

การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ยศสินี วิพชนานนท์¹ บุญมี พันธุ์ไทย²
สุวพร เข้มเฮง³ ศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (2) สร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ (3) ประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ใช้อยู่ยังไม่เหมาะสม และไม่ใช่วิธีการที่ดีเพียงพอ ขาดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมตามภาระงานที่ต้องปฏิบัติ (2) ผลการสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการปฏิบัติ ด้านการบริการนักศึกษา/บริการวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นครู และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ พบว่า สามารถจำแนกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตัวอย่างเป็นรายคนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: รูปแบบ; การประเมินผลการปฏิบัติงาน; อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

ยศสินี วิพชนานนท์, บุญมี พันธุ์ไทย, สุวพร เข้มเฮง และศักดิ์สิทธิ์ ชัดติยาสุวรรณ. (2565). การพัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารดุซุญบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 441-453.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: yotsinee.v@retired.bu.ac.th

² โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์

The Development of a Performance Evaluation Model for Lecturers at Private Higher Education Institutions

Yotsinee Vipatchananont¹ Boonmee Punthai²

Suwaporn Semheng³ Saksit Khattiyasuwan⁴

Abstract

The research article purpose of this study was (1) to investigate the appraisal framework for instructors of private universities, (2) to create an appraisal model on instructors' performance of private universities, and (3) to evaluate the proposed model for instructors of private universities. The research methodology was in the following three steps. Step One was the study of the conditions and problems in the performance evaluation of the lecturers under study. Step Two was the construction of a performance evaluation model for these lecturers. Step Three was the evaluation of the model constructed in Step Two by implementing it.

The results revealed that: (1) The study of the appraisal framework for instructors of private universities founded that the existing appraisal framework for instructors of private universities was in appropriated and insufficiently to represent in every areas. (2) The creation of an appraisal model on instructors' performance of private universities founded that an appraisal model on performance consisted of Components of an appraisal model on instructors' performance of private universities consisted of 6 components knowledge and ability component, operation component, student service/ academic service component, management component, moral, ethics, and teachership component, and cultural preservation component and The evaluation of the proposed model for instructors of private universities founded that each instructors performance could be identified clearly.

Keywords: Model; Appraisal on Performance; Private Universities Instructors

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Vipatchananont, Y., Punthai, B., Semheng, S., & Khattiyasuwan, S. (2022). The development of a performance evaluation model for lecturers at private higher education institutions. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 441-453.

¹ Doctor of Philosophy Program in Social Sciences, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Email: yotsinee.v@retired.bu.ac.th

² Doctor of Philosophy Program in Social Sciences, Ramkhamhaeng University

³ Faculty of Education, Srinakharinwirot University

⁴ Graduate School, Rajapark Institute

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถาบันที่มีบทบาทและความสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เป็นการเพิ่มโอกาสและทางเลือกของการศึกษาในส่วนที่รัฐจัดให้ไม่เพียงพอเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในเชิงคุณภาพทางวิชาการควบคู่กับคุณธรรม เป็นสถานศึกษาเฉพาะด้าน ใกล้เคียงกับแหล่งชุมชน (Rachanawan, 2003, pp. 39-40; Suwanadee, 1998, pp. 3-4) ในฐานะที่รัฐเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาเอกชนที่มีส่วนแบ่งเบาภาระของรัฐ จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาให้ครอบคลุมและให้อิสระในการดำเนินงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนเอกชนในการจัดการศึกษา แต่ความหลากหลายทำให้คุณภาพและมาตรฐานการศึกษามีความแตกต่างกัน ซึ่งยังไม่มีกำหนดการวัดผลหรือเกณฑ์มาตรฐานที่ประเมินอาจารย์ผู้สอนไว้ จึงควรมีเกณฑ์หรือแบบประเมินผลของการปฏิบัติงานอาจารย์หรือบุคลากรดังกล่าวในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นรูปธรรมชัดเจน (Office of the Higher Education Commission, 2007; 2008, pp. 14-15) โดยเป็นการประเมินความรู้ ความสามารถ ผลงาน และคุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายโดยเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดหรือเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดขึ้น รวมทั้งพิจารณาพฤติกรรมการทำงานตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีจุดอ่อนในเรื่องความเที่ยงตรง และมาตรฐานในการประเมินไม่สอดคล้องกับภาระงานและสภาพความเป็นจริง และไม่มีคำแนะนำข้อมูลย้อนกลับ ทำให้ผู้ถูกประเมินไม่ทราบจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองจึงไม่สามารถจะพัฒนาตนเองได้ การประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าวจึงทำให้ผู้ถูกประเมินไม่ได้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และจากการศึกษาค้นคว้าพบว่าใน

สถาบันการศึกษาเอกชนยังไม่มีรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน และเป็นมาตรฐาน (Office of the Higher Education Commission, 2007; 2008, pp. 14-15) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อจะได้นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยคาดหวังว่ารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นนี้จะช่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการประกันคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ (1) อาจารย์ผู้สอน หรือปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักศึกษามากกว่า 10,000 คน และ (2) อาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหารในคณะวิชา ซึ่งหมายถึงคณบดีและหัวหน้าภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักศึกษามากกว่า 10,000 คน
 - 1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน และอาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหารในคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักศึกษามากกว่า 10,000 คน และเป็นสถาบันที่มีความหลากหลายของสาขาวิชา และเปิดดำเนินการเกิน

20 ปี จำนวน 6 แห่ง แบ่งเป็น (1) ตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 6 คน (2) ตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 18 คน (3) ตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน 97 คน (4) ตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 90 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา มี 6 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถทั่วไปและ ทักษะวิชาชีพ (2) ด้านการปฏิบัติ ประกอบด้วยด้านการสอน ด้านวิชาการและด้านการวิจัย (3) ด้านการบริการนักศึกษา/บริการวิชาการ (4) ด้านการบริหารจัดการ (5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และความเป็นครู และ (6) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับใช้ในการประเมินอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
3. เป็นแนวทางสำหรับการสร้างรูปแบบการประเมินบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน/

องค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยอยู่บนพื้นฐานของความ เป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน การที่องค์กรจะ ทราบว่าอาจารย์ใดสมควรได้รับรางวัลตอบแทนใน รูปของเงินเดือน สวัสดิการในขั้นสูงขึ้น ต้องอาศัย แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือ (reliability) มีความสอดคล้องตรงกับลักษณะของ งาน (validity) จึงจะทำให้ทราบว่าอาจารย์ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้ตามความ ต้องการของหน่วยงานและองค์กรหรือไม่ ผลงานที่ได้ คำนึงกับค่าตอบแทนที่หน่วยงานหรือองค์กรจ่ายให้หรือไม่ ในอดีตเชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น เรื่องเฉพาะตัวของบุคลากร ดังนั้น จึงเน้นการประเมิน ผลการปฏิบัติงานในเรื่องคุณลักษณะ (traits) ความ บกพร่องทางกาย (deficiency) และความสามารถ (ability) ซึ่งบางครั้งไม่เกี่ยวกับงาน โดยมีความเชื่อ ว่า คนที่มีการศึกษาดี มีบุคลิกดี หรือไม่พิการ น่าจะ ทำงานได้ดีกว่าคนที่มีความสมบัตินตรงข้าม การประเมิน ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์นั้นเป็นการประเมินค่า ของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยพิจารณาผล สัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมี การกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติ งานหรือมาตรฐานที่สัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติ ตัวบ่งชี้ กำหนดเครื่องมือวัดการปฏิบัติงาน และการประเมิน ผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับ การประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ตามสมรรถนะที่สภาสถาบันอุดมศึกษา กำหนด (Bollington, Hopkins, & West, 1993; Dessler, 2009)

หลักการการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติ งานของอาจารย์ คือ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาอาจารย์ เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพในการปฏิบัติ

งานให้ดีขึ้น พิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้ทราบผลการปฏิบัติของตนเองโดยการพัฒนาจุดเด่น ปรับปรุงจุดด้อย และเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงศักยภาพของตนเองในการแสวงหาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการสอน (2) คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ด้านความรู้ จะครอบคลุมในเรื่องกระบวนการสอน และเนื้อหาสาระในวิชาที่สอน เช่น กระบวนการบริหารจัดการชั้นเรียน ความรู้ในเนื้อหาสาระที่ใช้สอน อาจารย์ที่เป็นผู้สอนที่ดีต้องเฝ้าหาความรู้ในเรื่องที่สอน เนื้อหาการสอนต้องสัมพันธ์กับทฤษฎี และต้องอยู่ในระบบที่วัดได้ ด้านการปฏิบัติ หมายถึง พฤติกรรมด้านการสอนของอาจารย์ในชั้นเรียน และด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ได้ใช้สมรรถภาพด้านความรู้และด้านการปฏิบัติเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สมรรถภาพด้านผลการปฏิบัติของอาจารย์วัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถเลือกใช้แบบใดแบบหนึ่งหรือหลายแบบ ดังนี้ แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบรรยายความ แบบบันทึกเหตุการณ์สำคัญ การตรวจสอบข้อมูลจากเอกสาร และแบบบันทึกรายงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความสะดวกในการใช้ และจากการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาในข้างต้น ไม่สามารถระบุได้ว่า เครื่องมือใดหรือวิธีการใดเป็นวิธีการที่ดีที่สุด เนื่องจากขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ แต่หากพิจารณาถึงความสอดคล้องกับบริบทของงานวิจัยนี้ พบว่า แบบมาตราส่วนประมาณค่า จะมีความสอดคล้องและความเหมาะสม เนื่องจากสามารถประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะหรือสมรรถนะ

ได้อย่างหลากหลายและครอบคลุม ซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะ และภารกิจหลักของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (Ivancevich, 2010)

รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีรูปแบบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) การกำหนดเกณฑ์การประเมิน (identification) โดยทั่วไปองค์กรจะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกณฑ์ที่ถูกนำมาใช้ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน หรืออาจจะผสมผสานกัน อย่างไรก็ตาม เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานควรจะมีการกำหนดขึ้นเป็นอันดับแรกก่อนการวัดหรือการประเมินการปฏิบัติงาน หลักการสำคัญในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน คือ ควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร (strategic business objectives) ควรใช้หลายเกณฑ์ และควรให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ (2) การวัด (measurement) กระบวนการที่สำคัญในการเลือกเครื่องมือวัดเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องว่า เมื่อใดที่จะทำการเลือกและใครเป็นผู้เลือก เครื่องมือวัดควรจะเป็นการตกลงร่วมกันก่อนที่ช่วงเวลาของการวัดการปฏิบัติงานจะเริ่มต้นขึ้นเพื่อเป็นการมุ่งใจและช่วยให้การประเมินในขั้นสุดท้ายได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจว่าจะใช้เครื่องมือวัดประเภทใดนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ประเภทของงาน และวิธีการประเมิน การเลือกเครื่องมือวัดจะต้องตัดสินใจโดยยึดถือ แบบการบริหาร วัฒนธรรมและคุณลักษณะอื่นๆ ภายในองค์กร และ (3) การบริหาร (management) เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานสิ้นสุดลง ผู้บริหารจะนำข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไปใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน คือ การตัดสินใจทางการบริหารในเรื่องเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ออก

จากงาน การจัดทำแผนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การบริหารปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Maisutha, & Sachuckorn, 2008, pp. 115-119, 151-165)

บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานของอาจารย์

Office of the Higher Education Commission (2007, pp. 39-40) กำหนดคุณลักษณะ และวิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอน และการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไว้ 4 ประการ คือ (1) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งคือ การได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และปฏิบัติหน้าที่สอน หรือช่วยสอนประจำรายวิชาใดวิชาหนึ่ง ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร หรือสมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ (2) ความรู้ความสามารถ ประเมินจากความสามารถด้านการสอนและความสามารถด้านวิชาการ และด้านการวิจัย (3) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากงานสอน เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การให้บริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือการให้บริการด้านอื่นๆ และการบริหารจัดการ และ (4) คุณธรรม เช่น มีความเมตตา กรุณา ยุติธรรม อดทน ตรงต่อเวลา และความเป็นครู เป็นต้น

เกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของอาจารย์

การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ คือ (1) คุณภาพของงาน เป็นการพิจารณาระดับคุณภาพของผลงานที่ทำแล้ว ผลสำเร็จที่ปรากฏจะต้องดีเพียงใดหรืองานนั้นบรรลุตามเจตนารมณ์ของวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งส่วนมากจะพิจารณาถึงผลงานที่ปรากฏออกมามีรูปร่างลักษณะตามที่ต้องการ (appearance) ความถูกต้อง (accuracy) ความเหมาะสม (fitness) ประโยชน์ (usefulness)

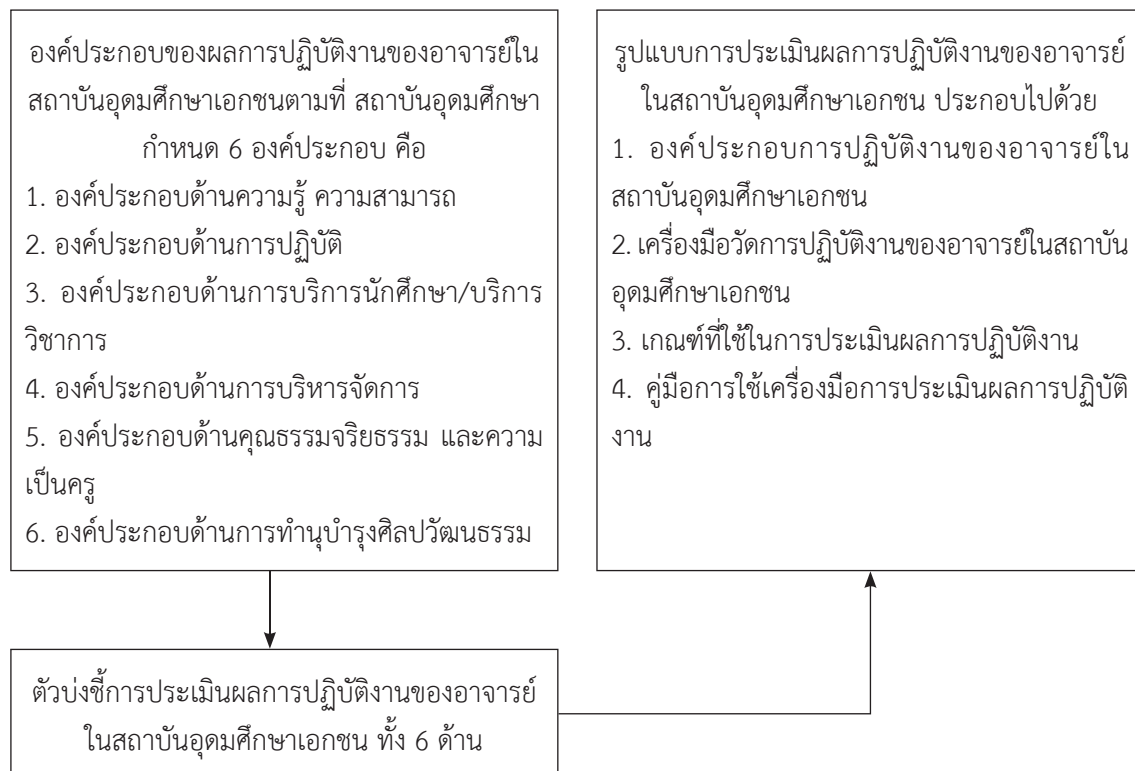
และประสิทธิผล (effectiveness) ของงานที่ปฏิบัติออกมาเป็นผลสำเร็จ (2) ปริมาณงาน พิจารณาวางานนั้นจะต้องผลิตออกมาได้จำนวนเท่าใด (3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดมาตรฐานว่าจะต้องใช้เวลากี่วันกี่ชั่วโมง จึงจะถือเป็นเกณฑ์มาตรฐาน (4) ประสิทธิภาพของต้นทุน ระดับของการใช้ทรัพยากรในองค์กร (คน เงิน เทคโนโลยี วัสดุ) ต้องต่ำสุด และได้ผลผลิตสูงสุด หรือความสูญเสียน้อยที่สุด (5) ความต้องการผู้นิเทศ คือ ระดับของการปฏิบัติงาน ตามภาระหน้าที่ โดยไม่ต้องใช้ผู้นิเทศงานช่วยหรือการขอความช่วยเหลือจากผู้นิเทศงาน เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงาน และ (6) ผลกระทบระหว่างบุคคล ระดับที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกได้ว่า ควรได้รับการสนับสนุนยกย่องความมีคุณค่าแห่งตน มีเมตตริจิต (goodwill) และมีความร่วมมือกันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (Bernardin & Russel, 1998)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

วิธีการในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย (1) การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ ได้แก่ การนิยามเชิงทฤษฎี การนิยามเชิงประจักษ์ และการนิยามเชิงปฏิบัติการ (2) การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา จะต้องนำตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมารวมกันสร้างเป็นตัวบ่งชี้ ด้วยการระบุคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาอย่างชัดเจน โดยอาศัยข้อเสนอทางทฤษฎี เอกสารต่างๆ หรือการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ศึกษาเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษามากที่สุด (3) การกำหนดวิธีรวมตัวแปร ได้แก่ การรวมทางพีชคณิต (additive) และการรวมแบบทวีคูณ (multiplicative) (4) การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร ได้แก่ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (equal weight) และให้ค่าต่างกัน (differential weight) และ (5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้

ได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพภายใต้กรอบแนวคิด (Johnstone, 1981) ทางทฤษฎี และการตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติ

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและข้อมูลจากการสรุปผลสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญถึงสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อดี ข้อจำกัด และลักษณะที่ควรเป็น แนวทางการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อคิดเห็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสรุปความจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่จำนวน 6 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และมหาวิทยาลัยสยาม

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

เอกชน โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้ (1) การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคเดลฟายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน และมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ทั้งหมด 3 รอบ โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ รอบที่ 1 แบบสอบถามปลายเปิด รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ การคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (2) การสร้างเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการเลือกตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน ในแต่ละองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วนำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับอาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหารในคณะวิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ขนาดใหญ่ 6 แห่ง จำนวน 97 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เมื่อปรับปรุง แก้ไขเรียบร้อยแล้วนำมาจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ต่อไป (3) การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลของเครื่องมือในข้อ 2 โดยกำหนดเป็นคำร้อยละในแต่ละองค์ประกอบแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของเกณฑ์ (4) การสร้างคู่มือการใช้เครื่องมือในข้อ 2 โดยกำหนดกรอบ ขอบเขต จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ แล้วนำคู่มือที่สร้างไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของคู่มือแล้วนำมาพัฒนาเป็นคู่มือฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ได้จากการสร้างในขั้นตอนที่ 2 โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 90 คน เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนการใช้ในคู่มือ และนำคะแนนผลการปฏิบัติ

งานรายคนในแต่ละองค์ประกอบของกลุ่มทดลองไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จะจำแนกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลองเป็นรายคนในแต่ละองค์ประกอบด้านต่างๆ ให้เห็นได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ว่าผู้ประเมินคนนั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.1 ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน และทราบถึงปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จะต้องกำหนดทิศทาง นโยบายและแผนงานที่ชัดเจน กำหนดวิธีการและข้อปฏิบัติที่เหมาะสมและครอบคลุม ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ หรือเป็นข้อมูลพื้นฐานในด้านต่างๆ ต่อไป

1.2 ข้อดี ข้อจำกัด และลักษณะที่ควรเป็นของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลยังไม่เป็นมาตรฐาน และครอบคลุมภาระงานเพียงพอ ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ ส่วนเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดยังมีความซ้ำซ้อนกัน แต่ผลการประเมินที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความความดีความชอบประจำปี เลื่อนตำแหน่ง และขึ้นเงินเดือน

1.3 แนวทางการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ควรมีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมตามภาระงาน มีขั้นตอน วิธีการ และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลให้เหมาะสม และผลการประเมินที่วัดได้ต้องมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้และเป็นตัวแทน

ของการประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง/พัฒนาตัวอาจารย์ และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานขององค์กรต่อไป

1.4 ข้อคิดเห็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ยังไม่เหมาะสม และไม่เป็นตัวแทนที่ดีเพียงพอ (2) สภาพปัจจุบันของการประเมินผลการปฏิบัติงานยังมีลักษณะจากบนสู่ล่าง (top to bottom) (3) ขาดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมตามภาระงานที่ต้องปฏิบัติ (4) มีความคาดหวังที่จะมีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม (5) ขาดแนวทางการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน (6) วัสดุทัศนของผู้บริหารที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครอบคลุมศักยภาพของอาจารย์เพียงพอ

2. ผลการสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมมากที่สุดของแต่ละองค์ประกอบ โดยมีความมัธยฐานอยู่ในความเหมาะสมระดับมากที่สุด คือ อยู่ในช่วงค่าเฉลี่ยมัธยฐาน 4.50-5.00 คะแนน และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับ 0.00-1.00 โดยได้ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานทั้งหมด 35 ตัวบ่งชี้เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ

2.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ แบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) เพื่อวัดคุณลักษณะ และพฤติกรรมบ่งชี้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัดและประเมินทั้ง 35 ตัวบ่งชี้

2.3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในด้านต่างๆ คือ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องของตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานในแต่ละองค์ประกอบที่สร้างขึ้นนั้น มีค่าตั้งแต่ 0.89-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .519 ถึง .891 และค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง .82 ถึง .94 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือฉบับนี้เป็นตัวแทนของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้เป็นอย่างดี

2.4 กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลของเครื่องมือเป็นค่าร้อยละในแต่ละองค์ประกอบ และผ่านการพิจารณาความเหมาะสมของเกณฑ์จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ดังนี้ ค่าร้อยละ 80 ขึ้นไป หมายถึง ผลการปฏิบัติงานดีมาก ค่าร้อยละ 66-79 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานดี ค่าร้อยละ 55-65 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานปานกลาง ค่าร้อยละ 0-54 หมายถึง ควรปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.5 สร้างคู่มือการใช้เครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของคู่มือการใช้เครื่องมือ พบว่า มีความสอดคล้องและความเหมาะสมอย่างสูง โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.00-0.73 ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และไม่มีรายการใดของคู่มือการใช้เครื่องมือที่มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยคู่มือการใช้เครื่องมือมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.815)

3. ผลการประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีดังนี้

3.1 รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้มีคุณภาพสูงซึ่งประกอบไปด้วย (1) องค์ประกอบการปฏิบัติงาน

(2) เครื่องมือวัดการปฏิบัติงาน (3) เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (4) คู่มือการใช้เครื่องมือ

3.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 2 โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มทดลองซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ จำนวน 90 คน เมื่อนำคะแนนผลการปฏิบัติงานรายคนในแต่ละองค์ประกอบของกลุ่มทดลอง โดยนำไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่า สามารถจำแนกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลองเป็นรายคนในแต่ละองค์ประกอบด้านต่างๆ ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ว่าผู้ถูกประเมินคนนั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่พบว่า (1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ใช้อยู่ยังไม่เหมาะสม และไม่เป็นตัวแทนที่ดีเพียงพอ (2) ขาดรูปแบบ และเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมตามภาระงานที่ต้องปฏิบัติ (3) ขาดการนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุง/พัฒนาตัวอาจารย์ และปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามข้อค้นพบของ Office of the Higher Education Commission (2007; 2008, pp. 14-15), Thongaram (2009) ดังนั้น อาจจะสามารถกล่าวได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เหมาะสมเป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพนั้น จะประกอบไปด้วย (1) มีแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและครอบคลุมตามภาระงานที่ต้องปฏิบัติ (2) มีแบบประเมินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นมาตรฐาน มีประสิทธิภาพไว้ใช้ (3) ผลการประเมินที่วัดได้ต้องมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้และเป็นตัวแทน

ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ (4) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตรงกับผลการศึกษาที่ได้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kovilaikool (2004), Parapob (2004), Sinlarat (1999) ในแง่ของการมีแนวทาง มีแบบประเมินที่เป็นมาตรฐาน และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้มาปรับปรุง/พัฒนาตัวอาจารย์ และการปฏิบัติงานอีกด้วย

2. ผลการสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.1 องค์ประกอบการปฏิบัติงานที่ใช้ คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการปฏิบัติ ด้านการบริการ นักศึกษา/บริการวิชาการ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นครู และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยทั้ง 6 องค์ประกอบข้างต้น ได้ถูกกำหนดให้เป็นกรอบในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยตามแนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (Office of the Higher Education Commission, 2018) กำหนดขึ้น และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของทั้ง 6 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมทุกด้านที่จำเป็นของการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามที่ Ministry of University Affairs (1996), Office of the Higher Education Commission (2007, pp. 39-40) กำหนดไว้

2.2 เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่ใช้พบว่า ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานแต่ละตัวที่สร้างขึ้น โดยใช้เทคนิคเดลฟายมีความเหมาะสม สอดคล้องและเป็นตัวแทนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่ได้ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้

ทั้ง 35 ตัวบ่งชี้ เนื่องจากในกระบวนการวิจัย มีการกำหนดขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืออย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน ตามแนวคิดของ Burstein, Oakes, and Guiton (1992), Johnstone (1981) ที่ครอบคลุมคุณลักษณะ และพฤติกรรมบ่งชี้ต่างๆ ของการปฏิบัติงานทุกด้านที่จำเป็นทั้ง 35 ตัวบ่งชี้ ตามกรอบในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยตามแนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่ Announcement of the Ministry of Education: Higher education standards B.E. 2561 (2018), Office of the Higher Education Commission (2018) กำหนดไว้

2.3 เมื่อพิจารณาเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล จะเห็นว่าแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ดีมาก ดีปานกลาง และควรปรับปรุง ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นระดับของคุณภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ Office of the Higher Education Commission (2018) กำหนดไว้ตามแนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญว่าการแปลผลนั้น ไม่ได้มุ่งไปที่การให้คะแนนหรือการพิจารณาความดีความชอบ แต่เพื่อการพัฒนาตนเอง รู้จุดเด่นจุดด้อย ครอบคลุมตามภาระงานที่ต้องปฏิบัติ และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตรงประเด็น และเป็นไปตามแนวคิดของ Nitko (1996)

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) เป็นการประเมินที่ให้ผู้ถูกประเมินหรือผู้ประเมินเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นของตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัดและประเมินในทุกองค์ประกอบ และองค์ประกอบด้านคุณธรรมจริยธรรม และความเป็นครูนั้นเป็นคุณลักษณะ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่

อยู่เบื้องลึก เป็นแรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงต่อสังคมตามที่เสนอของ McClelland (1987) เป็นคุณลักษณะส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตและวัดได้ยากจึงจำเป็นต้องออกแบบการประเมินเป็นลักษณะการสอบถามความคิดเห็น

2.5 คุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบ พบว่ารายละเอียดของคู่มือ ในทุกประเด็นมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และมีข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ชัดเจน ถูกต้อง และเชื่อถือได้ซึ่งเป็นกรอบที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยตามแนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่ Announcement of the Ministry of Education: Higher education standards B.E. 2561 (2018), Office of the Higher Education Commission (2018) กำหนดไว้

3. ผลการประเมินรูปแบบ เพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถใช้ได้ในสถานการณ์จริง จึงนำไปทดลองใช้ พบว่า สามารถจำแนกให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลองใช้เป็นรายคนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ว่าผู้ประเมินคนนั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด เทียบเป็นค่าร้อยละใด และมีข้อดีข้อด้อยด้านใด ควรเพิ่มเติมและปรับปรุงด้านใดบ้าง สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Buosonte (2010), Kovilaiakool (2004, p. 50) ที่ได้กล่าวถึง หลักในการประเมินการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดประเมิน ทั้งในเรื่องความเที่ยงตรง (validity) ความเชื่อมั่น (reliability) ความเป็นปรนัย (objective) อำนาจจำแนก (discrimination) ความยากง่าย (difficulty) ความยุติธรรม (fairness) และความสามารถนำไปใช้ (usability)

ข้อเสนอแนะ

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบัน เนื่องจากมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่สามารถวัดคุณลักษณะและพฤติกรรมบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว และมีคุณภาพของรูปแบบการประเมินอยู่ในระดับดี

2. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานเพราะผลการประเมินที่ได้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมตามภาระงานที่ต้องปฏิบัติ และยังสามารถสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้เป็นอย่างดี

3. ผู้ประเมินสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาผลงานประจำปีได้อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานประจำภาคการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ได้อีกด้วย

References

- Announcement of the Ministry of Education: Higher education standards B.E. 2561. (2018). *Royal Thai Government Gazette*, 135 (Special 199 D), Thick 19-21. [In Thai]
- Bernardin, H. J., & Russel, E. A. (1998). *Human resource management: An experimental approach* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Bollington, R., Hopkins, D., & West, M. (1993). *An introduction to teacher appraisal*. Cassell.
- Buosonte, R. (2010). Personnel evaluation: Using evaluation and the role of evaluator. *Naresuan University Journal*, 18(2), 91-96. [In Thai]
- Burstein, L., Oakes, J., & Guiton, G. (1992). Education indicators. In M. C. Alkin (Ed.), *Encyclopedia of educational research* (5th ed., pp. 409-418). Macmillan.
- Dessler, G. (2009). *A framework for human resource management* (5th ed.). Prentice Hall.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human resource management* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Johnstone, J. N. (1981). *Indicator of education systems*. Kogan Page.
- Kovilaikool, S. (2004). *System analysis for higher education institution administration*. Chulalongkorn University, Faculty of Education. [In Thai]
- Maisutha, A., & Sachuckorn, S. (2008). *Performance appraisal* (12th ed.). Technology Promotion Association (Thai-Japanese). [In Thai]
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Nitko, A. J. (1996). *Educational assessment of students*. Prentice Hall.

- Office of the Higher Education Commission. (2007). *Private Higher Education Institutions Act, B.E. 2546 amendments B.E. 2550*. Author. [In Thai]
- Office of the Higher Education Commission. (2008). *University senior executive development program 20th class*. Author. [In Thai]
- Office of the Higher Education Commission. (2018). *Guidelines for promoting the quality of teaching and learning of teachers in Higher Education Institutions*. Author. [In Thai]
- Parapob, J. (2004). *The development of 360 degree feedback system for human resource management of the faculties in Rajabhat University*. Doctoral Dissertation of Education, Chulalongkorn University. [In Thai]
- Rachanawan, J. (2003). *Top 10 Private Universities*. Wannasan. [In Thai]
- Ministry of University Affairs. (1996). *Regulation (circular) B.E. 2519-2538*. Author. [In Thai]
- Sinlarat, P. (1999). Teaching assessment: Rules and methods in university level. *Journal of Education, Chulalongkorn University*, 10(2), 92-104. [In Thai]
- Suwanadee, W. (1998). *Private education national research draft of Education Act*. Office of the National Education Commission. [In Thai]
- Thongaram, P. (2009). *The development of a performance evaluation system for private university professors based on the concept of standardized assessment and performance compensation*. Doctoral Dissertation of Education, Chulalongkorn University. [In Thai]