บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ในการปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน หากขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานเองก็ย่อมไม่มีโอกาสได้ทราบว่างานในหน้าที่รับผิดชอบ มีจุดดีจุดบกพร่อง อันควรได้รับการส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขอย่างไร การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกหน่วยงานพึงจัดกระทำ และเพื่อให้การประเมินผลเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ไม่เลื่อนลอย หน่วยงานควรได้จัดทำการสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นระบบเดียวกัน เพื่อส่งเสริมและรักษาระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่น่าพึงพอใจตลอดเวลา ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการซึ่งทำหน้าที่คล้ายเป็นครูของครูเพราะศึกษานิเทศก์มีหน้าที่โดยตรงกับการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครูทุกๆ ด้านในการพัฒนาการสอนของครูและประสิทธิภาพการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่อยู่ในเขตการรับผิดชอบให้ได้มาตรฐานการศึกษาระดับชาติ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์จึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จึงเป็นสิ่งที่น่าจัดทำขึ้น เพื่อเป็นการชี้แนวทางให้ศึกษานิเทศก์ได้ตระหนักถึงระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

โดยเจตนารมณ์หรือความมุ่งหมายในการบริหารราชการนั้น หากข้าราชการผู้ใดทำงานดีก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการแล้ว ราชการจะบำเหน็จความชอบให้เป็นรางวัล อันเป็นที่มาของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี เลลิส แซม (Leles Sam 1970: 370) ให้ความเห็นว่า ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่เพียงแต่จะมีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความเสื่อมของงานเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อความเปลี่ยน

แปลงพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2520: 76) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานถือว่าเป็นกรรมวิธีในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กล่าวคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจได้ถูกต้องแม่นยำในการพิจารณาเกี่ยวกับ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง(Promotion) การโอนย้าย(transfer) การให้พักงาน(layoff) และการให้พ้นจากงาน(discharge) จะเป็นไปอย่างมีเหตุผลและมีความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งยังทำให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างถูกต้อง ดิลก บุญเรืองรอด (คุรุปริทัศน์ 2520: 24) เสนอความคิดเห็นที่นอกเหนือออกไปว่า การบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นปัญหาหนักใจผู้บริหารทุกระดับและทุกประเภทเสมอมา ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในการบริหารบุคคล เพราะเป็นเรื่องของการบำรุงขวัญในการทำงานให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแต่ในขณะเดียวกัน การประเมินผลงานที่จะส่งผลให้ผู้บริหารปูนบำเหน็จความชอบนั้น ยังขาดเครื่องมือและวิธีการที่จะนำไปสู่การประเมินผลงานที่เที่ยงธรรมและเชื่อถือได้ อันจะนำมาซึ่งความชอบธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

ในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานในประเทศไทย สมพงษ์ เกษมสิน (2516: 213 และ 2514: 429) ให้ข้อคิดเห็นว่า "ประเทศไทยไม่มีกฎหมายหรือระเบียบฉบับใดที่จะบังคับให้กำหนดแบบประเมินผลงานบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละประเภทหรือแต่ละตำแหน่งและไม่บังคับให้นำเอาผลการประเมินไปใช้ตามวัตถุประสงค์" "การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัดกุมไว้ให้ปฏิบัติ การให้อำนาจผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจเอง จึงเป็นเหตุให้เกิดความเหลื่อมล้ำลำเอียงและผู้บังคับบัญชาไม่สนใจในการติดตามประเมินผลงาน" ด้วยสาเหตุเหล่านี้จึงทำให้ขาดความแม่นยำในการวัดและประเมินผล ทำให้คนส่วนใหญ่ไม่ได้รับความยุติธรรมและทำให้ขวัญเสีย ประเสริฐ โตเจริญ(วารสาร-กรุงเทพมหานคร 2518: 29) ให้ข้อคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า

> . . . บ่อยครั้งที่มักได้ยินข้าราชการบ่นว่า เบื่อหน่ายชีวิตราชการ หรือไม่ก็พูดว่า ทำก็ชามไม่ทำก็ชาม ซึ่งเป็นที่เข้าใจกันในหมู่ข้าราชการด้วยกันว่า ทำงานมากก็ได้ขั้นเดียวไม่ทำงานก็ได้ขั้นเดียว ซึ่งถ้าข้าราชการทั่วประเทศคิดอย่างนี้แล้ว ประเทศชาติคงถึงซึ่งความพินาศสมบูรณ์อย่างแน่นอน และถ้าจะค้นหาถึงสาเหตุของคำพูดเหล่านี้ ซึ่งมักจะพูดกันติดปากในหมู่ข้าราชการส่วนมากแล้ว อาจสรุปได้ง่ายๆ ว่า เขาเหล่านั้น

ไม่ได้รับความเป็นธรรมในระบบข้าราชการเพียงพอในหลายเรื่อง เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบประจำปี เป็นต้น

ดังนั้นเพื่อขจัดข้อบกพร่องในการที่จะทำให้คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานให้ได้รับความยุติธรรม ทำให้มีขวัญดีในการปฏิบัติงานต่อไป เพื่อไม่ให้กระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพและประสิทธิภาพของหน่วยงานผู้บริหารจึงควรได้พิจารณาคำกล่าวของ จำรูญ วีณะคุปต์ (วารสารข้าราชการ 2501: 16) ที่ว่า "ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมในการให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบแก่ทุกคนในหน่วยงาน เพราะการไม่ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ที่ควรจะได้รับ ย่อมเป็นการทำลายขวัญของบุคคลนั้นและบุคคลอื่นในหน่วยงาน แต่ถ้าการให้บำเหน็จแก่คนที่ไม่สมควรได้รับก็เป็นการทำลายขวัญและสมรรถภาพของหน่วยงานทั้งหมด"

ตามหลักการนิเทศการศึกษา ศึกษานิเทศก์เป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอนหรือด้านคุณภาพของการศึกษา(กรมสามัญศึกษา, หน่วยศึกษานิเทศก์ 2525: 1) ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและครอบคลุมงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์ได้จัดแบ่งเวลาให้กับงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสม ศึกษานิเทศก์เขต จึงควรศึกษางานในหน้าที่ของตนให้เข้าใจและให้รู้ชัดว่า งานที่ศึกษานิเทศก์เขตแต่ละคนต้องทำนั้นมีอะไรบ้าง จากระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา , (กรมสามัญศึกษา, หน่วยศึกษานิเทศก์ 2519: 2) ได้กำหนดหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไว้ดังนี้

1. นิเทศการสอนและการบริหารงานวิชาการ หรือเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการในสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ
2. ตรวจสอบและควบคุมสถานศึกษาในฐานะพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายระบุไว้
3. ศึกษา ทดลอง วิจัย ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ทางวิชาการ ตลอดจนการบริหารการศึกษา
4. พิจารณาและพัฒนาหลักสูตร แบบเรียน หนังสือประกอบการเรียน แบบการสอนหรือแนวการสอนให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
5. จัดทำคู่มือครู เอกสารทางวิชาการและวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน
6. ปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมทางการศึกษา
7. จัดประชุม อบรม สัมมนา ครูอาจารย์หรือผู้บริหารการศึกษา เพื่อส่งเสริมงานด้านวิชาการ
8. ประเมินผลงานด้านวิชาการ

9. เสนอแนะให้คำปรึกษาหารือทางวิชาการแก่กรมสามัญศึกษา
10. งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานศึกษานิเทศก์นั้น ผู้ประเมินก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาประเมินผลงานให้ครอบคลุมงานทุกอย่างทุกประเภทที่ศึกษานิเทศก์ดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปแล้วหรือกำลังดำเนินการอยู่ ทั้งงานประจำและงานพิเศษ เพราะในการปฏิบัติจริงแล้ว นอกจากงานประจำ ศึกษานิเทศก์ยังมีงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ถือปฏิบัติอีกด้วย (ดังที่ระบุไว้ในหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ข้อ 10 ที่อ้างแล้ว) และในการประเมินผลก็ต้องประเมินทั้งด้านคุณภาพและปริมาณของงานทั้งหมดด้วย นอกจากนี้ยังมีสิ่งที่ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาอีกคือ การประเมินคุณลักษณะส่วนตัวของศึกษานิเทศก์หรือพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์นั่นเอง เช่น ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่ม เป็นต้น โดยเหตุผลที่ ชรูเดน และ เชอร์แมน (Chruden and Sherman 1968: 247) เสนอไว้ว่า คุณลักษณะเฉพาะตัวเหล่านี้แม้จะไม่ปรากฏเป็นผลงานโดยตรง แต่ก็จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ช่วยให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขต ผู้เป็นหัวหน้าหน่วยหรือผู้บังคับบัญชา ย่อมจะต้องพิจารณาถึงวิธีการปฏิบัติ ปริมาณและคุณภาพของงานที่แต่ละคนปฏิบัติ แล้วเปรียบเทียบกันในระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือศึกษานิเทศก์เขตด้วยกันว่า ใครปฏิบัติงานดีเลวเพียงใด ผู้ปฏิบัติดีได้ปริมาณงานสูง คุณภาพดี ย่อมน่าจะได้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีไม่มีคุณภาพ การที่เราจะรู้ได้ว่าใครปฏิบัติงานดีเลวกว่ากันอย่างไร ผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาน่าจะได้นำวิธีการประเมินผลอย่างเป็นระบบมาใช้กำหนดวิธีการให้เหมาะสมเพื่อให้มีลักษณะเป็นปรนัยและให้ความเป็นธรรมแก่ศึกษานิเทศก์เขตทุกคนให้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขต เพื่อเสนอเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์เขต จะได้นำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขตในโอกาสต่อไป และยังจะเป็นประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์เขตสำหรับใช้เป็นแนวในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ

(1) นำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ประจำเขตการศึกษา โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน

(2) ศึกษาและวิเคราะห์การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ประจำเขตการศึกษา ทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการสร้างเกณฑ์เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ประจำเขตการศึกษา ตามตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้คือ

(1) เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จากผลการวิจัย จะทำให้มีหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา แต่ละเขตการศึกษา เป็นมาตรฐานเดียวกัน

(2) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นเครื่องมือการบริหารงานบุคคล ให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงานแก่ศึกษานิเทศก์ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ที่ประจำอยู่ตามเขตการศึกษา 13 เขต เท่านั้น มิได้รวมถึง ศึกษานิเทศก์ประจำกรมสามัญศึกษา เพราะศึกษานิเทศก์กรมฯ นั้น กรมสามัญศึกษาได้ระบุหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างไปจากศึกษานิเทศก์เขต ผู้วิจัยจึงมิได้รวมศึกษานิเทศก์กรมฯ เข้ามาเป็นกลุ่มประชากรที่จะศึกษาด้วย

คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

(1) ศึกษานิเทศก์ หมายถึง กลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการปรับปรุงด้านการเรียนการสอนหรือด้านที่เป็นคุณภาพของการศึกษา ภายในเขตการศึกษาที่ตนรับผิดชอบให้ได้มาตรฐานการศึกษาระดับชาติ

(2) ศึกษานิเทศก์เขต หมายถึง ศึกษานิเทศก์ของกรมสามัญศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ตามเขตการศึกษาต่างๆ ซึ่งมีทั้งหมด 13 เขตการศึกษา

(3) เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง มาตรการการพิจารณาคุณค่าของงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นการเปรียบเทียบงานที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานหรือคุณภาพตามความต้องการที่กำหนดไว้

(4) คุณภาพผลงาน หมายถึง มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ว่าได้ผลเพียงใดจึงจะเป็นที่ยอมรับ

(5) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง ปฏิกริยาหรือขบวนการในการปฏิบัติงานซึ่งบุคคลแสดงออกเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

(6) คุณลักษณะเฉพาะตัว หมายถึง บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนรวมของพฤติกรรมของบุคคลซึ่งมีส่วนสำคัญต่อบุคคลในอันที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเลื่อมใส ศรัทธา เต็มใจร่วมปฏิบัติงานด้วย ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

(1) กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

กลุ่มประชากรประกอบด้วยคณะศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ที่ประจำอยู่ตามเขตการศึกษา 1–12 และเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติงานในระหว่างปีงบประมาณ 2526 แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิเคราะห์งาน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Clustered Random Sampling) โดยการจัดกลุ่มเขตการศึกษาตามภาคภูมิศาสตร์ แล้วจับฉลากเลือกตัวแทนมาภาคภูมิศาสตร์ละ 1 เขตการ

ศึกษา รวมได้ 4 เขตการศึกษา คือ ภาคกลางได้แก่ เขตการศึกษา 1 (จังหวัดนครปฐม), ภาคใต้ได้แก่ เขตการศึกษา 3 (จังหวัดสงขลา), ภาคเหนือได้แก่ เขตการศึกษา 7 (จังหวัดพิษณุโลก), และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ เขตการศึกษา 11 (จังหวัดนครราชสีมา)

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ใช้ศึกษาความคิดเห็น ได้แก่กลุ่มศึกษานิเทศก์ทุกคนและทุกฝ่ายที่ปฏิบัติงานในอีก 9 เขตการศึกษาที่นอกเหนือไปจากกลุ่มที่ 1 ได้แก่ เขตการศึกษา 2 (จังหวัดยะลา), เขตการศึกษา 4 (จังหวัดภูเก็ต), เขตการศึกษา 5 (จังหวัดราชบุรี), เขตการศึกษา 6 (จังหวัดลพบุรี), เขตการศึกษา 8 (จังหวัดเชียงใหม่), เขตการศึกษา 9 (จังหวัดอุดรธานี), เขตการศึกษา 10 (จังหวัดอุบลราชธานี), เขตการศึกษา 12 (จังหวัดฉะเชิงเทรา), และ เขตกรุงเทพมหานคร

(2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขตเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาการพัฒนาบุคลากรและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขต จึงเป็นการสร้างแบบประเมินผลหรือการกำหนดรายการลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย จะแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ก. ขั้นการวิเคราะห์งาน จะทำการวิเคราะห์งานทั้งเอกสารและการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ทั้ง 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายนิเทศการสอน, ฝ่ายนิเทศการบริหาร, และฝ่ายวิจัยและบริการการศึกษา โดยใช้งานที่ปฏิบัติในรอบปีงบประมาณ 2525 ทั้งงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ถือปฏิบัติ เป็นพื้นฐานการวิเคราะห์ โดยจะพิจารณางานในแต่ละฝ่ายว่า มีงานอะไรบ้างที่ต้องทำ, งานนั้นๆ ต้องทำมากน้อยเพียงใด, งานนั้นๆ ศึกษานิเทศก์เขตต้องอุทิศเวลาให้มากน้อยเพียงใด, และ งานนั้นๆ มีคุณภาพอยู่ในมาตรฐานระดับใด

ข. ขั้นสอบถามความคิดเห็นในการสร้างเกณฑ์ นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานในข้อ ก. มาสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจากประชากรกลุ่มที่ 2 ว่ารายการประเมินที่สร้างขึ้นนั้นผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า เหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมิน

ผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขต มากน้อยเพียงใด เป็นแบบสอบถามประเมินค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าเป็นตัวเลข 1 ถึง 5 (เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง เห็นด้วยมากที่สุด) แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงเป็นเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป สำหรับแบบสอบถาม แยกออกเป็น 2 ฉบับคือ

ฉบับที่ 1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แยกออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมหรือขบวนการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะตัว

ตอนที่ 4 แบบประเมินคุณภาพผลงาน แยกออกเป็น 3 ชุด ตามฝ่ายปฏิบัติงาน ดังนี้คือ

ชุดที่ 1 เป็นแบบประเมินคุณภาพผลงานศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศการสอน

ชุดที่ 2 เป็นแบบประเมินคุณภาพผลงานศึกษานิเทศก์ฝ่ายนิเทศการบริหาร

ชุดที่ 3 เป็นแบบประเมินคุณภาพผลงานศึกษานิเทศก์ฝ่ายวิจัยและบริการการศึกษา

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การตอบแบบสอบถาม ให้ศึกษานิเทศก์เขตทุกคนตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 ตอนที่ 1,2,3 และฉบับที่ 2 แล้วเลือกตอบตอนที่ 4 อีกท่านละ 1 ชุดสี ตามฝ่ายปฏิบัติงานของตน

(3) <u>การเก็บรวบรวมข้อมูล</u>

ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามและขอรับคืน ทั้งด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

(4) <u>การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม</u>

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจายของคะแนนความคิดเห็น (V.) แล้วเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล

(5) การสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์เขต

นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม มาพิจารณาสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ โดยพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย($\bar{X}$) รายการที่จะนำมาสร้างเป็นเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51-5.00 (กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ถึง เห็นด้วยมากที่สุดที่จะนำรายการนั้นไปใช้เป็นเกณฑ์ประเมินผลฯ) ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่า 2.51 ถือว่ากลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ฯ

(6) การทดสอบความเชื่อมั่น(Reliability) ของเกณฑ์ฯ ที่สร้างขึ้น

นำเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้น ตามข้อ(5) ไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นกับกลุ่มประชากร กลุ่มที่ 1 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นแบบประเมิน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ α (α - Coefficient) ซึ่ง ครอนบาช(Cronbach) เป็นผู้พัฒนาขึ้น ถ้าผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น (α) ออกมาเป็นที่น่าพึงพอใจ (.50 ขึ้นไป) ก็นำเสนอเป็นเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ต่อไป ถ้าผลการทดสอบต่ำกว่า .50 ผู้วิจัยจะนำแบบประเมินมาปรับปรุงเกณฑ์ที่ได้เสียใหม่แล้วนำไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะนำเสนอต่อไป

ลำดับขั้นในการวิจัย การเสนอข้อมูลการวิจัยมีการจัดลำดับดังต่อไปนี้

บทที่ 1 กล่าวถึง กล่าวถึง ความเป็นมาของปัญหา, ความมุ่งหมายในการวิจัย, ขอบเขตของการวิจัย, ประโยชน์ของการวิจัย, ข้อจำกัดของการวิจัย, คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย, วิธีดำเนินการวิจัย, และ ลำดับขั้นในการนำเสนอข้อมูล

บทที่ 2 กล่าวถึง เอกสาร วรรณคดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ซึ่งประกอบด้วย

ก.ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ประจำเขตการศึกษา ประกอบด้วย ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา, บทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์

ข. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน, ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน, วัตถุประสงค์ของการประเมิน

ผลการปฏิบัติงาน, ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน, หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน, วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน, การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน, ผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน, ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และข้อควรพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ค. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 กล่าวถึง วิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย, กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร, เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย, การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน, การสร้างแบบสอบถามและแบบประเมิน, การเก็บรวบรวมข้อมูล, การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม, การหาค่าความเชื่อมั่นเกณฑ์ประเมินผล, สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

บทที่ 6 นำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา ประจำเขตการศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย