

บทสรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยต้องการศึกษาและเสนอเกณฑ์ที่เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรม โดยตั้งจุดมุ่งหมายตามลำดับการศึกษาครั้งนี้

1. เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
2. เพื่อศึกษานหาแนวทางในการสร้าง เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
3. เพื่อเสนอหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้สอบถามความเห็นอาจารย์ในวิทยาลัยครู 9 แห่ง โดยเลือกวิทยาลัยครู 25% ของแต่ละกลุ่มวิทยาลัยครู ตอบแบบสอบถามซึ่งได้รับคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 305 ฉบับ จากที่ส่งไปทั้งหมด 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.72. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นในแต่ละแบบประเมินรวมทั้งสิ้นมี 3 ตอน ตอนแรกเป็นแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ในภาคต้นปีการศึกษา 2520 ตอนที่ 2 เป็นการให้ความเห็นในแบบประเมินทั้งหมดทั้งสิ้นมี 8 แบบ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการประเมินผลและพิจารณาความดีความชอบ

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบประเมินที่ไ้กร่วมกับอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัยสร้างขึ้นและปรับปรุงแล้ว นำไปสอบถามความเห็นจากอาจารย์

ในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง สอดตามในตอนแรกถึงเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย ในภาคทวิภาคการศึกษา 2520 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งสอบถามอาจารย์เกี่ยวกับความเห็นที่มีต่อรายการประเมินแต่ละข้อ ในแต่ละแบบ ประเด็นเห็นว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้สำหรับประเมินผลงานแต่ละประเภท ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูมากน้อยเพียงใด และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการประเมินผลและพิจารณาถึงความชอบ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความเห็นว่าเป็น "เห็นด้วย" หรือ "ไม่เห็นด้วย"

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและรวบรวมจากแบบสอบถาม โดยส่วนภูมิภาคส่งทางไปรษณีย์ ส่วนกลางและกรุงเทพมหานครไปด้วยตนเอง โดยกระทำเสร็จเมื่อเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2521

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ก. ในส่วนที่เกี่ยวกับแบบสอบถามเวลาที่อาจารย์ในวิทยาลัยครูใช้ในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย เมื่อรวบรวมข้อมูลมาแล้ว จัดแบ่งช่วงของเวลาออกเป็นช่วง แล้วทำการแจกแจง เพื่อความในแต่ละช่วงของปริมาณงานนั้น ๆ มีจำนวนอาจารย์อยู่มากน้อยเพียงใด ตลอดจนหาค่าเฉลี่ยปริมาณงานแต่ละประเภท

ข. ส่วนที่เกี่ยวกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละประเภท การจัดทำดัชนีข้อมูลและวิเคราะห์ผลการทดสอบ เมื่อรวบรวมข้อมูลมาแล้ว หาความถี่ของคะแนนในรายการ แล้วคูณด้วยคะแนนแต่ละช่วง ความถี่หารให้คะแนน และหาคะแนนรวมแต่ละรายการ แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S$ ) ของแต่ละรายการประเมินนั้น หากหาความแปรปรวนแล้วนำมาหาสูตรของ คูเดอร์ ริชาร์ดสัน 20 (Kuder - Richardson Formular 20)      ค่ารวมหาความเชื่อมั่น ( $r_{tt}$ )

ค. ส่วนที่เกี่ยวกับการสอบถามความเห็นในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการประเมินผลและพิจารณาความถี่ความชอบ โดยนำความเห็นของอาจารย์ในแต่ละขอมาคิดร้อยละ ตามคำตอบ "เห็นด้วย" และ "ไม่เห็นด้วย" ข้อใด คำตอบ "เห็นด้วย" สูง ก็ให้นำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติต่อไป

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พอจะสรุปผลและอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. เกี่ยวกับเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยของอาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้ง 9 พบว่า

- 1.1 จากคำตอบของอาจารย์ผู้สอนอยู่จริง จำนวน 277 คน พบว่าอาจารย์คนหนึ่งสอน 2 วิชาต่อภาค สอนภาคทฤษฎีโดยเฉลี่ย 9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาค.
- 1.2 จากคำตอบของอาจารย์ผู้สอนปฏิบัติการอยู่จริง จำนวน 100 คน ให้อาจารย์คนหนึ่ง สอนปฏิบัติการโดยเฉลี่ย 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาค.
- 1.3 จากคำตอบของอาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศอยู่จริงจำนวน 66 คน ให้อาจารย์นิเทศคนหนึ่งใช้เวลาในการนิเทศการสอนโดยเฉลี่ย 11 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาค และนิเทศนักศึกษาประมาณ 16 คนต่อภาค.
- 1.4 จากคำตอบของอาจารย์ ผู้ทำดาวิจัยอยู่จริงจำนวน 40 คน ให้อาจารย์ผู้ทำดาวิจัยคนหนึ่งใช้เวลาในการวิจัยโดยเฉลี่ย 4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาค.
- 1.5 จากคำตอบของอาจารย์ผู้เขียนตำรา และ/หรือเอกสารประกอบการเรียน อยู่จริงจำนวน 132 คน ให้อาจารย์คนหนึ่งใช้เวลาในการเขียนตำรา และ/หรือเอกสารประกอบการเรียน โดยเฉลี่ย 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาค และเขียนหนังสือประมาณ 1 เล่มต่อเทอม

- 1.6 จากคำตอบของอาจารย์ผู้ทำหน้าที่บริหารทางวิชาการอยู่จริงจำนวน 139 คน ใ้ค่าตอบว่า อาจารย์คนหนึ่งใช้เวลาในการบริหารทางวิชาการโดยเฉลี่ย 4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาค
- 1.7 จากคำตอบของอาจารย์ผู้ทำหน้าที่บริหารการศึกษาอยู่จริงจำนวน 172 คน ใ้ค่าตอบว่า อาจารย์คนหนึ่งใช้เวลาในการบริหารโดยเฉลี่ย 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาค
- 1.8 จากคำตอบของอาจารย์ผู้ทำหน้าที่ในงานธุรการอยู่จริงจำนวน 144 คน ใ้ค่าตอบว่า อาจารย์คนหนึ่งใช้เวลาในงานธุรการโดยเฉลี่ย 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาค
- 1.9 จากคำตอบของอาจารย์ผู้ทำหน้าที่ในคานบบริการอยู่จริงจำนวน 153 คน ใ้ค่าตอบว่า อาจารย์คนหนึ่งใช้เวลาในการบริหารโดยเฉลี่ย 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาค
- 1.10 จากคำตอบของอาจารย์ผู้ทำหน้าที่บริหารนักศึกษาอยู่จริงจำนวน 187 คน ใ้ค่าตอบว่า อาจารย์คนหนึ่งใช้เวลาในการบริหารนักศึกษาโดยเฉลี่ย 4 ชั่วโมง 30 นาที ต่อสัปดาห์ต่อภาค
- 1.11 จากคำตอบของอาจารย์ผู้ทำหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นครั้ง-คราวจำนวน 110 คน ใ้ค่าตอบว่า อาจารย์คนหนึ่งใช้เวลาในการทำงานพิเศษที่ได้รับแต่งตั้งเป็นครั้งคราวโดยเฉลี่ย 4 ชั่วโมง 30 นาที ต่อสัปดาห์ต่อภาค

จะเห็นได้ว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูโคกโพธิ์ไชยปฏิบัติงานในด้านการสอน, การนิเทศการสอนหรือฝึกงาน, งานวิจัย, การเขียนตำรา และ/หรือเอกสารประกอบการเรียน, งานบริการทางวิชาการ, งานบริหาร, งานธุรการ, งานบริการ, งานบริการนักศึกษา และงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นครั้งคราว แต่จำนวนอาจารย์และปริมาณงานไม่เท่ากัน อาจารย์ส่วนใหญ่ คือร้อยละ 90.82

ใช้เวลาในการสอนเฉลี่ย 9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตลอดภาค ซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักของวิ-  
 ษาลักษณ์ รองลงมาได้แก่อาจารย์ผู้ทำหน้าที่ให้บริการนักศึกษา มีร้อยละ 61.31  
 ใช้เวลาในการให้บริการ 4 ชั่วโมง 30 นาทีต่อสัปดาห์ตลอดภาค และอาจารย์ผู้ทำ  
 หน้าที่บริหารการศึกษามีร้อยละ 56.39 ของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด  
 ใช้เวลาในการบริหารเฉลี่ย 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตลอดภาค อาจารย์ส่วนน้อยคือ  
 ร้อยละ 13.11 ของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ที่ทำวิจัย และใช้เวลา  
 ในการวิจัยโดยเฉลี่ย 4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตลอดภาค จากการศึกษาครั้งนี้ ตรงกับ  
 งานวิจัยของ สมชาย วงศ์เกษม ที่ศึกษาถึงบทบาทการสอน การวิจัย และการ  
 บริการสังคมของอาจารย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อปี 2519 ที่เขาพบว่า  
 อาจารย์เกือบทั้งหมดทำหน้าที่สอนโดยไม่ได้วิจัย!

2. ผลการสอบถามเกี่ยวกับแบบประเมินต่าง ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า

2.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ทุกรายการประเมินของแต่ละแบบประเมิน  
 รวม 157 รายการ ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 3.51 คือมีจำนวน  
 45 รายการที่ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง 3.51 - 4.50 ซึ่งเมื่อ  
 เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จะอยู่ในเกณฑ์ "เห็นความมาก" ที่จะนำไปใช้  
 เป็นรายการประเมินผลได้ และมีจำนวน 112 รายการ ที่ได้ค่า  
 คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 - 5.00 ซึ่งเข้าเกณฑ์ "เห็นความ  
 อย่างยิ่ง" ที่จะนำไปใช้เป็นรายการประเมินผลต่อไป จึงสรุปได้ว่า  
 ทุกรายการในความเห็นของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าใช้เป็น  
 รายการประเมินผลได้

สมชาย วงศ์เกษม, "บทบาททางการสอน การวิจัยและการบริการ  
 สังคมของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," บทคัดย่อ.

การที่ทุกรายการประเมินของแบบประเมินต่าง ๆ ทั้ง 8 แบบ ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 3.51 คงเนื่องมาจากการสร้างแต่ละรายการของแบบประเมินต่าง ๆ ได้อาศัยรายการประเมินผลของนักวิชาการในประเทศไทยที่ใกล้ชิดคนเอาใจจน จากแบบประเมินของ ก.พ. ตลอดจนร่วมกับอาจารย์ในวิทยาลัยครูรวมทั้งสร้าง ย่อมจะเลือกเฟ้นเอาแต่รายการที่มีสาระสำคัญตรงประเด็นที่ควรประเมิน ฉะนั้นเมื่อนำมาสอบถามความเห็นจากอาจารย์ในวิทยาลัยครูจึงได้รับการยอมรับและได้คะแนนเห็นควยในระดับสูง

- 2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( S ) ของแต่ละรายการประเมินของแบบประเมินต่าง ๆ สูงสุด 1.00 และต่ำสุด 0.42 ดังนั้นค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายการทั้งหมด จะมีค่าอยู่ระหว่าง .42 - 1.00 จากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สมมติในแต่ละรายการ มีการกระจายความเห็นโดยเฉลี่ยเท่ากันทุกของแล้ว จะได้ค่าประมาณ 1.58 จึงแสดงให้เห็นว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ในรายการที่ความเห็นของอาจารย์มีความแตกต่างกันมากที่สุด ก็ยังต่ำกว่าค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยเฉลี่ย จึงเป็นกรณียืนยันได้ว่า ทุกรายการนั้นอาจารย์มีความเห็นใกล้เคียงกันมาก แสดงว่าแต่ละรายการเป็นที่เชื่อถือได้ เพื่อให้เห็นค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการวิเคราะห์ก็เพิ่มขึ้น จึงได้จัดค่าของความเบี่ยงเบนออกเป็นช่วง ๆ และจำนวนความถี่ของค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละช่วง ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 24 แสดงการจัดเรียงค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานออกเป็นช่วง ๆ และ  
คำนวณความถี่ของค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละช่วงของ  
แบบประเมินต่าง ๆ.

แบบประเมิน	ช่วงระดับคะแนน		
	.42 - .60	.61 - .80	.81 - 1.00
งานสอน	11	14	—
ฝึกสอนหรือฝึกงาน	7	16	2
วิจัยและงานเขียนทางวิชาการ	2	6	2
บริการทางวิชาการ	4	6	—
บริหารและบริหาร	18	2	
กิจกรรมนักศึกษา	11	19	2
พิเศษทั่วไปและงานในแผนก	11	4	
บุคลิกภาพและจรรยาบรรณ	15	5	

จากตาราง 24 อธิบายได้ว่า

แบบประเมินฝึกสอนหรือฝึกงาน, วิจัยและงานเขียนทางวิชาการ และกิจกรรม  
นักศึกษา เท่านั้นที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง .42 - 1.00  
แสดงว่ามีทั้งรายการประเมินที่อาจารย์มีความเห็นใกล้เคียงกันมากที่สุด ไปจนถึง  
มีความเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด แต่รายการประเมินที่มีความแตกต่างกันนั้นก็ยัง  
ถือว่ามีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ และมีจำนวนน้อย คือมีแบบประเมินละ  
เพียง 2 รายการ เท่านั้น

ส่วนแบบประเมินผล งานสอน, บริการทางวิชาการ, บริหารและบริหาร,  
พิเศษทั่วไปและงานในแผนก และบุคลิกภาพและจรรยาบรรณ มีค่าความเบี่ยงเบน  
มาตรฐานอย่างระหว่าง .42 - .80 แสดงว่ามีรายการที่อาจารย์ที่มีความเห็น

ใกล้เคียงกันมากที่สุด ไปจนถึงรายการที่อาจารย์มีความเห็นใกล้เคียงกันปานกลาง แต่ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ไคของรายการเหล่านี้ยังถือว่า เป็นค่าที่ต่ำ

จากการวิเคราะห์หอมูลและแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า รายการประเมินข้อไคมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูง แต่ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ แสดงว่าข้อนี้ดี คืออาจารย์มีความเห็น "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ที่จะนำไปใช้เป็นรายการประเมินได้ และความเห็นใกล้เคียงกันมากเป็นที่เชื่อถือได้

2.3 ค่าความเชื่อมั่น ( $r_{tt}$ ) เมื่อหาค่าความแปรปรวนแล้วนำมาเข้าสู่สูตรของ คูดอร์ ริชาร์ดสัน 20 (Kuder - Richardson Formular 20) หาค่าความเชื่อมั่นของแต่ละแบบประเมินแล้วพอสรุปผลได้ดังนี้

แบบประเมินผลงานสอน	ไคค่าความเชื่อมั่น	0.96
แบบประเมินผลการฝึกสอนหรือฝึกงาน	ไคค่าความเชื่อมั่น	0.97
แบบประเมินผลงานวิจัยและงานเขียน	ไคค่าความเชื่อมั่น	0.90
แบบประเมินผลงานบริการทางวิชาการ	ไคค่าความเชื่อมั่น	0.91
แบบประเมินผลงานบริหารและบริการ	ไคค่าความเชื่อมั่น	0.97
แบบประเมินผลงานค่านักศึกษานักศึกษา	ไคค่าความเชื่อมั่น	0.83
แบบประเมินผลงานพิเศษและงานในแผนก	ไคค่าความเชื่อมั่น	0.94
แบบประเมินบุคลิกภาพและจรรยาบรรณ	ไคค่าความเชื่อมั่น	0.91

เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นที่ไคของแต่ละแบบประเมินเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่พึงไว้ จะเข้าเกณฑ์ในข้อ 3.1 คือมีความเชื่อมั่นสูงมาก แสดงว่าการให้ความเห็นของอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง มีความคงที่ อยู่ในระดับสูง



ผลการวิจัยเกี่ยวกับแบบประเมินครั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแต่ละรายการประเมิน และจากค่าความเชื่อมั่นของแต่ละแบบประเมินแล้ว พอสรุปผลได้ว่า แบบประเมินผลที่สร้างขึ้นในครั้งนี้ เป็นที่ยอมรับของอาจารย์ และเชื่อมั่นได้สูง สมควรที่จะนำแบบประเมินเหล่านี้ สำหรับประเมินผลงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูใด

3. ผลการสอบถามความเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการประเมินผล และพิจารณาความถี่ความชอบ มีเพียงขอ 14 ที่อาจารย์เห็นด้วยกับไม่เห็นด้วยเท่ากัน แต่เนื่องจากไม่ถึง 65% ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้จึงตัดออก นอกนั้น อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละสูง จึงนำมาเรียงลำดับดังนี้

- 3.1 ในการประเมินผลงานของอาจารย์เพื่อใหม่มีความถูกต้อง จำเป็นต้องมีแบบประเมินที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในแต่ละประเภท เช่น งานสอน คงใช้แบบประเมินที่สร้างขึ้นเฉพาะสำหรับงานสอน
- 3.2 การมีแบบประเมินผลงานเฉพาะอย่างและมีการประเมินอย่างจริงจัง จะช่วยกระตุ้นสมรรถภาพและความตั้งใจในการทำงานให้สูงขึ้น
- 3.3 การประเมินผลควรจะทำต่อเนื่องกัน สำหรับงานในวิทยาลัยครูควรประเมินกันภาคเรียนละครั้งและเก็บสะสมไว้
- 3.4 ควรมีความหมายเกี่ยวกับการประเมินผลงานของข้าราชการใหญ่บังคับบัญชาถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด
- 3.5 การพิจารณาความถี่ความชอบในวงการอาจารย์จะไม่ยุติธรรมถ้าไม่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
- 3.6 ควรจะกำหนดเกณฑ์การหักคะแนน วันที่มาสาย วันขาด วันลา เพื่อประกอบการพิจารณาความถี่ความชอบในการขึ้นเงินเดือน

- 3.7 การพิจารณาความดีความชอบโดยปกติเป็นความลับนั้นเป็นเหตุให้  
 ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจต่อการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชามาก  
 ยุติธรรม และเป็นการให้อำนาจแก่ผู้บังคับบัญชา โดยที่ผู้บังคับบัญชา  
 อาจให้อำนาจไปในทางไม่เป็นธรรมได้
- 3.8 ควรให้หัวหน้าหน่วยงานเบื้องต้นรวบรวมข้อมูลและจัดอันดับลักษณะงาน  
 ของอาจารย์ที่ถูประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.9 หัวหน้าสายงานในแต่ละระดับ (ระดับรองอธิการ, คณะวิชา, ภาควิชา  
 และแผนกการเจ้าหน้าที่) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการวัด  
 และประเมินผลงาน นั่นคือมีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายหลักการและ  
 การวางแผนร่วมกัน
- 3.10 ควรจะมีคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินของผู้ที่จะได้ขึ้นเงินเดือน  
 2 ชั้น อีกครั้งหนึ่ง ก่อนที่จะเสนอผู้บังคับบัญชาสูงสุด
- 3.11 การประเมินผลงานอาจารย์เพื่อนำมาพิจารณาความดีความชอบในการ  
 ขึ้นเงินเดือนนั้น ต้องประเมินทั้งด้านผลงานและบุคลิกลักษณะรวมทั้ง  
 จรรยาบรรณครูด้วย
- 3.12 ในการสร้างแบบประเมินผลงานใด ควรให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีส่วนร่วม  
 ในการกำหนดรายการประเมินและยอมรับเกณฑ์ประเมินในเบื้องต้น
- 3.13 ลักษณะหน้าที่ของอาจารย์ประจำมี 8 ประเภทด้วยกันได้แก่ งานสอน,  
 งานนิเทศการสอนหรือฝึกงาน, งานวิจัย, งานเขียนตำราทางวิชาการ,  
 งานบริการวิชาการแก่ชุมชน, งานบริหาร บริการ และธุรการ,  
 งานบริการนักศึกษา และงานบริการอื่น ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นครั้งแรก
- 3.14 ควรมีคณะกรรมการกำหนดเวลาที่ใช้ในการทำงานจริงของงานแต่ละ  
 ประเภทซึ่งเป็นงานเหมาะ หรือกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ของงานแต่ละ  
 ประเภท

- 3.15 การคำนวณปริมาณงานแต่ละประเภทที่แท้จริงของอาจารย์ในวิทยาลัยครู  
คิดจากชั่วโมงทำงานที่มีหลักฐานประกอบ เช่น ตามตารางสอน หรือ  
รายงานการประชุม เป็นต้น ควบคู่กับคำสั่งประสิทธิผลในการแปลงเป็น  
เวลาที่แท้จริง / หรืออาจคิดเป็นงานเหมาก็ได้
- 3.16 ระบบความคิดความชอบในการขึ้นเงินเดือนแบบ ความชำนาญไม่มีความดีไม่  
ปรากฏ ลาไม่เกินกำหนดให้ 1 ชั้น คือคนเหตุยั่วผู้ใหญ่ราชการเกี่ยว  
คราน ไม่เอาใจใส่ค่อนหาที่ทำงาน
- 3.17 ระบบความคิดความชอบในการขึ้นเงินเดือนควรมีทั้ง 4 อย่างคือ  
ทำงานไม่ถึงระดับมาตรฐานของงานให้ลดเงินเดือน  
ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม งดการขึ้นเงินเดือน  
ทำงานได้ให้ 1 ชั้น  
และ ทำงานมีผลงานดีเด่นขั้นขั้นแข็งเสมอมา ให้ 2 ชั้น

จากผลที่ได้จากแบบสอบถามดังกล่าว สามารถนำมาประยุกต์ดังนี้

1. ในการที่จะประเมินผลงานให้โดยคณณยานั้นจะต้องมีแบบประเมิน  
ที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในแต่ละประเภท เช่นงานสอน ต้องใช้แบบประเมิน  
ที่สร่างขึ้นสำหรับงานสอนโดยเฉพาะ นอกจากนี้จะต้องสร้างเกณฑ์การประเมิน  
ขึ้นมาเป็นพื้นฐานใหญ่ประเมินสามารถนำผลงานของผู้ถูกประเมินแต่ละบุคคลมาเปรียบเทียบ  
เทียบ เกณฑ์ดังกล่าวนี้คือ "มาตรฐานการทำงาน" ซึ่งเป็นการกำหนดวางงานที่  
ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะต้องปฏิบัติในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ควรมีปริมาณและคุณภาพ  
อย่างไร โดยปกติการจัดทำมาตรฐานการทำงานมักเป็นการระบุปริมาณของงานที่  
ควรทำได้ แต่สำหรับงานบางลักษณะซึ่งระบุเป็นปริมาณได้ยากก็จำเป็นต้องระบุ  
คุณภาพของงานที่ควรทำได้ไว้ ในปัจจุบันยังไม่มีกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการ  
ทำงานในวิทยาลัยครูที่ถือเป็นเกณฑ์กลาง จึงควรที่วิทยาลัยครูจะได้ตั้งคณะกรรมการ  
พิจารณากำหนดเวลาที่ใช้ในการทำงานจริงของงานแต่ละประเภทซึ่ง เป็นงานเหมา

หรือกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ของงานแต่ละประเภท ซึ่งการคำนวณปริมาณงานแต่ละประเภทที่แท้จริงของอาจารย์ในวิทยาลัยครู อาจได้จาก ชั่วโมงการทำงานที่มีหลักฐานประกอบยกกับค่าสัมประสิทธิ์ในการแปลงเป็นเวลาทีแท้จริง / หรืออาจคิดเป็นงานเท่าใดก็ได้

2. ในการสร้างแบบประเมินผลงานใด ควรให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีส่วนร่วมในการกำหนดรายการประเมินและยอมรับเกณฑ์ประเมินในเบื้องต้น เมื่อได้แบบประเมินที่เหมาะสมกับงานแล้ว ควรกำหนดคะแนนของแต่ละคุณลักษณะเพื่อสะดวกในการวิเคราะห์โดยให้เกณฑ์ดังนี้

ในคะแนน	หมายถึง
1	จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงโดยเร่งด่วน
2	ยังมีสิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุง
3	ปานกลาง
4	ดี
5	ดีมาก

ผู้ประเมินหรือผู้บังคับบัญชาที่สามารถจะวินิจฉัยได้ว่า ผู้ใดทั้งคัมภีร์ขาดคนใดควรจะได้คะแนนเท่าไร ในแต่ละรายการแล้วจะนำขาคะแนนรวมและคิดเป็นร้อยละโดยง่าย เพื่อสะดวกในการนำมาเปรียบเทียบทั้งในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มงานประเภทเดียวกันหรือในวิทยาลัยครู เมื่อปรากฏว่าใครได้คะแนนมากที่สุดถือว่าปฏิบัติงานที่ดีที่สุด และบุคคลที่ได้คะแนนรองลงมา ก็ถือว่าปฏิบัติงานดีรองลงมา

3. สำหรับผู้ประเมินนั้นควรให้หน่วยงานเบื้องต้นรวบรวมข้อมูลและจัดอันดับลักษณะงานของอาจารย์ที่ถูกประเมินผลการปฏิบัติงาน และเสนอหัวหน้าระดับเหนือขึ้นไป ทั้งนี้ควรได้มีการประชุมร่วมกันของผู้ประเมินหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมกันพิจารณาให้เป็นไปตามเกณฑ์เดียวกันด้วย และสิ่งสำคัญที่สุด ก่อนที่จะนำไปใช้แบบประเมินผลไปใช้ จำเป็นจะต้องอธิบายให้เข้าใจในหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ก่อน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปโดยเที่ยงธรรม มีความ  
แม่นยำเชื่อถือได้ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ผู้ประเมินควรคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้

3.1 ผู้ประเมินต้องประเมินด้วยจิตใจที่ยุติธรรมเป็นไปตามความเป็นจริง อย่าให้ความรู้สึกนึกคิดหรืออิทธิพลภายนอกมาเป็นเครื่องชี้นำการประเมิน เพราะผลการประเมินผิดพลาดจะกลับเป็นผลร้าย อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญ เสียกำลังใจได้

3.2 ผู้ที่มีผลงานดีเด่น มีความสามารถสูงโดยสม่ำเสมอ ก็ควร  
ได้รับการประเมินสูงติดต่อกันทุกครั้งไป ส่วนผู้ปฏิบัติงานตกต่ำหรือหย่อนสมรรถภาพ  
ก็ไม่ควรเกรงใจหรือสงสาร เพื่อจะก่อให้เกิดความยุติธรรมกับสูงโดยความสามารถและผลงานที่แท้จริง จะนำมาเห็นถึงความชอบไปตามความเป็นจริง

3.3 ควรได้มีการจัดบันทึกการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินไว้ตลอด  
ระยะเวลาทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพของงาน โดยอาจกำหนดแบบจดบันทึกผลงาน  
ขึ้นเป็นเกณฑ์กลาง หรือผู้ประเมินแต่ละคนอาจกำหนดแบบจดบันทึกผลงานขึ้นเป็น  
เกณฑ์กลาง หรือผู้ประเมินแต่ละคนอาจกำหนดแบบจดบันทึกผลงานที่มีลักษณะเฉพาะ  
ของหน่วยงานนั้น ๆ ก็ได้

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยใช้  
แบบประเมินที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ควรทำปีละ 2 ครั้ง

การประเมินครั้งแรก กระทำในเดือนมกราคม เป็นการประเมินผล  
การปฏิบัติงานในรอบ 6 เดือนหลังของปีที่ผ่านมา (1 กรกฎาคม - 31 ธันวาคม)

การประเมินครั้งที่ 2 กระทำในเดือน กรกฎาคม เป็นการประเมิน  
ผลการปฏิบัติงานในรอบ 6 เดือนแรกของปีนั้น (1 มกราคม - 30 มิถุนายน)

เมื่อได้ผลประเมินของแต่ละคนแล้วก็จะทำการวิเคราะห์ผล แล้วคัดลอกและลง  
ทะเบียนในแบบจดไว้ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับอาจารย์ผู้นั้น  
ตลอดเวลาที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครูแห่งนั้น

5. ระบบความถี่ความชอบในการขึ้นเงินเดือนควรมีทั้ง 4 อย่างคือ  
ทำงานไม่ถึงระดับมาตรฐานของงานให้หลักเงินเดือน, ทำงานแบบเขารวมเป็นขาม  
งการขึ้นเงินเดือน, ทำงานได้ให้ 1 ชั้น และทำงานมีผลงานดีเกินขั้นชั้นแข็ง  
เสมอมาให้ 2 ชั้น

จากหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการประเมินผลและพิจารณาความถี่ความ  
ชอบที่ประยุกต์มาจากข้อที่อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นควรมัน เป็นเพียงแนวทาง  
ที่จะพยายามนำหลักทางวิชาการมาใช้ใหม่ระบบ และได้ใช้เหตุผลที่พิสูจน์ไ้มากชั้น  
อันจะเป็นแนวทางช่วยบังคับบัญชาในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน และ  
ผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยบางจุดต้องอิงว่าการกระทำโดยอิสระสามัญ  
สำนึกและความรู้สึกเป็นเครื่องวัด ซึ่งนอกจากจะเป็นการประหยัดเวลาของผู้บังคับ  
บัญชาในการพิจารณาแล้ว ยังง่ายแก่การพิจารณาด้วย

#### ข้อเสนอแนะ

1. การประเมินผลเพื่อให้ไ้มาตรฐานเดียวกัน จำเป็นต้องจัดทำ  
คู่มือการประเมินผลรายการต่าง ๆ ของแต่ละแบบประเมินไว้ คู่มือนี้ควรทำโดย  
ผู้มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ โดยตรง และเป็นผู้อยู่ เขาใจในหลักการวัดผล  
หลาย ๆ คนช่วยกันทำ
2. ถ้าจะให้ไ้แบบประเมินผลงานของอาจารย์แต่ละตำแหน่งหน้าที่  
ครบถ้วนบริบูรณ์แล้ว จำเป็นต้องมีภาระงานของ แต่ละตำแหน่งหน้าที่ก่อน  
แล้วกำหนดรายการประเมินให้หลัง
3. การกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ของงานแต่ละประเภท หรือกำหนดเวลา  
การทำงานของแต่ละประเภทเป็นงานเหมา นอกจากจะเป็นหลักการที่จะให้ค่า  
เป็นธรรมแก่อาจารย์ในหน่วยงานแล้ว ยังมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารในระดับสูง  
ที่จะพิจารณาคุณภาพและคุณภาพของการทำงานของอาจารย์ในแต่ละภาคและ  
คณะวิชาเปรียบเทียบกับกันโดยทั่ว เช่น อาจารย์คนหนึ่งสอนภาคทฤษฎี 10 ชั่วโมง

คอสัปดาห์ตลอดภาค สมมติว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สำหรับงานสอนคือ 2 เพราะฉะนั้น อาจารย์คนนี้มีหน่วยการทำงานเท่ากับ  $10 \times 2 = 20$  ชั่วโมงตลอดสัปดาห์ตลอดภาค เมื่อเทียบกับอาจารย์อีกคนหนึ่งที่ทำงานธุรการซึ่งสมมุติคิดเป็นงานเหมาได้ 20 ชั่วโมงตลอดสัปดาห์ตลอดภาค จะเห็นได้ว่าอาจารย์ทั้งสองมีหน่วยการทำงานเท่ากัน แต่ประสิทธิภาพและคุณภาพของงานจะต่างกันหรือไม่ ก็ดูได้จากผลของงานหรือจากคะแนนที่ประเมินได้ในแบบประเมินของประเภทงานทั้ง 2

4. ความยากง่ายของวิชาที่สอนจะไม่เท่ากัน บางวิชาสอนให้นักศึกษาเข้าใจได้ง่าย บางวิชาสอนยาก ดังนั้นวิชาที่สอนเข้าใจยากควรหาเกณฑ์ส่วนของงานที่ต้องทำนอกเวลาชั่วโมงสอน เพื่อนำมาเพิ่มเป็นหน่วยรักษาการทำงานในแก่อาจารย์ที่สอนวิชายาก ๆ นั้น ในทำนองเดียวกัน อาจารย์ที่ออกนิเทศนักศึกษา ระยะทางไกล ๆ ควรเพิ่มค่าสัมประสิทธิ์ของระยะทางให้ด้วย

5. งานวิจัย งานเขียนตำรา หรือบทความ และงานบริการบางชนิดที่ไม่สามารถกำหนดเป็นเวลาที่แน่นอนได้ ควรมีคณะกรรมการประเมินจากเวลาที่ต้องใช้สำหรับงานนั้น เป็นงานเหมา

6. การคิดปริมาณงานนั้น ให้คิดรวมปริมาณงานทุกประเภทที่เป็นหน้าที่ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูเขาควบกัน โดยมีหน่วยงานเป็นชั่วโมงปกติ

ส่วนลูกอนุภงานนั้น ประเมินตามแบบประเมินของงานประเภทนั้น ๆ ถ้ามีคุณภาพสูงสุด มีคะแนนสูงสุด คุณภาพปานกลางมีคะแนนระดับกลาง คุณภาพต่ำมีคะแนนระดับต่ำ

เอาคะแนนคุณภาพ คูณกับ ปริมาณงานของงานประเภทนั้น ๆ

จัดลำดับคะแนนรวม ใครทำคะแนนสูงสุดก็พิจารณาความชอบตามคะแนน

7. ควรมีการชักนำค่มือหรือค้ำที่แรงในตาอประเมินผลแต่ละรายดวรขึ้น ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกแก่ผู้ที่จะทำหน้าที่ประเมินและเพื่อใหการประเมินใภมาตรฐาน เกี่ยวกัน ตลอดจนการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ประเภทของงานของอาจารย์ในวิทยา-

ลัทธิ สำหรับงานวิจัยครั้งใหญ่ "รายงานผลการพิจารณาสัมประสิทธิ์ประเภท  
ของงานของอาจารย์ประจำ" ของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อ  
เป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือของแต่ละวิทยาลัยครู อนึ่งในขณะที่ยังไม่มีผู้ศึกษา  
การจัดทำคู่มือที่ดีมาไร ใครขอเสนอใดคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาความดี  
ความชอบของแต่ละวิทยาลัยครู ก็จัดทำทำขึ้นแรงขึ้นใจไปพลางก่อน

8. ในการนำแบบประเมินไปใช้ หรือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์  
และวิธีการตามที่ศึกษาวิจัยมานี้ ในระยะแรกคงจะมีปัญหา มาก แต่เมื่อไถ่  
ไปไชนาน ๆ แล พวกทั้งปรับปรุงให้เหมาะแก่วิทยาลัยครูแล ก็เชื่อว่า  
สามารถขจัดปัญหาต่าง ๆ ไหนหกลืนไปได้ ในเรื่องนี้มีผู้บริหารของกลาง  
และมีความจริงใจ จึงจะทำใ้สำเร็จตามเป้าหมาย

9. ผู้บริหารน่าจะศึกษาเปรียบเทียบถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานของ  
อาจารย์ทั้งในตอนก่อนที่จะมีการใช้แบบประเมินนี้ กับตอนหลังจากที่มีการใช้แบบ  
ประเมิน และดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติจากผลการวิจัยนี้แล้ว  
ว่าผลจะแตกต่างกันหรือไม่

10. ในการประเมินผลนั้น ควรให้หัวหน้างานที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้อยู่ประ-  
เมิน เป็นผู้ประเมิน เพราะเป็นผู้ที่รู้เห็นผลงานและการกระทำของผู้อยู่ประเมินใ้  
ก็ ส่วนหัวหน้างานที่อยู่ห่างไกล อาจจะประเมินเฉพาะรายการที่สำคัญ ๆ เท่านั้น  
นั่นคือ ควรพิจารณาความชอบไปตามผลจากการประเมินของผู้อยู่กับผู้อยู่  
ผู้อยู่กับผู้อยู่เห็นชัดขึ้นไปจะพิจารณาให้ผิดไปจากการเสนอของผู้อยู่กับผู้อยู่  
ก็ต่อเมื่อมีพยานหลักฐานหรือเห็นพฤติกรรมของผู้อยู่ประเมิน ว่าจะไปในทางไม่เป็น  
ธรรมเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นตามสายการบังคับบัญชาอย่างมีระบบที่ถูกต้องและมี  
ประสิทธิภาพ

11. ควรจะได้มีการอบรมอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ทั้งผู้จะทำหน้าที่ประเมิน  
และผู้อยู่ประเมินเพื่อแนะนำแบบประเมิน วิธีใช้ วิธีประเมินภา ในเข้าใจถูกต้อง



รวมทั้งรวมกันจัดทำคู่มือ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันจะช่วยทำใ้แบบประเมินและวิธีการ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยในเรื่อง "การสร้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของ อาจารย์ในวิทยาลัยครู" ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าควรจะขยายผลความรูทางดานนี้ให้ กว้างขวางยิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนวทางสำหรับการวิจัยในอนาคตคือ

วิเคราะห์ลักษณะงานของอาจารย์ผู้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในวิทยาลัยครู ดังนี้

1. งานบริหารการศึกษา
2. งานบริการ
3. งานกิจการนักศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย