการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 "

ปี 2527 ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ ได้ศึกษา "การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 9 "

จากการสำรวจงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามการรับรู้ของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน ในการปรับปรุง และพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามการรับรู้ของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยอาศัยกรอบแนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ Carl Heyel (1982) ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. การกำหนดรูปแบบและลักษณะของสิ่งที่ประเมิน
3. การกำหนดตัวผู้ประเมิน และฝึกอบรมผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การวิเคราะห์ผล และนำผลการประเมินไปใช้

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 56 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการให้ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าหมวดและหัวหน้างาน รวม 1,288 คน

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดรูปแบบและลักษณะของสิ่งที่จะประเมิน การกำหนดตัวผู้ประเมินและการฝึกอบรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึงโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้น ม.1-ม.6 หรือ ม.4-ม.6 และมีนักเรียนตั้งแต่ 2500 คนขึ้นไป

ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงผู้อำนวยการ และข้าราชการครูที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ ให้รับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าหมวดและหัวหน้างานในโรงเรียน

ผู้อำนวยการ หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับแต่งตั้งจากกรมสามัญศึกษาให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับแต่งตั้งจากกรมสามัญศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา ที่เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งแต่ละโรงเรียนประกอบไปด้วยผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่ายได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการ

หัวหน้าหมวด หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการ ให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหมวดวิชาดังต่อไปนี้ หมวดภาษาไทย สังคมศึกษา พละนันทนาการ วิทยาศาสตร์ พื้นฐานการงาน และอาชีพ คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ ศิลปศึกษา และธุรกิจ

หัวหน้างาน หมายถึง ข้าราชการครู ที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการโรงเรียน ให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานต่างๆ ซึ่งชื่อของงานอาจจะไม่เหมือนกัน แต่หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ อาจคล้ายคลึงกันก็ได้ ดังต่อไปนี้

1. หัวหน้างานอาคารสถานที่
2. หัวหน้างานปกครองนักเรียน หรือหัวหน้าตึก หรือหัวหน้าอาคารเรียนหรือหัวหน้าคณะสี หรือหัวหน้าระดับชั้น
3. หัวหน้างานทะเบียนนักเรียน
4. หัวหน้างานแผนงาน
5. หัวหน้างานสารสนเทศ
6. หัวหน้างานส่งเสริมจริยธรรม
7. หัวหน้างานประชาสัมพันธ์
8. หัวหน้างานชุมชน
9. หัวหน้างานแนะแนว

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยสังเขป ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 56 คนจาก

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครจำนวน 56 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ประกอบด้วย อาจารย์ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการให้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย จำนวน 224 คน หัวหน้าหมวดจำนวน 504 คน หัวหน้างานจำนวน 504 คน จากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 56 โรงเรียน รวม 1,232 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของ R.V. Krejcie and D.W.Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 297 คน

รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 353 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 40 ข้อ

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและตำราต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และงานวิจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามโดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. หาคำตรงของเนื้อหา โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา

5. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละในการจำแนกประชากรตามสถานภาพ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ โดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่า

ร้อยละ

การคำนวณทั้งหมดใช้โปรแกรม spss/pc⁺ (Statistical Package For Social Sciences)

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก