

รายงานการวิจัย

รูปแบบการประเมินอาจารย์ในความต้องการของอาจารย์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติพร ปัญญาภิคุณิณผล

ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มิถุนายน 2527

วิจัยเรื่อง รูปแบบการประเมินอาจารย์ในความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้วิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติพร บัญญาวิญญูผล
ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปี 2527

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของคณาจารย์เกี่ยวกับรูปแบบการประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองยังคณาจารย์ 11 คณะ จำนวน 1,227 ฉบับ และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคือ 457 ฉบับ หรือร้อยละ 37.2

ผลการวิจัย ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมที่สอดคล้องกันทั้งแร้อยู่ระดับ 50 ขึ้นไป สรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ คือ

ความมุ่งหมายของการประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่คือ "พัฒนาอาจารย์ในด้านประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมดของอาจารย์" และการประเมินอาจารย์ควรต้องเป็นนโยบายหลักจากมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติ โดยพร้อมเพรียงกัน

กลุ่มบุคคลที่ควรจัดดำเนินการประเมินอาจารย์ คณาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นสอดคล้องไม่ถึงร้อยละ 50 ในการบ่งบอกว่าการเป็นคณะกรรมการฝ่ายใด แต่มีกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพเพียงกลุ่มเดียวที่ความเห็นสอดคล้องร้อยละ 52.9 เห็นว่า การประเมินอาจารย์ควรดำเนินการ โดยคณะกรรมการกลางระดับคณะประกอบด้วยตัวแทนของอาจารย์ในแต่ละภาควิชา

หน้าที่ของคณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัยควร (1) พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการและวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนโยบายของมหาวิทยาลัย (2) เป็นศูนย์ประสานงานกับกรรมการกลางระดับคณะทุกคณะ และคณะกรรมการนี้ควรได้รับการแต่งตั้ง โดยกรรมการ คณะแต่ละคณะคัดเลือกอาจารย์ในคณะเป็นตัวแทนเสนอต่อมหาวิทยาลัย

หน้าที่ของคณะกรรมการกลางระดับคณะครู (1) ประสานงานกับกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัย (2) สร้างแบบฟอร์มการประเมินอาจารย์ในส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะของคณะวิชา (3) ปฏิบัติตามนโยบายการประเมินของมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการนี้ควรได้รับการแต่งตั้งโดยแต่ละภาควิชาส่งตัวแทนภาคเสนอต่อคณะ

หน้าที่ของคณะกรรมการกลางระดับภาควิชา ควรทำการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินงานของอาจารย์ในภาควิชา

งานสอน ผู้ประเมินงานสอนคือ นักศึกษา เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกัน และหัวหน้าภาค เครื่องมือที่ใช้ประเมินงานสอนคือ แบบประเมินผลการเรียนการสอน สำหรับนักศึกษา และแบบสังเกตการสอน ปฏิบัติการ สำหรับเพื่อนอาจารย์/หัวหน้าภาค องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็นกลุ่มคือ วิธีสอน (บรรยายหรือปฏิบัติการ) จำนวนชั่วโมง/ภาคเรียน จำนวนนักศึกษา ระดับชั้นที่สอน ส่วนองค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนรายบุคคลคือ จำนวนคน/ภาค และระดับปริญญา เวลาที่ควรประเมินงานสอนคือ ทุกปลายภาคเรียน

งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ ผู้ประเมินคือ กรรมการเฉพาะสาขาวิชา/กรรมการประเมินประจำภาควิชา องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงคือ ลักษณะงานเป็นตำราแต่ง ตำราแปล เอกสารประกอบการสอน วิจัย บทความวิชาการหรือสิ่งประดิษฐ์ คณาจารย์ร้อยละ 50 ที่เห็นควยกับการนับจำนวนชิ้นงานต่อภาคเรียน

งานบริการชุมชน ผู้ประเมินคือ กรรมการประเมินระดับภาควิชา องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงคือ ลักษณะงาน ปริมาณงานซึ่งอาจคิดเป็นจำนวนครั้ง จำนวนชั่วโมง/ครั้ง

งานกรรมการ องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงคือ ลักษณะงาน ปริมาณงาน/ภาค และน้ำหนักความสำคัญของงาน

งานบริหาร ผู้ประเมินคือ ผู้บริหารในระดับที่สูงกว่า องค์ประกอบที่ควร
ต้องคำนึงถึงคือ ลักษณะตำแหน่งบริหารประจำ-บริหารบางส่วน ปริมาณงาน/ภาค เวลา
ที่ควรประเมินคือ ทุกปลายปีการศึกษา

งานกิจกรรมนักศึกษา ผู้ประเมินคือ คณะกรรมการ เนพาะกวดาด และนักศึกษา
เวลาควรประเมินคือ ทุกปลายปีการศึกษา

สัดส่วนภาระงานของอาจารย์โดยทั่วไป งานสอนร้อยละ 50 งานวิจัยและ
งานเขียนทางวิชาการร้อยละ 20 งานบริการชุมชนร้อยละ 10 งานส่งเสริมและทำนุ
บำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยร้อยละ 10 งานบริหารและงานกิจกรรมนักศึกษา งานกรรมการ
และอื่น ๆ ร้อยละ 10

ABSTRACT

Title : Faculty Evaluation Model Required by the
Faculty Members of Chiang Mai University
Researcher : Assistant Professor Kittiporn Punyapinyophol
Department : Evaluation and Educational Research, Faculty
of Education, Chiang Mai University
Year : 1984

This study intended to investigate the basic agreement about faculty evaluation model for Chiang Mai University required by the faculty members. The questionnaires were handed out to 11 faculties for 1,227 instructors. The responses were returned 37.2 percent.

The final conclusion of this study will be presented in the following sequence. Each point of views is drawn only which the agreement is equal or over 50 percent of the responses.

The objective of the faculty evaluation for Chiang Mai University is to concern the development of the faculty member's effectiveness in the total faculty working.

In ready to proceeding the faculty evaluation, the main policy should have been pronounced from the University beforehand.

Personnel who should proceeding the faculty evaluation, the data of this point showed that the overall agreement of various groups do not reach 50 percent. But only group in Physical Sciences which shows the agreement of 52.9 percent stated that faculty evaluation should carry out by the central committee in the faculty level which composes of the representative of the instructors from each department.

The duty of the central committee at the University level should perform : (1) to develop and revise the procedure and the evaluation method which agree with the objective and policy of the University, (2) to be the center of coordinating activities with the central committee in every faculty. This committee should be appointed by the committee of each faculty selected its representative members and proposed to the University.

The duty of the central committee at the faculty level should perform : (1) coordinate activities with the central committee at the University level, (2) construct evaluation form for the specific part which is suitable to the faculty academic area, and (3) act according to the evaluation policy of the University. This committee should be appointed by each department propose its representative member to the faculty.

The duty of the central committee at the department level should perform : collect faculty evaluation data within the department.

Teaching should be evaluated by students, colleagues within one's specialized area of teaching and research, and the head of the department. Instruments used in evaluating teaching should involve student instructional rating form, and the teaching observation form (for colleagues/department head). The relevant variables including in determining group teaching are methods of teaching (lecture or laboratory), teaching hours, number of students, level of courses. The variables including in determining individualized teaching are number of students per semester, and level of degree. Evaluation of teaching should be carried out at the end of every semester.

Research or publication should be evaluated by the committee within one's specialized area/the committed of the department. The variables which determine in research or publication is type of the product (text book, lecture note, article, academic translation, creative activities or research project). Among 50 percent of the faculty members agree with the numerical count of the product.

Community service should be evaluated by the committee of the department. The variables which determine in evaluating the community service are type of the job, job quantity (number of services or number of hours per one service).

Committee work should determine these variables-
type of work, amount of work per semester and significant
weight for different types of work.

Administrative work should be evaluated by the
superior administrator. The variables which determine in
the evaluation should be type of administrative position-
full or part time, amount of work per semester. The evalua-
tion should be carried out at the end of each fiscal year.

Student activities work should be evaluated by a
temporary committee and students. The evaluation should
be handled at the end of each fiscal year.

Faculty load for any instructor in general in a
given period of time can be divided to teaching 50 % ,
research or publication 20 % , community service 10 % ,
activities for promoting and cherishing Thai arts and
culture 10 % , administrative work and student activities
work, committee work and miscellaneous 10 %

กิติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง "รูปแบบการประเมินอาจารย์ในความต้องการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2525 ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในการให้ทุนอุดหนุนครั้งนี้

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ รศ.อุเทน ปัญโญ รศ.เปี่ยม ไชยศรี และ ผศ.ดร.สุธรรม จันทน์หอม ที่ได้ให้ความกรุณาในการตรวจสอบและให้ความเห็นที่ช่วยในการปรับปรุงแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

และสิ่งสำคัญยิ่งที่ทำให้รายงานวิจัยนี้สำเร็จได้ก็คือ ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากคณาจารย์ 11 คณะ ซึ่งได้แก่ คณะเกษตรศาสตร์ คณะทันต-แพทยศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัช-ศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ และยังได้รับความช่วยเหลือจากคณาจารย์หลายท่านในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงขอแสดงความขอบคุณอาจารย์ทุกท่านอย่างมากไว้ ณ ที่นี้ด้วย

กิตติพร ปัญญาภิญโญผล

มิถุนายน 2527

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ง
กิติกรรมประกาศ	ช
รายการตารางประกอบ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ข้อตกลงเบื้องต้น	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 ความรู้ที่เกี่ยวข้อง	10
หลักการ เหตุผลในการประเมินอาจารย์และรูปแบบ	
การประเมินที่ใช้กันอยู่	10
กระบวนการประเมินอาจารย์ วิธีดำเนินการและเกณฑ์	
ภาระงานของอาจารย์	12
ภาระงานของอาจารย์	15
การประเมินการสอน	21
การประเมินกิจกรรมที่ไม่ใช่การสอน	30
สรุปย่อรูปแบบเชิงมโนทัศน์	33
รูปแบบการประเมินอาจารย์เชิงมโนทัศน์	34

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
ประชากร	48
เครื่องมือ	49
การรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
4 ผลของการรวบรวมข้อมูลและ	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ผลการรวบรวมข้อมูล	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ตอนที่ 1 นำเสนอสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ตอนที่ 2 นำเสนอความเห็นเกี่ยวกับการประเมิน	
อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	57
5 บทสรุป	105
สรุปผลการวิจัย	105
อภิปราย	111
ข้อเสนอแนะ	113
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	121

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ประจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และประสบการณ์การสอนในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.....	52
2	แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ประจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และวุฒิสูงสุด	53
3	แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ประจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ	53
4	แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ประจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งหน้าที่ทางบริหารในปัจจุบัน	54
5	แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ประจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งหน้าที่ทางบริหารก่อนขอ 1.4	55
6	แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ประจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และระดับปริญญาที่สอน	56
7	แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ประจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และ เคยหรือไม่เคยเป็นกรรมการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือน พิเศษสำหรับอาจารย์	56
8	แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร	57
9	แสดงจำนวนอาจารย์ประจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและกลุ่ม บริหาร-ไม่บริหาร ในการให้ความเห็นเกี่ยวกับความ มุ่งหมายของการประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	58
10	แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับ ประเมินอาจารย์ควรต้องเป็นนโยบายหักจากมหาวิทยาลัย	59

11	แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการ ประเมินอาจารย์ควรต้องมีนโยบายหลักจากมหาวิทยาลัย	60
12	แสดงจำนวนร้อยละของความเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับ หน้าที่ของคณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัย จำแนก ตามกลุ่มสาขาวิชาและกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร	63
13	แสดงจำนวนร้อยละของความเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการ แต่งตั้งคณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัย จำแนกตาม กลุ่มสาขาวิชาและกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร	64
14	แสดงจำนวนร้อยละของความเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับ หน้าที่ของคณะกรรมการกลางระดับคณะจำแนกตามกลุ่ม สาขาวิชาและกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร	65
15	แสดงจำนวนร้อยละของความเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการ แต่งตั้งคณะกรรมการกลางระดับคณะ โดยแต่ละภาควิชาส่ง ตัวแทนภาคเสนอต่อคณะ โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชา และกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร	67
16	แสดงจำนวนร้อยละของความเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับ หน้าที่ของคณะกรรมการระดับภาควิชาจำแนกตามกลุ่ม สาขาวิชาและกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร	68
17	แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ	69
18	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการให้ นักศึกษาเป็นผู้ประเมินงานสอนด้านคุณภาพ โดยจำแนก ผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	70

19	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการให้เพื่อน อาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกันเป็นผู้ประเมินงานสอนคณา คุณภาพ โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่ง ทางวิชาการ	71
20	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการให้หัวหน้า ภาควิชาเป็นผู้ประเมินงานสอนคณาคุณภาพ โดยจำแนกผู้ตอบ ตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	72
21	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่แสดงความเห็นเกี่ยวกับ เครื่องมือประเมินผลการ สอนว่าควรมีแบบประเมินผลการ เรียนการสอนสำหรับนักศึกษา โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่ม สาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	75
22	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่แสดงความเห็นเกี่ยวกับ เครื่องมือประเมินผลการ สอนว่าควรมีแบบสังเกตการสอน ปฏิบัติการ สำหรับเพื่อนอาจารย์/หัวหน้าภาค โดยจำแนก ผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	76
23	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- วิธีสอนที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็นกลุ่ม โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ	77
24	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ จำนวนชั่วโมง/ภาคเรียน ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมิน งานสอนเป็นกลุ่ม โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและ ตำแหน่งทางวิชาการ	78
25	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- จำนวนนักศึกษา ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอน เป็นกลุ่ม โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่ง ทางวิชาการ	79

26	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบระดับชั้นที่สอน ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็นกลุ่ม โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ	80
27	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบจำนวนคน/ภาค ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนรายบุคคล โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	81
28	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบระดับปริญญา ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนรายบุคคล โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	82
29	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับเวลาที่ควรทำการประเมินงานสอน ทุกปลายภาคเรียน โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ	84
30	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับผู้ประเมินงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ ควร เป็น กรรมการ เฉพาะสาขาวิชา/กรรมการ ประเมินประจำภาควิชา โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	85
31	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบลักษณะงาน เป็นคำராแต่ง คำราแปล เอกสารประกอบการสอน วิจัย บทความทางวิชาการ หรือสิ่งประดิษฐ์ ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	86

32	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการนับจำนวน ชิ้นงานต่อภาคเรียนในงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	88
33	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการให้กรรม- การประเมินระดับภาควิชาเป็นอุปกรณ์งาน บริการชุมชน โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	90
34	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- ลักษณะงาน ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริการ ชุมชน โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่ง ทางวิชาการ	91
35	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- ปริมาณงาน ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริการ ชุมชน โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่ง ทางวิชาการ	92
36	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- ลักษณะงาน ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานกรรมการ โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	93
37	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- ปริมาณงาน/ภาค ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงาน กรรมการ โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่ง ทางวิชาการ	94
38	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- น้ำหนักความสำคัญของงาน ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมิน งานกรรมการ โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่ง ทางวิชาการ	95

39	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการให้ผู้บริหาร ในระดับที่สูงกว่าเป็นผู้ประเมินงานบริหาร โดยจำแนกผู้ตอบ ตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	96
40	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- ลักษณะตำแหน่งบริหารประจำ-บริหารบางส่วน ที่ควรต้องคำนึง ถึงในการประเมินงานบริหาร โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขา วิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	97
41	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- ปริมาณงาน/ภาค ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริหาร โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	98
42	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับเวลาที่ควร ประเมินงานบริหาร-ทุกปลายปีการศึกษา โดยจำแนกผู้ตอบ ตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ	99
43	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการให้คณะกรรมการ- การ เจตาคาด เป็นผู้ประเมินงานกิจกรรมนักศึกษา โดยจำแนก ผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ	101
44	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการให้นักศึกษา เป็นผู้ประเมินงานกิจกรรมนักศึกษา โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่ม สาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ	102
45	แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับเวลาที่ควร ประเมินงานกิจกรรมนักศึกษา-ทุกปลายปีการศึกษา โดย จำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ	103

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประเมินอาจารย์ (Faculty Evaluation) นับเป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มาเป็นเวลานานหลายทศวรรษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสหรัฐอเมริกา มิลเลอร์ (Miller, 1974) ได้ให้ข้อสังเกตว่าความสนใจในเรื่องการประเมินอาจารย์ได้ก่อตัวขึ้นแล้วตั้งแต่ปี 1920 และ 1930 เป็นต้นมาและการทุ่มเทความสนใจอย่างเอาจริงเอาจังเห็นได้ชัดมากในปลายปี 1940 และต้น ๆ ปี 1950 เนื่องจากการเพิ่มจำนวนนักศึกษาอย่างรวดเร็ว และการขยายความสนใจเพิ่มขึ้นในเรื่องคุณภาพการสอนของคณาจารย์ ความสนใจนี้ต่อเนื่องถึงปี 1960 ซึ่งในระดัมนักศึกษามีการขยายตัวอย่างมากในเรื่องโปรแกรมต่าง ๆ และจำนวนบุคคลากรเพิ่มขึ้นมากเพื่อให้ทันกับจำนวนการเพิ่มของนักศึกษา ซึ่งหมายถึงต้องใช้จ่ายเงินของรัฐจำนวนมาก การเพิ่มของจำนวนนักศึกษายังไม่หยุดยั้งในกลางปี 1960 และเกิดปัญหาขัดข้องทางการเรียนมากขึ้นจึงทำให้เพิ่มความสนใจเกี่ยวกับประเมินคณาจารย์เพื่อคุณภาพการศึกษาและคุ้มครองค่าเงินที่รัฐลงทุน

ความสนใจในเรื่องการประเมินคณาจารย์ยังคงต่อเนื่องมาเรื่อยในปี 1970 ซึ่งปรากฏว่ามีการพัฒนาอย่างคึกคักในส่วนของหลักพื้นฐานของ โปรแกรมการประเมินคณาจารย์ให้มีหลักวิชาการมากขึ้นและกว้างขวางยิ่งขึ้น

การประเมินคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทยก็ได้ตื่นตัวเช่นกันในช่วงระยะ 10 กว่าปีนี้ เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นอกจากนี้แบบฟอร์มให้อาจารย์กรอก ยังขยายเรื่องการประเมินคณาจารย์โดยนักศึกษาค้น ในทางปฏิบัติการประเมินอาจารย์เป็นแนวทางหรือมาตรการ เพื่อวัตถุประสงค์ที่เป็นผลได้บางอย่าง เช่น

เลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือความดีความชอบ หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ แต่โดยความเป็นจริงแนวทางที่ควรจะเป็นควยคือ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร (อาจารย์) ในทุกสาขาวิชาชีพ อาจกล่าวว่าการประเมินผลจะช่วยกระตุ้นให้อาจารย์ตื่นตัวที่จะผลิตผลงานเพื่อความก้าวหน้าทางสาขาวิชาชีพของตนให้มากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาพบว่าถึงแม้ว่ามีโปรแกรมการประเมินอาจารย์ปรากฏอยู่แล้วก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าปัญหาต่าง ๆ จะหมดไปเนื่องจากได้ใช้โปรแกรมการประเมินผลเข้าแก้ปัญหาแล้ว แต่ปัญหาอื่น ๆ ยังเกิดตามมา ดังที่เบลดแบร์น (Blackburn , 1971) สรุปประเด็นความล้มเหลวดังนี้

สิ่งที่รบกวนจิตใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมากที่สุดเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานที่ไม่แน่นอนและความกำกวมในการตัดสินใจของอาจารย์ไม่ได้คิดว่าการรวมการของภาควิชาและคณะที่ไร้อรรถที่ที่เหมาะสมในการพิจารณาตัดสิน อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่คิดว่าผู้บริหารเหล่านั้นมีหลักฐานอ้างอิงที่พอเพียงอยู่ในมือแม้แต่เกณฑ์ที่ไรเป็นหลักยึด ยิ่งกว่านั้น นักวิชาการยังมีข้อจำกัดมากในการที่จะสามารถแยกแยะความแตกต่างให้เห็นอย่างเด่นชัด จึงเป็นการปลอดภัยที่จะกล่าวว่าไม่มีกระบวนการใดที่ทำให้อาจารย์โกรธมากเท่ากับการประเมินพฤติกรรมความสามารถของเขาทั้งหลาย

นักวิจัยและนักปฏิบัติทางการศึกษาเป็นจำนวนมากกล่าวถึงสภาพของการประเมินผลครูในสมัยก่อนรวมทั้งสภาพที่ทำให้เกิดความล้มเหลวว่าเนื่องจากยังขาดโครงสร้างเชิงมโนทัศน์ (conceptual framework) ที่เกิดจากการวิจัยและการปฏิบัติ (Snyder, 1973) ส่วน Worther และ Sanders (1972) กล่าวในทำนองว่ายังไม่ได้มีการเสนอหรือแสดงแบบการประเมินผล (evaluation designs) อย่างมีระบบ เพื่อที่จะใช้ได้กับการวิจัยเชิงทดลอง ทานทั้งสองเน้นเกี่ยวกับการขาดทฤษฎีการประเมินผล พร้อมกับแนะนำว่านักประเมินผลต้องเป็นนักเลือก

ในการที่จะสร้างแบบการประเมินผลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละสภาพการณ์ ดังนั้นความรู้ลึกซึ้งของการของนักวิจัยและนักปฏิบัติทางการ การศึกษาคือสิ่งที่เป็ม โนทัศน์และรูปแบบ (models) การประเมินผลสำหรับเป็นหลักอ้างอิงในการนำทางให้เขา

เมื่อทั้งนักวิจัยและนักประเมินผลการ ศึกษากล่าวถึงซึ่งถึงความจำเป็นและย้าถึงความสำคัญของการประเมินผลอาจารย์ว่าเสมือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ในแง่คุณภาพ การศึกษาในระดับอุดมศึกษาและการพัฒนามุคกลางกรของมหาวิทยาลัย รูปแบบเชิงม โนทัศน์ สำหรับการประเมินคณาจารย์จึงได้พัฒนาขึ้น (กิตติพร ปัญญาธิคุณ, 1978) เมื่อมีแนวหลักยึดที่เป็นเชิงความคิดซึ่งก่อนข้างเป็นอุดมคติทำให้ทหายที่จะใช้เป็นแนวทางในการสำรวจสืบกันต่อไปอีกถึงการประเมินอาจารย์ในเชิงปฏิบัติที่เป็นไปได้และเป็นรูปแบบที่มา จากความต้องการของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รูปแบบที่เป็น ความต้องการของคณาจารย์และผู้บริหารทุกระดับในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นั้นประกอบขึ้นด้วยประเด็นที่สำคัญ ๆ คือ ความต้องการเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ องค์กรที่ดำเนินการประเมินหน้าที่ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน อาจารย์ (แนวกว้าง ๆ) ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการะงานของอาจารย์ ที่จะต้องประเมินทั้งในด้านเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้ประเมินแต่ละงานของอาจารย์คือใคร ใช้เครื่องมืออะไรประกอบการประเมิน การประเมินแต่ละงานควรกระทำเมื่อใด และสัดส่วนภาระงานของอาจารย์โดยทั่วไปควรเป็นอย่างไร นับเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญมาก และมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อระบบการบริหารทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การประเมินอาจารย์ในทัศนะของผู้บริหาร กลาสแมน (Glasman, 1976) ได้เสนอกรอบความคิดเชิงทฤษฎีที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารดำเนินการประเมินอาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรต้องคำนึงถึงหลักใหญ่ ๆ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 คำนึงถึงความต้องการและความพอใจของ อาจารย์ที่ถูกประเมิน

ประการที่ 2 อำนางบังคับหรืออิทธิพลและความเป็นเอกลัษณ์ ที่มาจากสถาบันเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์และ

ประการที่ 3 ความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ประกอบการประเมินอาจารย์ (หน้า 310)

หลัก 3 ประการนี้เป็นข้อค้ำประกันที่ผู้บริหาร ควรต้องมี เพื่อจะได้ช่วยอำนวยความสะดวกทุก
อย่างในการดำเนินการ และทั้งช่วยเพิ่มพูนการยอมรับของอาจารย์ในการยินยอมให้มีการ
ประเมินอย่างถูกต้องและอย่างมีหลักการต่อไป การวิจัยครั้งนี้ได้คิดขึ้นโดยมีพื้นฐานความคิด
ที่สอดคล้องและสนับสนุนจากหลักข้อค้ำประกันทั้ง 3 ของกลาสแมน (Glasman) รวมอยู่
ด้วย

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของ
อาจารย์เกี่ยวกับการประเมินอาจารย์ โดยอาศัยแนวหลักที่ปรับปรุงจากรูปแบบเชิงมโนทัศน์
สำหรับการประเมินอาจารย์ (กิตติพร บัญญาภิญโญผล, 1978) ในการเป็นคู่มือทางการ
สร้างรูปแบบการประเมินอาจารย์เชิงปฏิบัติสำหรับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังนี้

1. ข้อมูลที่เป็นความเห็นเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์ เก็บรวบรวมจาก
อาจารย์ทุกคนในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เฉพาะบุคคลากรประเภทอาจารย์เท่านั้น ไม่รวม
บุคคลากรประเภทอื่น) ที่อยู่ในช่วงเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคม พ.ศ.2527 โดยไม่รวมถึง
อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ ลาเพื่อเขียนตำราหรือวิจัย หรือไปปฏิบัติงานอบรม เป็นต้น
2. รูปแบบที่เป็นความคิดเห็นนำเสนอของผู้วิจัยประกอบขึ้นด้วย ความมุ่งหมาย
ของการประเมินอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ องค์การที่ดำเนินการการประเมิน
อาจารย์ หน้าที่ขององค์กรในการประเมินอาจารย์ (แนวกว้าง ๆ) ตัวแปรหรือองค์
ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของอาจารย์ที่ควรประเมินทั้งในค่านเชิงปริมาณ
และเชิงคุณภาพ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินอาจารย์ เครื่องมือที่ใช้ประเมิน
อาจารย์ เวลาที่เหมาะสมสำหรับประเมินอาจารย์ในแต่ละงาน และสัดส่วนภาระงานของ
อาจารย์โดยทั่วไป และข้อมูลจากผู้วิจัยรวบรวมได้เป็นความเห็นของอาจารย์ในแต่ละประเด็น
3. ข้อมูลที่รวบรวมมาเป็นเพียงความเห็นของอาจารย์ที่ประกอบขึ้นเป็นโครง
ร่างใหญ่ของการประเมินอาจารย์เท่านั้น ยังไม่ได้จะลึกในเนื้อหารายละเอียดของการ
วัดที่เป็นเฉพาะเรื่องในการประเมินอาจารย์ในแต่ละงาน เพราะจากประเด็นในโครงร่าง
ใหญ่ซึ่ง เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จะเป็นตัวนำทางการขยายรายละเอียดในโอกาสต่อไป

ข้อตกลงเบื้องต้น การวิจัยครั้งนี้มีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้อาศัยรูปแบบเชิงมโนทัศน์สำหรับการประเมินอาจารย์ที่ผู้วิจัยได้เขียนขึ้นเป็นวิทยานิพนธ์ ปี 1978 โดยได้ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และได้ผลจากการปรับปรุงเป็นแนวคิดที่เป็นพื้นฐานหลัก และครอบคลุมอย่างเพียงพอในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

2. ข้อมูลเป็นความเห็นของอาจารย์นั้นถือว่ามีส่วนมาจากประสบการณ์ของอาจารย์ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องของอยู่ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์การสอน ตำแหน่งหน้าที่บริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ และภาระงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ดังนั้นข้อมูลความเห็นอาจารย์มีผลมาจากตัวแปรดังกล่าว จึงได้แยกเสนอรายงานตามความเหมาะสม

3. อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในคณะฯ ต่าง ๆ มีธรรมชาติของสาขาวิชาแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มผู้ตอบแยกตามกลุ่มสาขาวิชา 3 กลุ่ม (ตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่) คือ (1) กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้แก่คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ (2) กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ และ (3) กลุ่มสังคมศาสตร์ ได้แก่คณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์

4. ถือว่าอาจารย์มีอิสระในการแสดงความเห็นและให้ข้อคิดเห็นอย่างจริงใจ

5. ความเห็นของอาจารย์ในประเด็นต่าง ๆ ในกรณีเดียวกันเมื่อมีความสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (เสียงเกินกึ่งหนึ่งของผู้ตอบ) จึงจะนับเป็นความเห็นที่จะบรรจุในรูปแบบการประเมินที่จะรายงานสรุปต่อไป

ข้อจำกัดของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดดังนี้

1. ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลยังไม่เป็นที่เข้าใจตรงกัน ทำให้เป็นเรื่องที่ยากสำหรับผู้ตอบบางคน ซึ่งอาจเป็นเหตุหนึ่งที่หลีกเลี่ยงการตอบแบบสอบถาม

2. ความเข้าใจยังไม่ตรงกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัย และโดยเฉพาะการแบ่งหน้าที่ในส่วนปลีกย่อยของภาระงานในภาคปฏิบัติบางอย่าง ผู้ตอบ

ไม่แน่ใจว่า ควรจัดอยู่ในงานลักษณะใด ในงานสอน งานบริหาร งานกิจกรรมนักศึกษา งานกรรมการ หรืองานชนิดใด ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกสับสน และไม่สนใจในการตอบ

3. ปัญหาเรื่องการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ยังมีไม่มากเท่าที่ควร ทั้งนี้ ผู้รับแบบสอบถามมีเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 2 ถึง 4 สัปดาห์ เมื่อพ้นกำหนดเวลาการส่งแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยไม่สามารถยืดเวลาออกไปสำหรับติดตามการคืนแบบสอบถามได้ เพราะผู้วิจัยมีเวลาจำกัดมาก

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่บุคคลสามารถแสดงมโนทัศน์ในทางและขอบข่ายที่นักวิจัยและนักปฏิบัติทั้งหลายต้องการทำความเข้าใจให้ลึกซึ้งในปรากฏการณ์ และสามารถได้รับประโยชน์จากความเข้าใจที่ลึกซึ้งในปรากฏการณ์นั้น ๆ

การประเมินผล คือการพิจารณาถึงคุณค่าของสิ่งหนึ่ง ๆ ซึ่งหมายรวมถึงกระบวนการของการได้ข้อมูลความรู้หรือข้อมูลรายละเอียดที่มีหลายทางเลือก ซึ่งทางเลือกต่าง ๆ มีไว้สำหรับประกอบการเลือกและการตัดสินใจ ทั้งนี้ต้องมีการออกแบบและวางแผนถึงการได้ข้อมูลความรู้หรือข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับศักยภาพในระดั้มต่าง ๆ ของการใช้ประโยชน์ของทางเลือกที่มีอยู่นั้น เพื่อจะได้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะเรื่องด้วยดี

การประเมินอาจารย์ หมายถึง การรวบรวมและรายงานข้อมูลทั้งหลายเกี่ยวกับอาจารย์และรวมถึงพฤติกรรมการความสามารถในการปฏิบัติงานอาจารย์ -- ข้อมูลใช้เพื่อการตัดสินใจที่เอื้อต่อการก้าวไปสู่วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งเป็นบุคลากร (สาย ก. ที่ ก.ม. กำหนด) ที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการวิชาการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน อาจารย์ประจำแยกได้เป็น 3 ลักษณะคือ (ก) ตามตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ (ข) ตามคุณวุฒิ ได้แก่ ปรินซิพาลรี โท และเอก (ค) ตามระดับจำแนกตามระดับตำแหน่งที่ ก.ม. กำหนด

คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ตามมาตรา 35 ในประมวลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย/สถาบันในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 2522 ระบุว่า คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีดังนี้

- (1) ศาสตราจารย์ซึ่งอาจเป็นศาสตราจารย์ประจำหรือศาสตราจารย์พิเศษ
- (2) รองศาสตราจารย์
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (4) อาจารย์ซึ่งอาจเป็นอาจารย์ประจำหรืออาจารย์พิเศษ

มาตรา 38 ศาสตราจารย์ต้องมีคุณวุฒิดังนี้

(1) ใ้ปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัย หรือใ้ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรองและใ้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีในมหาวิทยาลัย หรือในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง และใ้ทำการวิจัยถึงขั้นที่สภามหาวิทยาลัยเห็นว่าใ้ผลดี หรือ

(2) ใ้ปริญญาโทจากมหาวิทยาลัย หรือใ้ปริญญาโทหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรองและใ้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปีในมหาวิทยาลัย หรือในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง และใ้ทำการวิจัยถึงขั้นที่สภามหาวิทยาลัยเห็นว่าใ้ผลดี หรือ

(3) ใ้ปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัย หรือใ้ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง และใ้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบห้าปีในมหาวิทยาลัยหรือในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง และใ้ทำการวิจัยถึงขั้นที่สภามหาวิทยาลัยเห็นว่าใ้ผลดี หรือ

(4) ใ้ปริญญาจากมหาวิทยาลัย หรือใ้ปริญญาหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง และใ้ทำการวิจัยถึงขั้นที่สภามหาวิทยาลัยเห็นว่าใ้ผลดีเป็นพิเศษในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย

มาตรา 39 รองศาสตราจารย์ ต้องมีคุณวุฒิดังนี้

(1) ใ้ปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัย หรือใ้ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง และใ้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีในมหาวิทยาลัย หรือในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง และใ้ทำการวิจัยถึงขั้นที่สภามหาวิทยาลัยเห็นว่าใ้ผลดี หรือ

(2) ใ้ปริญญาโทจากมหาวิทยาลัย หรือใ้ปริญญาโทหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง และใ้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดปีในมหาวิทยาลัย หรือในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง และใ้ทำการวิจัยถึงขั้นที่สภามหาวิทยาลัยเห็นว่าใ้ผลดี หรือ

(3) ใ้ปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยหรือใ้ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรองและใ้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปีในมหาวิทยาลัย หรือในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง และใ้ทำการวิจัยถึงขั้นที่สภามหาวิทยาลัยเห็นว่าใ้ผลดี

มาตรา 40 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องมีคุณวุฒิดังนี้

(1) ใ้ปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัย หรือใ้ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรองและใ้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีในมหาวิทยาลัย หรือในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือ

(2) ใ้ปริญญาโทจากมหาวิทยาลัย หรือใ้ปริญญาโทหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง และใ้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปีในมหาวิทยาลัย หรือในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือ

(3) ใ้ปริญญตรีจากมหาวิทยาลัยหรือใ้ปริญญตรีหรือเทียบเท่าในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรองและใ้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดปีในมหาวิทยาลัย หรือในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง

มาตรา 41 อาจารย์ประจำต้องมีคุณวุฒิใ้ปริญญจากมหาวิทยาลัย หรือใ้ปริญญหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือเป็นผู้มีความชำนาญในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย

กลุ่มบริหาร หมายถึง อาจารย์ประจำที่ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ (ก) ผู้บริหารประจำ เช่น คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่ บรรณารักษ์ เป็นต้น หรือ (ข) ผู้บริหารบางส่วน เช่น หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ที่ปรึกษาหัวหน้าสายวิชา หัวหน้าโปรแกรม ประธาน รองประธานประจำสาขาวิชาของบัณฑิตศึกษา และอื่น ๆ ที่อาจจัดเข้าประเภทบริหารได้ กลุ่มบริหารที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้หมายรวมบุคคลากร ทั้งผู้บริหารประจำและผู้บริหารบางส่วนและยังรวมถึงผู้บริหารทั้งในปัจจุบันและเคยเป็นผู้บริหารในอดีตด้วย

กลุ่มสาขาวิชา หมายถึง 3 กลุ่มสาขาวิชาที่แบ่งตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งจัดกลุ่มคณะฯ ที่ลักษณะวิชาคล้ายกันหรืออยู่ในเครือข่ายเดียวกันเข้าเป็นกลุ่มสาขาวิชาเดียวกัน ดังนี้

(1) กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ใ้แก่ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ และคณะเภสัชศาสตร์

(2) กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ใ้แก่ คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์

(3) กลุ่มสังคมศาสตร์ ใ้แก่ คณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์

บทที่ 2
ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

หลักการ เหตุผลในการประเมินอาจารย์และรูปแบบการประเมินที่ใช้กันอยู่

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงหลักการ เหตุผลและรูปแบบการประเมินอาจารย์ที่ใคร่รวบรวมจากเอกสารและรายงานต่าง ๆ (ของต่างประเทศ) ที่นักวิจัยและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ได้กล่าวถึงในเรื่องนี้ หลักการ เหตุผลต่าง ๆ หมายรวมถึงความต้องการในการใช้การประเมินอาจารย์เป็นรูปแบบหนึ่งสำหรับการควบคุมคุณภาพ โครงการ พัฒนาความก้าวหน้าของอาจารย์ การปรับปรุงการสอนและเป็นข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้สำหรับการตัดสินใจ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษหรือความดีความชอบ

เกส (1971) ได้เสนอรูปแบบการประเมินอาจารย์เป็น 2 แบบ คือ รูปแบบการควบคุมคุณภาพและรูปแบบการพัฒนาความก้าวหน้าของอาจารย์และการประเมินผล เกส (Case) พิจารณารูปแบบการควบคุมคุณภาพมีลักษณะ เพื่อวัตถุประสงค์ในการลงโทษ ในทางตรงข้ามรูปแบบการพัฒนาความก้าวหน้าของอาจารย์และการประเมินผลเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจความสามารถหรือสมรรถภาพของอาจารย์ ดังนั้น รูปแบบหลังนี้จึงจุดมุ่งหมายของการประเมินอาจารย์มุ่งเพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนสมรรถภาพทางวิชาการให้อาจารย์นั่นเอง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย (1972) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินอาจารย์โดยให้ขึ้นกับคำถามการสอนใน 3 ลักษณะคือ วิจัย พัฒนา และนำไปใช้ รูปแบบนี้ขึ้นกับการมีส่วนร่วมของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันภายในทั้ง 3 ลักษณะดังกล่าว อาจารย์ทุกคนควรมีพื้นฐานและมีความสามารถในทั้ง 3 ลักษณะนั้นด้วย การประเมินกระทำเพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรม 3 ระดับคือ ความชำนาญ มีสมรรถภาพ และไม่มีสมรรถภาพ รูปแบบดังกล่าวได้บรรยายถึงรายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์สำหรับบ่งบอกถึงพฤติกรรมของอาจารย์ในแต่ละลักษณะ (วิจัย พัฒนา และการนำไปใช้) ว่ามีพฤติกรรมความสามารถระดับใดใน 3 ระดับที่ทั้งเกณฑ์ไว้

ฮอดกินสัน (1972) ได้เสนอรูปแบบที่ลดอำนาจหรือแก้ปัญหาเรื่องประเพณีนิยมที่ถือกันว่าเมื่ออาจารย์ได้รับหลักฐานที่เป็นสัญญาจ้างเป็นอาจารย์ประจำ (tenure) แล้ว ทางสถาบันมักไม่สนใจอีกต่อไปว่าอาจารย์ท่านนั้น ๆ จะปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพหรือไม่ โดยฮอดกินสัน (Hodgkinson) ได้เสนอกรรมวิธีเกี่ยวกับการให้อาจารย์ทำสัญญาความก้าวหน้า

กิลเด (1972) ได้เสนอรูปแบบการประเมินอาจารย์สำหรับใช้ในวิทยาลัยชุมชน โดยมีหลักเหตุผลที่สำคัญ 3 ประการคือ (1) การปรับปรุงการสอนในด้านกระบวนการทางการศึกษา (2) การใช้ผลการประเมินเพื่อวัตถุประสงค์ทางบริหาร เช่น การแต่งตั้งใหม่ การให้หลักฐานที่เป็นสัญญาเกี่ยวกับการจ้างเป็นอาจารย์ประจำ การมอบหมายงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ความดีความชอบ การปรับปรุงหลักสูตรและปรับปรุงกระบวนการวิชา และ (3) เพื่อเป็นการสนองความต้องการของนักศึกษา เช่น การเลือกกระบวนการวิชาและอาจารย์ผู้สอนเพื่อร่วมพัฒนาการใช้สื่อและการปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา

คณะกรรมการในเขตการศึกษาทางใต้ของสหรัฐอเมริกา (1975) ได้สำรวจพบว่า มีเหตุผลหลายประการที่ใช้สำหรับการประเมินอาจารย์ เหตุผลแรกคือ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงอาจารย์ เหตุผลอื่น ๆ ได้แก่ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับวินิจฉัยพฤติกรรมการสอน และประสิทธิภาพของการสอน และเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งหน้าที่ใหม่ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้หลักฐานสัญญาจ้างเป็นอาจารย์ประจำ

ลูทาม (1967) ได้เน้นถึงความสำคัญของการประเมินอาจารย์ โดยเฉพาะด้านการจัดการระดับมหาวิทยาลัย 2-3 ปีต่อมา เกรสเชล จอห์นสัน และมาร์คัส (1970) ได้เน้นถึงความสำคัญของการจัดการประเมินผลในระดับภาควิชา

จากที่กล่าวแล้วข้างต้น รูปแบบการประเมินอาจารย์อาจใช้ประโยชน์ในหลายวัตถุประสงค์คือ การตัดสินใจของทางบริหาร (เช่น การแต่งตั้งใหม่ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือความดีความชอบ การปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการวิชา เป็นต้น) การพัฒนาอาจารย์ และการเลือกกระบวนการวิชาหรือเลือกอาจารย์ผู้สอนสำหรับนักศึกษา

กระบวนการประเมินอาจารย์ : วิธีดำเนินการและเกณฑ์

คำถามที่ว่าใครควรประเมินอาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และอาจารย์ควรถูกประเมินอย่างไรนั้นได้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง

ปีงานสำรวจหลายชิ้นในระหว่างปี 1960 ที่พิจารณาถึงวิธีดำเนินการประเมินอาจารย์ที่ใช้กันมากที่สุดในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา เอสคิน และ ลี (1966) สำรวจวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยจำนวน 1,100 แห่ง ได้จัดประเภทและประเมินเทคนิคการประเมินผลที่ใช้ในขณะนั้น และเขียนข้อเสนอสำหรับปรับปรุงเทคนิคเหล่านั้น เอสคิน และ ลี (Astin and Lee) พบว่า สถาบันจำนวนมากกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ที่ตอบแบบสอบถามการสำรวจได้รายงานว่า อย่างน้อยที่สุดกรรมการภาควิชาและคณบดีเป็นผู้ให้ข้อมูลที่เป็นสาระสำหรับเอาไปใช้ในการประเมินอาจารย์ได้ ส่วนความเห็นจากเพื่อนร่วมงานและงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันตอบว่าได้นำไปใช้ประกอบการประเมินร้อยละ 48.9 และร้อยละ 43.8 ตามลำดับ

คาร์แมน (1969) ได้บรรยายถึงการพัฒนาวีธีดำเนินการที่จะช่วยการบริหารอย่างฉลาดและมีความถูกต้องแน่นอนในการตัดสินใจ และขณะเดียวกันได้ช่วยอาจารย์พัฒนาความสามารถของตนเองด้วย ระบบการประเมินผลประกอบด้วยบุคคล 3 ระดับ คือ การมีส่วนร่วมของคณบดี หัวหน้าภาควิชา และนักศึกษา เมื่อมีอาจารย์ใหม่ ควรได้มีการประชุมระหว่างหัวหน้าภาควิชากับอาจารย์ใหม่ เพื่อให้ทำความเข้าใจตกลงตรงกันถึงภาระที่ต้องรับผิดชอบ วัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์ได้แนวความคิดที่ดีว่าการจัดการภารกิจกรมต่าง ๆ อย่างไม่ดี และจะได้สามารถจัดเวลาได้อย่างเหมาะสม

บิเชิน และ รุเอทซ์ (1972) ได้ชี้ให้เห็นถึงผู้เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญต่อการประเมินอาจารย์ (1) จากผู้ร่วมงาน (เพื่อนอาจารย์) ที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอนและวิจัยในสาขาเดียวกัน (2) จากอาจารย์ในภาควิชาเดียวกัน (3) จากอาจารย์ในภาควิชาอื่นในมหาวิทยาลัยเดียวกัน (4) จากอาจารย์ที่อยู่ในภาควิชาที่มีลักษณะอย่างเดียวกันหรือเชี่ยวชาญในสาขาวิชาเดียวกันที่อยู่ในมหาวิทยาลัยอื่น และ (5) จากผู้บริหารมหาวิทยาลัย บุคคลเหล่านี้ทุกคนมีอิทธิพล และการประเมินผลโดยผู้บริหาร เป็นบุคคลระดับที่สำคัญที่สุด

คณะกรรมการเขตการศึกษาทางใต้ในสหรัฐอเมริกาได้ดำเนินการสำรวจวิธี
ดำเนินการประเมินผล (1975) และได้รับคำตอบจากสถาบันทั้งเอกชนและของรัฐ จำนวน
536 แห่งในเขต 14 รัฐ การสำรวจแสดงให้เห็นว่า หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าทาง
ฝ่ายวิชาการ เป็นบุคคลที่รับผิดชอบในเรื่องการประเมินอาจารย์ บุคคลอื่น ๆ ที่รวม
อยู่ในกระบวนการ บางสถาบันได้รวมเอาผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการอาจารย์
ส่วนนักศึกษา คิษย์เก่า กรรมการประสานงานระหว่างนักศึกษา-อาจารย์ หรือเพื่อนอาจารย์
จากสถาบันอื่นไม่คอยเข้าร่วมอยู่ในกระบวนการประเมินผล

เกณฑ์ที่ใช้สำหรับช่วยการตัดสินใจทางบริหารนั้น ได้มีการสำรวจในเรื่องนี้
อย่างมากมาย ตัวอย่างเช่น คณะกรรมาธิการสมาคมอาจารย์แห่งชาติ โดยเฉพาะคานการ
ประเมินอาจารย์ ได้ชี้เสนอวิธีดำเนินการประเมินครูหนึ่ง โดยอาศัยความคิดพื้นฐานเหล่านี้

- (1) ขบวนการดำเนินการควรใช้กับอาจารย์ทุกคนนับตั้งแต่วันที่เริ่มเป็นอาจารย์
- (2) การประเมินผลและการ ได้ออกเป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกจากกันได้
- (3) การประเมินควรประเมินโดยเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาหรือ
สอนในวิชาเดียวกัน
- (4) การประเมินควรขึ้นกับจุดมุ่งหมายเฉพาะของอาจารย์ผู้สอนและสภาพ
หรือสิ่งแวดล้อมของการ เรียนการสอน และ
- (5) ใช้ขบวนการที่นำไปสู่การปรับปรุงเท่านั้น ไม่ใช่ใช้วิธีการตาม
อำเภอใจและเป็นไปในทางขมขื่นหรือทำให้กลัว (หน้า 1)

บราวน์ (1965) สรุปในงานวิจัยว่า เกณฑ์ที่สถาบันใช้เพื่อการประเมิน การ
ต่อสัญญาจ้าง และการ เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์นั้นได้แก่ เป็นครูที่ดี เป็น
นักวิจัยที่ดี และเป็นคนที่

คาร์แมน (1969) ได้บรรยายถึงกระบวนการประเมินผลที่วิทยาลัยดีเฟียนซ์
(Defiance College) ซึ่งดำเนินถึง 7 เรื่อง คือ ประสิทธิภาพในชั้นเรียน การ
ริเริ่มสร้างสรรค์ โปรแกรมใหม่ให้กับวิทยาลัย ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับคณาจารย์
อื่น ๆ ได้ ความสามารถในการทำหน้าที่กรรมการ ความสามารถในการทำงานกับนักศึกษา
และกลุ่มนักศึกษา ความสามารถในการทำหน้าที่งานบริหาร และทำงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์
กับชุมชนอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้คาร์แมน (Kerman) ยังกล่าวอีกด้วยว่า

อย่างน้อยที่สุดมหาวิทยาลัยได้กล่าวถึงเกณฑ์สำหรับใช้ใน
สถาบันของตน ซึ่งเกณฑ์เหล่านี้อาจไม่เหมาะสมกับสถาบัน
อื่น ความคิดพื้นฐานสามารถปรับใช้กับมหาวิทยาลัยอื่นได้
หลังจากที่แต่ละเกณฑ์ได้ให้นำหนักค่านคุณภาพที่มีความสำคัญ
ต่อการประเมินผลครั้งนั้น ๆ แล้ว และเฉพาะสำหรับสถาบัน
นั้น ๆ ค้วย เป็นเรื่องสำคัญที่การประเมินต้องเขียนเป็นราย
ลักษณะอักษร ให้บุคคลที่ถูกประเมินได้มีโอกาสพบปะหารือ
กับผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดที่สุด (หัวหน้าภาควิชา) เพื่อเป็น
การทบทวนรายงานการประเมินผล และรายงานดังกล่าว
ก็จะเป็นส่วนหนึ่งในแฟ้มเอกสารประวัติของอาจารย์ กระ-
นวนคำเป็นการต้องเป็นไปอย่างเปิดเผยและยุติธรรมสำหรับ
อาจารย์ทุกคน (หน้า 540)

เกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับการต่อสัญญาจ้างเป็นอาจารย์ประจำ (tenure)
เลื่อนตำแหน่ง และการให้อาจารย์ออกจากงานนั้น กูเนียว (1972) ได้รายงานเกี่ยวกับ
เกณฑ์ที่ใช้สำหรับประเมินคุณภาพของอาจารย์ในงานต่อไปนี้ (1) งานวิจัย (2) การ
สอนและการฝึกสอนฝึกงาน รวมถึงการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์หรืองานวิชาการสำหรับ
นักศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และ (3) การให้บริการชุมชน การประเมินเพื่อแต่งตั้ง
หรือบรรจุเป็นอาจารย์ของอาศัยเกณฑ์ดังกล่าวโดยให้นำหนักต่าง ๆ กันตามความเหมาะสม
ในแต่ละเกณฑ์

ผลการสำรวจของคณะกรรมการการศึกษาเขตการศึกษาทางใต้ (1975) ได้
รายงานว่ โดยทั่วไปการประเมินผลนั้นประเมินในเรื่องต่อไปนี้คือ การเรียนการสอน
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมทางบริหาร (เช่น ในฐานะเป็นกรรมการตัดสินใจและจัด
วางนโยบาย เป็นต้น) คุณลักษณะส่วนบุคคล งานวิจัย งานเขียนทางวิชาการ กิจกรรม
ในสมาคมทางวิชาชีพ การบริการชุมชน และกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเป็นพลเมืองดีของชาติ

มิลเลอร์ (1974) ได้แบ่งแยกการประเมินกิจกรรมทั้งหลายของอาจารย์ไว้ ดังนี้ การสอนในชั้นเรียน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การให้บริการ และมีมนุษยสัมพันธ์กับอาจารย์อื่น ๆ การจัดการ (การบริหารงาน) การแสดงออกถึงศิลปะและการแสดงต่าง ๆ การบริการทางวิชาชีพ งานพิมพ์เผยแพร่ทางวิชาการและการบริการชุมชน มิลเลอร์ (Miller) ได้กล่าวควยว่า มีเพียง 2-3 เกณฑ์เท่านั้นที่เหมาะสมในกรณีเฉพาะอย่างนั้นให้มีการพิจารณาในมุมที่กว้างขึ้นกว่าแต่ก่อนซึ่งเดิมคำนึงแต่เฉพาะ การสอน-การวิจัย-การบริการ เท่านั้น ทำให้ได้เพิ่มพูนความยืดหยุ่นและความเป็นจริงเข้าไปในกระบวนการประเมินผลมากขึ้นด้วย ซึ่งในเรื่องนี้คณะกรรมการหรือผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาขบวนการประเมินตามความต้องการของสถาบันพึงระมัดระวังและคิดอย่างรอบคอบในการเลือกใช้และปรับให้เหมาะสมที่สุดกับสภาพแวดล้อมในสถาบันของตน ความประเภทงานหรือกิจกรรมของอาจารย์ที่มิลเลอร์ได้เสนอไว้ดังกล่าวข้างต้นนั้น เมื่อศึกษางานวิจัยทั้งหลายที่ทำการเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์พบว่าโดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่กิจกรรมแรกสุดของวิชาชีพคือการประเมินค่าการสอน

ภาระงานของอาจารย์

สำหรับการศึกษาสำรวจเกี่ยวกับลักษณะงาน และปริมาณงานของอาจารย์ในประเทศไทย หน่วยวิจัยสถาบันของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ.2519 ได้รายงานการสำรวจโดยแบ่งลักษณะงานของอาจารย์ออกเป็น 10 ประเภท คือ งานสอนในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย งานสอนภายนอก งานอาจารย์ที่ปรึกษา งานพัฒนาหลักสูตร งานวิชาการที่เป็นโครงการเฉพาะ ซึ่งได้แก่การวิจัยและเขียนตำรา งานเสริมสร้างวิชาการและวิชาชีพ งานกิจการนิสิต งานบริหาร และธุรการ งานกรรมการ และงานบริการชุมชน ในบรรดางานหลักทั้ง 10 ประเภทเหล่านี้ ปรากฏว่างานที่อาจารย์ทำ และใช้เวลาต่อสัปดาห์มากที่สุดคืองานสอนรายวิชาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วอาจารย์จะใช้เวลามากกว่าครึ่งของเวลาทั้งหมดในหนึ่งสัปดาห์สำหรับงานสอน รองลงไปคืองานเสริมสร้างวิชาการ อันได้แก่การหาความรู้ให้กับตัวเอง อันดับที่สามคือ งานบริหารและธุรการ อันดับที่สุดคือ งานวิจัยและเขียนตำรา ส่วนงานที่เกี่ยวกับนิสิตทั้งการให้คำปรึกษา และกิจการนิสิตนั้น อาจารย์

ให้เวลาและกระทําน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังมีรายงานผลการพิจารณาสัมประสิทธิ์ประเภท
งานของอาจารย์ประจำของคณะกรรมการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ม.ป.ป.) โดย
พิจารณาดังลักษณะงานและหน้าที่อาจารย์ประจำ 6 ประเภทที่แบ่งตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย
คือ (1) งานสอน (2) งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ (3) งานบริหาร
(4) งานกิจกรรมนิสิต (5) งานกรรมการ (6) งานบริการชุมชน

จากการศึกษาเรื่องปัญหาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
(ไพฑูริย์ สินดารัตน์, 2524) ก็ปรากฏผลในลักษณะเดียวกันคือ อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า
งานที่มีความสำคัญอันดับแรก คือ งานสอน ส่วนอันดับที่ 2 มีอยู่ 2 งาน คือ งานวิจัยและ
การเป็นที่ปรึกษา นิสิต อันดับ 4 คือ การเขียนตำรา ส่วนการบริหารถือเป็นงานอันดับที่ 5
หลังจากที่ไ้รวบรวมศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของ
อาจารย์ที่เคยทำการศึกษาวิจัยในที่ต่าง ๆ มาแล้ว รองศาสตราจารย์ไพฑูริย์ สินดารัตน์
ได้สรุปงานของอาจารย์เป็นเก้าโครงการง่าย ๆ ไว้ดังนี้

งานหลัก : การสอนในสถาบัน

งานรอง : การให้คำปรึกษา นิสิต วิจัย เขียนตำรา

บทความ

งานเสริม : งานธุรการ งานกรรมการ และงานเพิ่มพูน

ความรู้

งานอื่น ๆ : การให้บริการชุมชน ส่งเสริมศิลปและวัฒนธรรม ฯลฯ

* คำว่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยศึกษาจากเอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้อง
ต่าง ๆ รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับบทบาทของภาควิชา (มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่, 2524) ได้รายงานผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเกี่ยวกับบทบาทที่เหมาะสม
ของอาจารย์โดยยึดหลัก 4 ด้านในการอภิปราย คือ (1) การเรียนการสอน (2) การ
วิจัย (3) บริการสังคม (4) ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีข้อหนึ่งในจำนวนหลายข้อ
ที่กลุ่มอภิปรายเพื่อเสนอแนะการพัฒนาอาจารย์คือ ให้มีการประเมินผลงานของอาจารย์

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2512 มาตรา 7 (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2522)กล่าวไว้ว่า "มหาวิทยาลัยเป็นสถานการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาชีพชั้นสูงทำการวิจัยส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงและทุนบำรุงวัฒนธรรม" (หน้า 1) ดังนั้นงานของอาจารย์คือความพยายามในการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น โดยการสอน การวิจัย การให้บริการชุมชน และการทุนบำรุงคือปณิธานของชาติ ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าวนี้ได้กล่าวย้ำแน่นอนอยู่ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 5 พ.ศ.2525-2529 ด้วย

งานที่ปฏิบัติจริงของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามรายงานประจำปีได้รายงานตามหมวดหมู่ของลักษณะงานโดยมีรายการกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ประมวลได้ในรอบปีประกอบด้วยข้อมูลตัวเลข เช่น จำนวนวิชาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี ปริญญาโท จำนวนอาจารย์จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ตามคุณวุฒิ และอื่น ๆ เป็นต้น รายการต่าง ๆ จำแนกเป็นลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2525)

การเรียนการสอน การเรียนการสอนเป็นภาระหน้าที่หลักที่สำคัญอย่างหนึ่งของมหาวิทยาลัยในอันที่จะให้ความรู้ ทั้งทางด้านวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง แก่บุคคลผู้เข้ารับการศึกษามาเพื่อที่จะเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ สติปัญญาและทักษะ ตลอดจนเจตคติที่ดีเริ่มสร้างสรรค์ในการที่จะพัฒนาตัวเองและสังคมส่วนรวม

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคณะ/หน่วยงานรับผิดชอบดำเนินงานการเรียนการสอนในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ในปีการศึกษา 2525 จำนวน 12 คณะ และ 1 วิทยาลัย

การวิจัย การวิจัยเป็นนโยบายหลักอย่างหนึ่งของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดดำเนินการขึ้นเพื่อสร้างสรรค์ บุกเบิก แสวงหาความรู้ใหม่ในแก่สาขาวิชา เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ รวมทั้งนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหาร การแก้ปัญหา และการพัฒนาประเทศชาติ

การบริการวิชาการแก่สังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดดำเนินการเกี่ยวกับ การบริการวิชาการแก่สังคมก็เพื่อนำเอาทรัพยากรและความเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีอยู่ทาง ด้านต่าง ๆ ออกบริการ เพื่อสนองตอบความต้องการและแก้ปัญหาของชุมชนในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

1. การบริการวิชาการแก่ชุมชน เป็นกลุ่มของงานที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา ต่อเนื่องแก่ชุมชน เช่น การเรียนการสอน การฝึกอบรมและการสัมมนาพิเศษที่นอกเหนือ ไปจากการเรียนการสอนปกติ เพื่อให้ความรู้ทางด้านวิชาการพื้นฐาน วิชาชีพระยะสั้น และวิชาที่เกี่ยวกับการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ตลอดจนการเผยแพร่วิชาการผ่านสื่อ มวลชนในรูปแบบของเอกสารทางวิชาการ บทความหรือการบรรยายและการอภิปรายทาง วิทยุ โทรทัศน์ รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน หน่วยงานเอกชนหรือราชการ ในความต่าง ๆ เช่น การให้บริการทดสอบ น้ำ ดิน บริการสอนทันตสุขศึกษาแก่โรงเรียน ประถมศึกษา-มัธยมศึกษา การอบรมเพื่อพัฒนาสตรีชนบท เป็นต้น

2. การรักษาพยาบาล เป็นกลุ่มของงานที่โรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยให้ บริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนทั่วไป

3. การร่วมพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยได้ใช้ทรัพยากรและความเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีอยู่ร่วมกับหน่วยงานของรัฐ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาชุมชนตามความต้องการของ ประเทศ

การทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้มีนโยบายในการที่จะ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศิลปวัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้านของภูมิภาค ที่ มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ เพื่อประโยชน์ในการศึกษา และสร้างความสามัคคีระหว่างคนในชาติ รวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ ชนบทรรมให้เข้มประเทศไทย ศิลปวัฒนธรรม อันดีงามตลอดจนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชาติ เช่น พิธีตักบาตรเทโว ณ วัดฝายหิน การร่วมพิธีชมนวนแห่พระพุทธรูปหิงค์ความประเพณีสงกรานต์ การเข้าร่วมพิธีคำหัวผู้วาราชา- การจังหวัด ผู้บริหารและคณาจารย์อาวุโสของมหาวิทยาลัยในโอกาสวันสงกรานต์ การ ร่วมงานประเพณีลอยกระทง การสำรวจและปริวรรตคัมภีร์โบราณในภาคเหนือออกมาเป็น ภาษาไทยกลาง วิจัยคัมภีร์โบราณ วิจัยศิลปสถาปัตยกรรมอานนา การศึกษานิทานพื้นบ้าน อานนา จัดรายการแสดงนาฏศิลป์พื้นบ้านล้านนาทางโทรทัศน์ เป็นต้น

การส่งเสริมวิชาการ การส่งเสริมวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัด
ดำเนินการเพื่อบริการ สนับสนุน และส่งเสริมงานการเรียนการสอน เพื่อคุณภาพการศึกษา
และวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การส่งเสริมวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในงบประมาณ 2525 แบ่ง
ออกเป็นดังนี้

1. การบริการวิชาการ หมายถึงกลุ่มของงานที่จัดดำเนินการเพื่อส่งเสริม
การเรียนการสอนและวิชาการอื่น ๆ ซึ่งได้แก่

1.1 งานบริการห้องสมุดและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึงกลุ่ม
ของกิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหาและบริการ วารสาร สิ่งพิมพ์ ตำรา
โสตทัศนอุปกรณ์ และอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน การวิจัย ฯลฯ

1.2 งานบริการคอมพิวเตอร์ทางวิชาการ หมายถึงกลุ่มของกิจกรรม
ที่จัดดำเนินการทางด้านการบริการคอมพิวเตอร์ เพื่อประโยชน์ทางด้านการเรียนการ
สอน งานวิจัย และสนับสนุนงานด้านบริการ

1.3 งานส่งเสริมการผลิตตำรา หมายถึงกลุ่มของกิจกรรมที่จัดดำเนินการ
เพื่อให้มีการเขียน เรียบเรียง และจัดพิมพ์เอกสารตำราทางวิชาการ

2. การพัฒนาวิชาการ หมายถึงกลุ่มของงานที่จัดดำเนินการเพื่อพัฒนาวิชา
การด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่

2.1 งานพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ หมายถึงกลุ่มของกิจกรรมที่จัด
ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ ให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์
ทางวิชาการ รวมทั้งเพิ่มพูนสมรรถภาพทางการวิจัย โดยผ่านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม
การรวมประชุมทางวิชาการ

2.2 งานพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน หมายถึงกลุ่มของกิจกรรม
ที่จัดดำเนินการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร การศึกษา วิธีการสอนในภาควิชา ทันทีกับความ
เปลี่ยนแปลงทางวิชาการและความต้องการของสังคม เช่น การปรับปรุงหลักสูตร โปรแกรม
การศึกษาระดับปริญญาตรี การเปิดกระบวนวิชาใหม่ การปรับปรุงแก้ไขเนื้อหากระบวนวิชา
หรือเปลี่ยนแปลงหน่วยกิต เป็นต้น

กิจการนักศึกษา กิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยจัดให้มีขึ้นเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้สัมผัส เรียนรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ทางค่านิยม วัฒนธรรม และการกีฬา นอกเหนือจากการศึกษาในชั้นเรียนปกติ และการจัดบริการให้แก่ศึกษาในฐานะที่เป็นสมาชิกที่สำคัญส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

กิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ กิจการนักศึกษา และการบริการนักศึกษา

1. กิจการนักศึกษา เป็นส่วนเสริมในการพัฒนาชีวิตภาวะ และการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพของนักศึกษา ตลอดจนส่งเสริมความรู้ สติรับนิคชอบต่อตนเองและสังคมให้สูงขึ้น รวมทั้งเป็นผลเมืองที่ปีประโยชน์ในอนาคตต่อไป กิจการนักศึกษา จำแนกเป็น 3 กิจการคือ

1.1 งานกิจกรรมเสริมหลักสูตร จัดดำเนินการ เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมร่วมกันในค่านิยมและวัฒนธรรม รวมทั้งกิจกรรมเกี่ยวกับการปกครองกันเอง เช่น องค์การหรือสโมสรนักศึกษา

1.2 งานกีฬาและนันทนาการ จัดดำเนินการ เพื่อส่งเสริมทางด้านพลานามัย การรื่นเริง รวมทั้งการพักผ่อนหย่อนใจของนักศึกษา เช่น ชมรมฟุตบอล ชมรมดนตรี เป็นต้น

1.3 งานบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม จัดดำเนินการ เพื่อการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น กายอาสาสมัคร เป็นต้น

2. การบริการนักศึกษา จัดดำเนินการ เพื่อบริการนักศึกษาทางด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 งานสวัสดิการนักศึกษา จัดดำเนินการ เพื่อให้บริการนักศึกษาด้านสุขภาพอนามัยที่พักอาศัย

2.2 งานแนะแนว จัดดำเนินการ ทางด้านการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการศึกษา การอาชีพและอื่น ๆ แก่นักศึกษา รวมถึงการแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาในมหาวิทยาลัย และแนวทางในการประกอบอาชีพให้แก่บุคคลทั่วไป

2.3 งานบริการทุนการศึกษา จัดดำเนินการ เพื่อบริการนักศึกษาด้าน ทุนการศึกษา

จากรายงานเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในรอบปีสะท้อนให้ทราบเลยว่า งานต่าง ๆ เหล่านั้นจะบังเกิดเป็นผลงานชิ้นใดนั้น อาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งเป็นผู้รับภาระงาน และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบด้วย เช่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของสโมสรนักศึกษา กายอาสาสมัคร ชุมนุมวิชาการ และชุมนุมกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนการส่งเสริมวิชาการของมหาวิทยาลัยก็เป็นสิ่งเกื้อหนุนเอื้ออำนวยความสะดวก และส่งเสริมให้พัฒนาด้านวิชาการ เช่น มีแหล่งให้อาจารย์ได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเอง ทั้งเพื่อการสอน การวิจัย การเขียนตำรา บทความทางวิชาการ และในที่สุดมีส่วนส่งผลถึงความมีชื่อเสียงและความมีศักยภาพทางวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ด้วย

จากที่ศึกษามาแล้วทั้งหมดพอสรุปได้อย่างชัดเจนว่า อย่างน้อยที่สุดผู้ที่มีส่วนร่วมในการประเมินอาจารย์มี 3 ระดับ คือ ผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ และนักศึกษา และการประเมินอาจารย์โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรม 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ กิจกรรมการสอนกับกิจกรรมที่ไม่ใช่การสอน (เช่น การวิจัย การเขียนทางวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมนักศึกษา กิจกรรมทางบริหาร กิจกรรมในสังคมทางวิชาชีพ การบริการวิชาการแก่ชุมชน และกิจกรรมที่เอื้อต่อความเป็นพลเมืองดีของชาติบ้านเมือง เป็นต้น)

การประเมินการสอน

รายงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการสอนของต่างประเทศ
การสอนไม่ว่าระดับใดและวิธีการแบบใดล้วนจัดว่าเป็นงานสำคัญงานหนึ่งในหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย การสอนเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดและเป็นแหล่งที่บ่มใจใหญ่ที่สุดสำหรับความยินดีปรีดาของอาจารย์มหาวิทยาลัยซึ่งใคร่กล่าวปรากฏอยู่ในเอกสาร งานวิจัย และรายงานต่าง ๆ งานศึกษาวิจัยในัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาคั้งที่ คลาร์ก และเบลคเบริน (1971) ได้ให้ข้อสังเกตว่า "การสอนเป็นงานเด่นและ

เป็นกิจกรรมหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัย" (หน้า 1) กล่าวคือ ไม่ว่าบุคคลจะเรียนสำเร็จมาในสาขาวิชาซึ่งเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งก็ตาม เช่น แพทย์ศาสตร์ เกษศาสตร์ ทัศนศาสตร์ เคมี ชีววิทยา เกษตรศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ การบัญชี เป็นต้น เมื่อสมัครเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย หน้าที่หลักก็คือ งานสอน ควบกับงานรอง งานเสริมอื่น ๆ จากงานสำรวจของแอสกินและดี (1966) และเชลคิน (1975) พบว่า สถาบันส่วนใหญ่กล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่า การสอนที่มีประสิทธิภาพเป็นคำประกอบที่สำคัญตัวหนึ่งในการพิจารณาคุณภาพของอาจารย์ที่มีต่อสถาบัน

สมาคมอาจารย์มหาวิทยาลัยของอเมริกัน (1970) ใ้ร่วมกับสมาคมวิทยาลัยอเมริกันศึกษาสำรวจถึงความสำคัญของการสอนของอาจารย์วิทยาลัย ในการสำรวจพบว่า ร้อยละ 90 ของอาจารย์ จำนวน 1,500 คนในสถาบัน 6 แห่ง ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพของการสอนควรมีความสำคัญมากกว่าการเลื่อนตำแหน่ง และการประเมินการสอนถือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินอาจารย์โดยทั่วไป ซึ่งเพื่อประโยชน์ของการบริหารในการประกอบการพิจารณาความดีความชอบด้วย (Gustad, 1961)

มิสเลอร์ (1972) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีดำเนินการสำหรับประเมินการสอนในชั้นเรียนอีก 5 ประการ ดังนี้

- (1) ประเมินโดยนักศึกษา--ไม่ว่าจะเป็นแบบทางการหรือไม่เป็นทางการ
- (2) การเยี่ยมเยียนชั้นเรียน--โดยผู้บริหารหรือเพื่อนอาจารย์
- (3) วัสดุอุปกรณ์การสอนและวิธีดำเนินการสอน--ตรวจสอบเกี่ยวกับรายการหัวข้อของกระบวนวิชา งานที่มอบหมายให้อ่าน การสอน และงานรายงานของนักศึกษา ดำเนินการโดยผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ และ/หรือนักศึกษา
- (4) เหตุการณ์พิเศษ--ประกอบขึ้นด้วยคำวิจารณ์ทั้งดีและชมเกี่ยวกับการสอนของแต่ละคนซึ่งไร้เป็นเกณฑ์การประเมิน

- (5) การประเมินตัวเอง--ใช้แบบประเมินที่สร้างขึ้น
อย่างมีแบบแผนสำหรับการปรับปรุงและแก้ไขการ
รับรู้เกี่ยวกับตัวเอง (บทที่ 2)

นอกจากนี้งานวิจัยอีกหลายเรื่องได้บ่งชี้ว่านักศึกษาเป็นแหล่งที่สำคัญสำหรับการได้
ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินการสอน และคำตอบของนักศึกษาแบบมาตราประ
มาณค่า (rating scale) มีความเที่ยงและตรงในความสัมพันธ์ของกระบวนการวิชา
และการเรียนการสอน (Costin, Greenough, & Menges, 1976 ;
Centra, 1972; Perry, 1969; & Gustad, 1967)

รายงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการสอนในประเทศไทย

จากการศึกษาและรวบรวมรายงานเกี่ยวกับการประเมินการสอนในระดับอุดมศึกษาของ
ไทยในปัจจุบัน พอจะได้รับความรู้เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวในเรื่องนี้บ้าง กล่าวคือ คณะ
แพทย์รามา ประเมินครูแพทย์ และนักศึกษาแพทย์ปีที่ 6 การประเมินการสอนของ
อาจารย์แพทย์ยังมิได้เป็นการบังคับ แต่ให้อิสระพอสมควรที่สนใจ มีลักษณะเป็นการประเมิน
การเรียนการสอนเพื่อการปรับปรุงเพื่อคุณภาพของการสอนเท่านั้น ยังมีได้ใช้ในด้านอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ยังมิได้ทำการประเมิน
การสอนของอาจารย์เป็นกิจลักษณะหรือเป็นระบบ แต่ก็ยังมีอยู่บ้างที่เกิดจากความสนใจของ
อาจารย์หรือภาควิชาเอง และบางคณะเท่านั้น

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ออกคำสั่งให้มีการประเมินประสิทธิภาพการสอน
ของอาจารย์ในทุกวิชา และได้เสนอการประเมินประกอบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง
ทางวิชาการ ค่าย

ส่วนที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน่วยพัฒนาอาจารย์มีความเคลื่อนไหวมากใน
เรื่องการประเมินการสอนในระดับอุดมศึกษา ดังปรากฏว่ามีรายงานประชุมสัมมนาเรื่อง
แนวทางการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ระหว่างวันที่ 17 ถึง 18
มิถุนายน 2524 และต่อมารายงานการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการประเมินการสอนระดับ
อุดมศึกษา ระหว่างวันที่ 9 ถึง 11 สิงหาคม 2525 จากรายงานทำให้ทราบว่า ที่ประชุม
กอบคองของจุฬาฯ มีมติให้ถือเป็นนโยบายให้มีการประเมินการสอนในจุฬาฯ และให้หน่วย
พัฒนาอาจารย์เป็นผู้ทำเครื่องมือให้มีความเชื่อถือได้

สำหรับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้มีการประชุมแนวทางการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ในวันที่ 23 มีนาคม 2525 โดยผู้ร่วมการประชุมประกอบด้วยผู้บริหารของมหาวิทยาลัย และผู้แทนคณะต่าง ๆ (รายงานการประชุม, 2525) ประทานให้ประชุมแจ้งให้ทราบว่า การพิจารณาเกี่ยวกับแนวทางการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยส่งให้ทุกคณะพิจารณานั้น มี 6 คณะที่ส่งผลการพิจารณากลับมา

ทุกคณะฯ ได้แสดงความคิดเห็นชอบที่จะให้มีการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ แยกทางคณะฯ เห็นว่าในระยะแรกควรจะให้อาจารย์ประเมินการสอนของตนเองก่อน นอกจากนี้ ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรนำผลจากการประเมินไปใช้ในการพิจารณาคุณสมบัติและผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และเห็นควยที่จะให้นักศึกษาเป็นผู้มีส่วนในการประเมิน แต่จะต้องพิจารณาโดยรวมในวิธีการประเมินว่าจะมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้เพียงใด (หน้า 2)

ผู้แทนคณะต่าง ๆ ในที่ประชุม ได้อภิปรายในเรื่องการประเมินผลประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ มีสาระสำคัญดังที่รายงานการประชุมประมวลได้ดังนี้

- (1) บางคณะในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ดำเนินการในการประเมินผลประสิทธิภาพการสอนมาหลายปีแล้ว อาทิ คณะวิทยาศาสตร์ ซึ่งทางฝ่ายวิชาการของคณะฯ เป็นผู้ดำเนินการ และได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ภายในคณะเป็นอย่างดี ผลของการประเมินจะแจ้งให้อาจารย์ผู้ถูกประเมินได้ทราบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ผู้รับปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนสำหรับคณะอื่น ๆ ก็มีความมั่นใจและได้ดำเนินการในเรื่องนี้ไปบ้างแล้วเช่นกัน

- (2) การประเมินผลประสิทธิภาพการสอนที่กระทำมา ใช้วิธีการให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมินโดยตอบแบบสอบถามสำหรับขณะที่มีการสอนในห้องปฏิบัติการควบคู่กันนั้น แบบสอบถามต้องไขเพิ่มเติมจากแบบสอบถามสำหรับวิชาที่มีการบรรยายเพียงอย่างเดียว
- (3) ในบางคณะ เช่น คณะแพทยศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ ได้ใช้การประเมินโดยให้หัวหน้าภาค หรือคณาจารย์ในภาควิชาเข้าไปนั่งสังเกตการณ์ในชั้นเรียนด้วย เพื่อจะสังเกตและให้ความเห็นแก่ผู้สอนได้ทราบภายหลังการสอน ซึ่งจะมีผลให้อาจารย์ผู้สอนได้ปรับปรุงตัวเอง
- (4) ในการประเมินผลการสอนนั้น มหาวิทยาลัยน่าจะมีแนวทางกลางที่ใช้ร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัย
- (5) ในการประเมินผลนั้น ถ้าจะให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมินแล้วก็ควรจะได้ชี้แจงให้นักศึกษาได้ทราบ ตั้งแต่เวลาแรกที่เริ่มศึกษาในวิชานั้น เพื่อที่นักศึกษาจะได้ตระหนักถึงการประเมินผลและเตรียมตัวที่จะให้ข้อมูลที่ถูกต้องได้ (หน้า 4-5)

โดยสรุปก็คือ ที่ประชุมมีความเห็นว่า ควรจะมีการประเมินผลการสอน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการเรียนการสอนทุกคณะในมหาวิทยาลัยเสียใหม่ ในระยะแรกของการประเมินผล การสอนนี้ ควรจะส่งผลการประเมินให้กับคณาจารย์ผู้ถูกประเมินได้ทราบเท่านั้น ถ้าจะส่งผลการประเมินให้ทราบทั้งในระดับภาควิชาหรือคณะ จะต้องพิจารณาตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงานเสียก่อน และประเด็นสุดท้ายที่สำคัญคือ ในโอกาสต่อไป หากมหาวิทยาลัยมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการสอนได้ระดับมาตรฐาน ซึ่งมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้แล้วก็ควรจะนำผลการประเมินเข้ามาประกอบการพิจารณาเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางการศึกษาต่อไป แต่การอภิปรายเรื่องดังกล่าวยังไม่เป็นที่ยุติ

ความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินการสอน (ไพฑูริย์ สีนาร์จันต์, 2525 ; รายงานการประชุมปฏิบัติการ, 2525) การสอนเป็นงานหลักของอาจารย์และ การศึกษาเป็นการลงทุนที่ค่อนข้างสูงจึงไม่ควรให้เกิดการสูญเสีย การใช้ทรัพยากรหรือ ใช้จ่ายในการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงอย่างยิ่ง การประเมินการสอน เป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยให้การผลิตมีคุณภาพยิ่งขึ้น การประเมินการสอนมีความจำเป็น สำหรับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้

อาจารย์ ใช้ในการปรับปรุงการสอน

ผู้บริหาร ใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งในการพิจารณาคำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การ พิจารณาผลการทดลองปฏิบัติราชการของอาจารย์ใหม่ การวางตัว สับเปลี่ยนผู้สอน การปรับปรุงหลักสูตร การพิจารณาความดีความ ชอบ การจัดสิ่งเลื้อออำนวยความสะดวก การเรียนการสอน การส่งเสริม วิชาการ

นักศึกษา ใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกวิชาเรียน

วิชาการ ใช้ในการวิจัยเพื่อปรับปรุงการสอน ตลอดจนการศึกษาวิจัยในเรื่อง การเรียนการสอน

แนวปฏิบัติในการประเมินการสอน การประเมินการสอนของอาจารย์อาจใช้ รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ (พวงแก้ว ปุณยภนท, 2525) พวงแก้ว ปุณยภนท ได้บรรยายถึงรายละเอียดใน 4 ประเด็น คือ (1) การประเมิน การสอนตอนกลางภาคการศึกษาโดยนักศึกษาตอบแบบสอบถาม (2) ให้ศิษย์เก่าเป็นผู้ ประเมิน (3) ใช้ผลการเรียนของนักศึกษาประกอบการพิจารณา และ (4) การประเมิน การสอนโดยคณะกรรมการจำนวนประมาณ 4-6 ท่าน นอกจากนี้ วิจิตร ศรีสอาน (2525) มีความเห็นว่า ไม่ควรให้การประเมินการสอนจำกัดเฉพาะที่นักศึกษาเท่านั้น ควรใช้หลายอย่างประกอบกัน วิธีที่ใช้กันนั้นมี 6 วิธี สรุปย่อได้ดังนี้

วิธีที่ 1 ไปดูว่าเขาสอนอย่างไร คือให้บุคคลที่เป็นผู้ร่วม งาน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บังคับบัญชาเขาไปสังเกตการสอน มี เครื่องมือบันทึก วิธีนี้ใช้ได้สำหรับการปรับปรุงการสอน แต่จะเอาไปใช้ทางคานบริหารบุคคลอาจจะอ่อน

วิธีที่ 2 อาจารย์ผู้สอนประเมินตนเอง โดยวิธีที่ระบบ
มีเครื่องมือที่มีคุณภาพ และผสมผสานกับวิธีการอื่นที่อาจารย์
ผู้สอนอาจคิดขึ้นสำหรับใช้เอง เช่น ให้นักศึกษาในชั้น 3-
5 คน เป็นผู้ประสานงาน ประเมินกิจกรรมการสอนมากกว่า
ตัวผู้สอน ในตอนกลางภาคเรียน และปลายภาคเรียน
และสรุปผลให้อาจารย์ฟัง เป็นต้น

วิธีที่ 3 เป็นวิธีทางอ้อม คือการประเมิน course
materials แผนการสอน และวัสดุการศึกษาอื่น ๆ
ที่ผู้สอนจัดเตรียมล่วงหน้าเพื่อใช้ประกอบการสอน เทียบดู
ว่าเขาสอนตามแผนหรือไม่

วิธีที่ 4 สสำรวจความเห็นของนักศึกษา เนื่องจากการ
เรียนการสอนมุ่งไปที่การเกิดการ เรียนรู้ในตัวผู้เรียน
ดังนั้นจึงเชื่อกันว่าใครจะบอกได้ดีกว่าตัวผู้เรียนเอง
เมื่อไม่มีใครบอกใครได้เท่า จึงเอานักศึกษามาเป็นตัวตั้ง
ควรถือว่าทั้งความเห็นจากนักศึกษาเป็นเพียงส่วนหนึ่ง
เท่านั้นและควรใช้วิธีอื่น ๆ ประกอบด้วย

วิธีที่ 5 ใช้เทคโนโลยีช่วย เช่น เครื่องบันทึกเสียง
วีซีดีโอเทป ผลการใช้เทคโนโลยีจะนำไปใช้ประโยชน์ได้
หลายฝ่าย คือ ทั้งผู้ประเมินและตัวอาจารย์ผู้สอนเองเพื่อ
การปรับปรุงพฤติกรรมการสอน

วิธีที่ 6 การประเมินโดยกลุ่มผู้ร่วมงาน ซึ่งมาในรูปการ
สอนเป็นทีม อาจารย์ที่สอนเป็นทีม 5-6 กลุ่ม ทำงานด้วยกัน
แล้วมีการ สังเกตการสอนของกันและกัน แล้วเอาผลการสัง-
เกตมาดูร่วมกัน และอภิปรายหาทางช่วยแก้ไขปรับปรุง

ข้อที่ระมัดระวังในการให้นักศึกษาประเมินการสอนคือ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาในพื้นฐานวัฒนธรรมไทย ไม่น่าจะได้ความจริงทั้งหมดที่เขาประเมินอย่างตรงไปตรงมา (วิจิตร ศรีสอน, 2525) และนอกจากนี้ควรให้นักศึกษาประเมินการสอนของอาจารย์ในสภาพการณ์ที่เหมาะสม เพื่อเขาจะได้ประเมินอย่างตั้งใจ และตรงกับความเป็นจริง สภาพการณ์บางอย่างอาจมีผลต่อการประเมิน เช่น การเปิดเผยตัวผู้ประเมิน การให้เวลาน้อยเกินไป การประเมินตอนปลายภาคเรียนซึ่งนักศึกษาอาจเห็นว่าตนไม่ได้รับประโยชน์เพราะอาจารย์ไม่สามารถปรับปรุงการสอนได้แล้ว เพราะฉะนั้นจึงควรใช้วิธีการประเมินตอนกลางภาคเรียนแทน (พวงแก้ว ปุณยกนก, 2525)

พวงแก้ว ปุณยกนก (2525) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินการสอนว่า มีผู้ไม่เห็นด้วยและพยายามที่จะไม่ให้ผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินการสอนของอาจารย์ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการที่ผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินการสอนกลับจะเป็นผลดีเพราะเป็นการแสดงออกถึงการเห็นความสำคัญของการปรับปรุงการสอน และทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ว่า ฝ่ายบริหารมีความคาดหวังทางด้านการสอนอย่างไร ตลอดจนการที่ความขมขื่นใดตรงกันด้วย

แนวปฏิบัติสำหรับสถาบันที่จะดำเนินการในเรื่องการประเมินการสอน

ไพฑูริย์ สินดารัตน์ (2525) ได้เสนอความเห็นในเชิงของแนวปฏิบัติ 6 ประการ ในกรณีที่สถาบันจะดำเนินการในเรื่องการประเมินการสอน ในรายงานการประชุมปฏิบัติการเรื่อง "การประเมินการสอนระดับอุดมศึกษา" สรุปย่อได้ดังนี้

ประการแรก ผู้บริหารของสถาบันมีความศรัทธาและเชื่อมั่น

ในการประเมินผลการสอนอย่างแท้จริงหรือเปล่า

ประการที่สอง เมื่อผู้บริหารเห็นความสำคัญและมีความกล้าใน

ทางวิชาการแล้ว งานขั้นต่อไป คือการตั้งกรรมการรับผิดชอบ

ให้คณะกรรมการเป็นฝ่ายดำเนินการ คณะกรรมการควรมา

จากผู้ที่มีความเข้าใจในเรื่องของการประเมินผลการสอนพอ

สมควร และมีทัศนคติที่คัดค้านการประเมินด้วย เมื่อตั้งกรรม-

การแล้วควรประกาศให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้เกิดการรับรู้ตรง

กันและพร้อมกัน

ประการที่สาม เป็นงานของคณะกรรมการที่จะต้องประชุม
ถกเถียง อภิปราย หาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย
กำหนดวิธีการจะให้ใครประเมิน ประเมินอย่างไร และ
กำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินงานรวมถึงการร่าง
โครงการเบื้องต้นเพื่อให้มีการอภิปรายถกเถียงกันในหมู่
คณาจารย์ พร้อมทั้งเตรียมรายละเอียดต่าง ๆ เช่น แบบ
สอบถาม การศึกษาคณะ การศึกษาข้อมูล แนวทางในการ
ใช้ข้อมูล เป็นต้น ในการดำเนินงานขั้นนี้ คณะกรรมการ
ควรมีการประชุมครู ประชุมอาจารย์ผู้เกี่ยวข้องของ ศึกษา
งานวิจัย ออกแบบสอบถามในลักษณะเป็นแนวทางปฏิบัติ
ประการที่ดี ดำเนินการให้มีการยอมรับหลักการในระดับ
นโยบาย เช่น กรรมการคณะ กรรมการมหาวิทยาลัย
ที่ประชุมคณะดีเสียก่อน การดำเนินการให้มีการยอมรับใน
ระดับนโยบายควรได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าสถาบัน
ด้วย และควรมีการอภิปรายในลักษณะเป็นประเด็นให้
มีการปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียดกันได้ และควรมีการ
พิจารณาให้เสร็จสิ้นไปในเวลาอันรวดเร็ว
ประการที่ห้า เมื่อดำเนินการยอมรับในนโยบายแล้ว จึง
มีการประชุมรวมคณาจารย์ทั้งสถาบัน หรือแยกประชุมเป็น
หน่วยงาน เป็นกลุ่ม ในลักษณะของการสัมมนาเพื่อรวบรวม
ข้อเสนอแนะและแนวทางปฏิบัติสำหรับปรับปรุงโครง
การให้มีความสมบูรณ์ และเป็นการบอกกล่าวไว้ก่อนให้
รู้ทั่วกันและรู้เท่ากัน
ประการสุดท้าย เมื่อได้ข้อมูลและนำมาปรับปรุงแล้ว
จัดทำเป็นโครงการ สมบูรณ์เพื่อใช้ปฏิบัติ ในการปฏิบัติควร
ให้เวลาเตรียมตัว และสร้างความพร้อมให้กับคณาจารย์

ก่อนที่จะเริ่มมีการใช้จริง ดังนั้นโครงการประเมินผลการสอน จึงต้องควบคู่ไปกับโครงการพัฒนาการสอนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (หน้า 190-191)

การประเมินการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการสอน เมื่อได้ผลการประเมินมาแล้ว ต้องมีกระบวนการเพื่อปรับปรุงและสนับสนุนความพยายามที่อาจารย์จะปรับปรุงตัวเอง และเมื่ออาจารย์ได้ปรับปรุงแล้ว ระบบจะให้ความดีความชอบด้วย ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องเป็นเงินเป็นทองเสมอไป (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2525)

การประเมินกิจกรรมที่ไม่ใช่การสอน

มีรายงาน เอกสาร หรือสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอาจารย์ในค่านกิจกรรมที่ไม่ใช่การสอนกล่าวไว้น้อยมาก ยกเว้นการประเมินงานวิจัยหรืองานเขียนทางวิชาการ ลูทวนส์ (1967) ได้ศึกษาสำรวจจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ใน 45 รัฐใหญ่ ๆ พบว่า อาจารย์ที่เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการจากผุ้ช่วยศาสตราจารย์เป็นศาสตราจารย์ให้คำตอบว่า กิจกรรมทางวิจัยเป็นเกณฑ์ที่สำคัญในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าการที่อธิการบดีหรืออธิการบดี จะได้ตำแหน่งบริหารทางวิชาการ และผลการวิจัยอีกหลายเรื่องแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ทั้งหลายรับรู่วางงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการมีความสำคัญมาก (Lewis, 1967, Fincher, 1965) ยิ่งกว่านั้น งานวิจัยบางเรื่องแสดงออกมาในมหาวิทยาลัยใหญ่ ๆ และบัณฑิตวิทยาลัยหลายแห่ง ศาสตราจารย์ถูกประเมินไม่มากนักในเรื่องประสิทธิภาพการสอน หรือว่านักศึกษาได้เรียนรู้มากน้อยเพียงใด แต่เน้นประเมินที่ความสำเร็จในกิจกรรมเฉพาะอย่างที่ไม่ใช่การสอน ตัวอย่างเช่น โรบินสัน (1970) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในระบบการให้รางวัลในระดับอุดมศึกษา

- (1) สถานภาพการ เป็นนักวิจัย-นักวิชาการ เป็นที่ยอมรับมากกว่านักสอนในบัณฑิตวิทยาลัย
- (2) อาจารย์ใหม่ในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยถือว่าตำแหน่งสอนที่เขาได้รับเป็นเพียงชั่วคราว และเน้นงานวิจัยเพื่อเป็นทางนำไปสู่การพิจารณาทางวิชาชีพในอนาคตต่อไป

- (3) มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ที่ถือวางงานเขียนทางวิชาการ เป็นเรื่องสำคัญในการพิจารณาอาจารย์กลายเป็น เรื่องที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อคุณลักษณะของสถานัน อุดมศึกษาทั้งหลาย

นอกจากนี้ "งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือไม่ได้รับการตีพิมพ์" และ "เป็น งานที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ด้วยสื่อใด ๆ ก็ตาม" จัดว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ประกอบการ พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการด้วย ส่วนในเรื่องการจัดประเภทของสิ่งพิมพ์อาจ จัดได้ดังนี้ (Kingsley, 1976) :

- (1) งานพิมพ์ที่เป็นสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยและ สิ่งพิมพ์เพื่อการค้า (หนังสือ พิมพ์โรเนียว)
- (2) บทความหรืองานสร้างสรรค์อื่นที่ลงในวารสารทาง วิชาการ วารสารทั่วไป และหนังสือพิมพ์
- (3) หนังสือรีวิว (book reviews) ในรายการ ทาง ๆ ข้างตน
- (4) การเป็นบรรณาธิการ
- (5) บรรณานุกรมที่ตีพิมพ์และบทในคนตรี
- (6) งานแสดงที่สำคัญ ๆ (หน้า 393-394)

อีกหลายสิ่งที่ยังไม่รวมอยู่ในรายการดังกล่าวข้างต้นอาจรวมถึงงานที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์หรือ งานยังไม่เสร็จสิ้น วิทยานิพนธ์ สิ่งพิมพ์ในท้องถิ่นหรือในสำนักงานและงานเอกสารประก อบการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

ใครเป็นผู้พิจารณาว่างานตีพิมพ์นั้นมีเนื้อหาเป็นอย่างไร มีคุณค่าหรือไม่ กรรม- การภาควิชา คณบดี และกรรมการบริหารทางวิชาการส่วนกลางซึ่งมีบทบาทต่าง ๆ ใน การตรวจสอบบรรณานุกรม และงานตีพิมพ์ของอาจารย์ ดังที่คิงสเล (Kingsley) ได้เขียนไว้ว่า

ในกระบวนการนี้อาจต้องทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร
ส่วนกลาง หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์อาวุโส ทำ
หน้าที่รับผิดชอบอ่านหรือดูงานตามงานเขียนที่ได้ตีพิมพ์
ของอาจารย์ เมื่อจำเป็นต้องใช้เพื่อการตัดสินใจอย่าง
ยุติธรรม (หน้า 395)

การประเมินสิ่งพิมพ์ทางวิจัยไม่ใช่เป็นเรื่องง่ายที่จะได้มาตรฐานของความ
เป็นปรนัย แต่ก็ควรต้องนับรวมเข้ามาพิจารณาตามหลักการวัดผล สมิธ และ ไฟด์เลอร์
(1971) กล่าววามมาตรฐานค่านปริมาณมีความหมายที่เป็นสากลที่สุดในการประเมินผลผลิต
ได้อย่างรวดเร็ว ในการประเมินค่านปริมาณงานเขียนของอาจารย์ มิลเลอร์ (1972)
ได้ให้แบบฟอร์มแบบการประมาณค่าของสิ่งตีพิมพ์ อนึ่งต้องตระหนักเสมอว่า สิ่งพิมพ์ไม่ใช่
มีเฉพาะงานวิจัยอย่างเดียวเท่านั้น ตามที่ มิลเลอร์ (Miller) ได้จำแนกสิ่งตีพิมพ์
ว่ามี หนังสือ พิมพ์โรเนียว บทความ ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งในหนังสือ รายงานต่าง ๆ ทั้ง
สำหรับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่น ๆ และบทความในวารสารต่าง ๆ ในงานตีพิมพ์ทั้ง
5 อย่างดังกล่าว มิลเลอร์มีแบบประมาณค่าคุณค่าของสิ่งพิมพ์ของสำนักพิมพ์ที่รับพิมพ์สาขา
วิชาเฉพาะด้าน วิธีการประเมินกระทำโดยผู้ประเมินอ่านรายการในแบบประเมินและให้
ค่าในสเกลของแต่ละข้อ ซึ่งสเกลมี 7 ค่า (จากต่ำไปสูง) การตัดสินใจขึ้นกับความเหมาะสม
ของกรรมการภาควิชาในการตัดสินใจคุณค่าของงาน เพื่อนอาจารย์ประเมินและความเห็น
ของผู้เขียนเกี่ยวกับงานนั้น ๆ ด้วย

สรุปย่อรูปแบบเชิงมโนทัศน์

รูปแบบเชิงมโนทัศน์ที่ใช้สำหรับการประเมินอาจารย์ (กิตติพร ปัญญาภิญโญผล, 1978) สามารถสรุปย่อได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของผู้วิจัยคือเพื่อพัฒนารูปแบบเชิงมโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินอาจารย์สำหรับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รูปแบบการประเมินอาจารย์จะเป็นแนวทางช่วยปรับปรุงและพัฒนาอาจารย์และช่วยกระบวนการตัดสินใจของทางบริหารในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เลื่อนขั้นเงินเดือนและปูนบำเหน็จความดีความชอบ รูปแบบนี้มีพื้นฐานอยู่บนข้อตกลงเบื้องต้นชุดหนึ่งและแง่มุมต่าง ๆ ของการประเมินอาจารย์ ได้จากการศึกษารวบรวมจากเอกสาร รายงาน และ งานวิจัยต่าง ๆ อย่างมากมาย สิ่งที่ศึกษารวบรวมได้แก่ หลักการและเหตุผล วิธีดำเนินการและเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการประเมินอาจารย์ การประเมินอาจารย์ในด้านการสอนและกิจกรรมที่ไม่ใช่การสอน

กรอบความคิดที่ได้นิยามเข้าไปในรูปแบบการประเมินอาจารย์นั้นได้รวมถึงการนิยามความหมายเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องของเขาไว้ด้วย กล่าวคือ องค์กร (organization) สถานภาพ (status) และตำแหน่ง (rank) เอกชนบุคคล (individual) กระบวนการบริหาร (administrative process) และตำแหน่งอาจารย์ (faculty position) และส่วนประกอบที่เพิ่มเข้าไปในกรอบความคิดคือการบรรยายถึงธรรมชาติของการประเมินผล

รูปแบบการประเมินอาจารย์มีข้อตกลงเบื้องต้นเป็นข้อ ๆ ดังนี้ ข้อที่หนึ่ง เป้าหมายของกระบวนการตัดสินใจก็คือเพื่อปรับปรุงการตัดสินใจ ข้อที่สอง วัตถุประสงค์หลักของการประเมินอาจารย์คือเพื่อปรับปรุงพฤติกรรม ความบทบาทมากกว่าเพื่อพิสูจน์ความไม่สมบูรณ์ที่ปรากฏหรือเพื่อจับผิดนั่นเอง ข้อที่สาม ทักษะของอาจารย์จะถูกประเมินไม่ใช่ประเมินเฉพาะการสอนเท่านั้น ข้อที่สี่ บุคคลที่นับเขารวมอยู่ในการประเมินอาจารย์หมายรวมถึงอาจารย์ ผู้บริหาร และนักศึกษา ข้อที่ห้า การประเมินอาจารย์เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของการประเมินในองค์กรทั้งหมด

รูปแบบการประเมินอาจารย์ในส่วนที่เป็นการออกแบบวิธีดำเนินการนั้นใช้รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีมและคณะ (Stufflebeam, et al.) คือรูปแบบซีพี (CIPP : Context, Input, Process, and Product) สำหรับดำเนินการกระบวนการทั้งหมดของการประเมินผล ขณะที่แต่ละขั้นใน CIPP กำลังดำเนินการอยู่นั้น สิ่งที่ป้อนเข้าไปเป็นเนื้อหาของการประเมินประกอบด้วย 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ การสอน การวิจัยหรือการเขียนทางวิชาการ (ที่ตีพิมพ์แล้ว) และการบริการ แต่ละประเภทมีตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและต้องคำนึงถึงรวมอยู่ด้วย ซึ่งใคร่บรรยายรูปแบบการประเมินและพร้อมกับเสนอวิธีวัดไว้ด้วย

จากสรุปย่อดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจะนำเสนอต่อไปในรายละเอียดโดยเน้น เฉพาะตัวบ่งชี้ที่เป็นเนื้อหาสาระของการประเมินอาจารย์ในส่วนที่เป็นภาระงานของอาจารย์ อันได้แก่ งานสอน งานวิจัย และงานเขียนทางวิชาการและงานสร้างสรรค์ทาง ๆ ทาง วิชาการ งานบริการชุมชน งานกรรมการ งานบริหาร งานกิจการนักศึกษา งาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เนื่องจากต้นแบบของรูปแบบการประเมินอาจารย์เชิงมโนทัศน์ที่ เสนอไว้ (กิตติพร บัญญาภิญโญผล, 1978) อาจต้องปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้อง กับสภาพการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงและเรียบเรียงใหม่ โดยทั้งนี้ ผู้วิจัย ยังคงยึดหลักพื้นฐานของข้อตกลงเบื้องต้น 5 ประการเหล่านั้นอยู่ ต่อไปนี้จะนำเสนอรูปแบบ การประเมินอาจารย์เชิงมโนทัศน์ (เฉพาะส่วนเนื้อหา)

รูปแบบการประเมินอาจารย์เชิงมโนทัศน์

ภาระงานของอาจารย์

ในการประเมินอาจารย์ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันเสียก่อนว่า ภาระงาน ของอาจารย์มีอะไรบ้าง ภาระงานของอาจารย์หมายถึง ผลรวมของกิจกรรมทั้งหลายซึ่ง ใช้เวลาไปในช่วงเวลาทำงานของมหาวิทยาลัยและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าเป็นทางตรง หรือทางอ้อมต่อหน้าที่ของวิชาชีพ ตลอดจนรับผิดชอบและความสนใจกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เตรียมการสอน สอน เขียนข้อสอบ ตรวจข้อสอบ (ทั้งสอบย่อยและสอบไล่) อ่านและ ให้คะแนนรายงานของนักศึกษา ทำงานวิจัยและหรืองานสร้างสรรค์อื่น ๆ ให้บริการทาง วิชาการ เช่น เป็นวิทยากรหรือเป็นผู้ให้คำปรึกษาในคณาวิชาชีพ เป็นต้น ให้คำปรึกษาและ แนะนำนักศึกษาทั้ง เรื่องการ เรียนและเรื่องส่วนตัว ทำหน้าที่ทางบริหารประจำหรือบางส่วน อานงานวิชาการ เป็นกรรมการ ร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ร่วมกิจกรรมงานสงเคราะห์ งานอดิเรก และอื่น ๆ ที่เป็นการทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม งานทั้งหลายที่กล่าว ถึงหรืองานส่วนหนึ่งและกิจกรรมทางวิชาชีพอื่น ๆ ที่อาจารย์มีส่วนเกี่ยวข้องตามปกติจัดได้ ว่าเป็นงานของอาจารย์ทั้งสิ้น และตัวประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละงานต้องพิจารณา รวมไปช่วยในการพิจารณาภาระงานของอาจารย์ด้วย (จะแจกแจงตัวประกอบตามประเภทของงาน ในตอนต่อไป) อาทิ เช่น งานสอน อาจต้องรวมถึงระดับชั้นที่สอนและวิธีสอน ขนาดของ ชั้นที่สอน หน่วยกิต จำนวนชั่วโมงสอน จำนวนกระบวนวิชาที่สอน ประสิทธิภาพการสอน เป็นต้น

สรุป ภาระงานของอาจารย์ท่านหนึ่ง ๆ สามารถนิยามว่าเป็นผลรวมของงานทุกชิ้นที่อาจารย์ผู้นั้นได้รับมอบหมายหรืออยู่ในความรับผิดชอบในช่วงระยะเวลาหนึ่งตามที่กำหนดไว้ การแสดงถึงงานที่ได้รับมอบหมายเหล่านี้ อาจเป็นการที่ดีที่สุดที่จะทำในรูปของผลรวมของงานทั้งหมดที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละคน กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นตัวอยาง เช่น อาจารย์ท่านหนึ่งอาจได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในเรื่องการสอน 50 เปอร์เซ็นต์ งานบริหารของภาควิชา 20 เปอร์เซ็นต์ งานวิจัย 20 เปอร์เซ็นต์ และงานให้บริการชุมชน 10 เปอร์เซ็นต์ เป็นต้น

วิธีการวัดภาระงานของอาจารย์

ภาระงานทั้งหลายของอาจารย์สามารถพิจารณาไว้ได้ 2 แบบ คือ

1. การวัดเชิงปริมาณ หมายถึงการนับหน่วยของงานที่ทำเป็นจำนวนชั่วโมง คอลเลกต์ คอลลากรเรียน จำนวนหน่วยกิต จำนวนกระบวนวิชา จำนวนนักศึกษา จำนวนชิ้นงานวิจัยหรืองานเขียนทางวิชาการ ร้อยละของงานที่มีส่วนรวม และนอกจากนี้ การที่ค่าน้ำหนักของงานเป็นตัวเลขโดยแยกตามลักษณะงาน เช่น ในปริมาณงานจำนวน 1 ชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคเรียน การสอนบรรยายในระดับปริญญาตรี ให้น้ำหนักเท่ากับ 1.00 การสอนบรรยายในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ให้น้ำหนัก เท่ากับ 1.25 การสอนปฏิบัติการในระดับปริญญาตรี ให้น้ำหนัก เท่ากับ 0.50 เป็นต้น การให้น้ำหนักของงานนี้ คำนึงถึงองค์ประกอบและมีหลักเกณฑ์ ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยเจียงใหม่จะพิจารณา และกำหนดเกณฑ์การ คำนึงน้ำหนักของงาน

2. การวัดเชิงคุณภาพ หมายถึง การให้คุณค่าของงานว่าอยู่ในระดับใด ดีมาก ดี พอใช้ การปรับปรุง มีประโยชน์หรือไม่ เป็นที่น่าพอใจหรือไม่ เป็นต้น ทั้งนี้จะต้องมีเกณฑ์พื้นฐานที่มีมาตรฐาน มีความเชื่อถือได้ และประกอบกับการมีเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพสูงด้วย ผลของการตัดสินใจถึงเชิงคุณภาพนั้นอาจต้องอาศัยการ วัดเชิงปริมาณช่วยในเบื้องต้นก่อน

การประเมินอาจารย์ควรใช้ทั้ง เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพประกอบกัน นอกเสียจากจะมีข้อยกเว้นในกรณีที่ยากจะโคชอนุมูล เชิงคุณภาพหรือไม่ใครรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ของกิจกรรมต่าง ๆ ไว้ แต่อาจแก้ปัญหาดังกล่าวโดยมีแผนการประเมินในทุกกิจกรรมหากเป็นไปได้ ความสำคัญที่ควรใช้การวัดทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อาจพิจารณาได้ดังนี้

แม้คุณภาพของงานของรายบุคคล เป็นสิ่งที่พึง เน้นมากกว่า เชิงปริมาณซึ่งมี เกณฑ์ขั้นต้นกำหนดไว้ก็ตาม แต่เมื่อเทียบผลงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป บุคคลในกลุ่มบางกคนอาจมีผลงานที่ทั้งมีคุณภาพสูงและปริมาณที่มากกว่าบุคคลอื่นด้วย มหาวิทยาลัยต้องการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาให้มีบุคคลเหล่านี้หรือไม่ ในทางกลับกัน ถ้าพิจารณาเฉพาะคุณภาพหรือปริมาณอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจมีส่วนก่อให้เกิดความเวรวิญญูกันหน้าในค่านความเป็นเลิศทางวิชาการและการผลิตบัณฑิตที่คอยคุณภาพออกไปก็ได้ เพราะฉะนั้น สรุปว่า ควรใช้หลักไม่ทิ้งหรือหย่อนเกินไปในการคำนึงถึงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในสัดส่วนหรือลักษณะที่ก่าดังพอเหมาะ

วิธีการวัดภาระงานของอาจารย์

วิธีแรก เป็นวิธีที่ง่ายที่สุดคือ สรุปจากแบบสำรวจหรือแบบกรอกรายการที่รวบรวมไว้ในแต่ละภาคเรียน ซึ่งจะข้อมูลกระบวนวิชาที่เปิดสอน ผู้สอน จำนวนหน่วยกิต จำนวนชั่วโมงสอน เวลา-สถานที่เรียน จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน แยกระดับปริญญาตรี ปริญญาโท เป็นต้น ในวิธีนี้จะโคขอมูล (เชิงปริมาณ) ที่เป็นงานของอาจารย์ในหน้าที่การสอนเท่านั้น

วิธีที่ 2 รวบรวมข้อมูลที่เป็นภาระงานทั้งหมดของอาจารย์ทุกคน โดยมีแบบฟอร์มให้ระบุถึงเวลาที่ใช้ไปกับกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานวิจัย งานบริการวิชาการแก่ชุมชน งานกรรมการ งานบริหาร งานให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา หรือกิจกรรมอื่นที่ไม่ใช่งานสอน

วิธีที่ 3 นอกจากจะวัดภาระงานของอาจารย์ด้วยเวลาดังกล่าวในวิธีที่ 2 อาจารย์วัดภาระงานของอาจารย์ โดยคำนึงว่ากิจกรรมในวิชาชีพทั้งหมดของอาจารย์คนหนึ่ง ๆ สมมติว่าเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ของเวลาทำงานทั้งหมด และแบ่งแยกเวลาให้กับกิจกรรมต่าง ๆ คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ แต่วิธีนี้เหมาะสำหรับใช้เป็นการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับการแบ่งส่วนของเวลาในการทำงานของอาจารย์เท่านั้น

งานสอน

งานสอน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. งานสอนเป็นกลุ่ม (สอนในชั้นเรียน)
 2. งานประเภทรายบุคคล
1. งานสอนเป็นกลุ่ม คำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ (เชิงปริมาณ) ดังนี้
 - 1.1 จำนวนหน่วยกิต
 - 1.2 จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ต่อภาคเรียน (ปริมาณงาน)
 - 1.3 จำนวนนักศึกษา
 - 1.4 ระดับที่สอน (มัธยมสาธิตต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือปริญญาโท)
 - 1.5 สอนแบบบรรยาย อภิปราย สัมมนา
 - 1.6 สอนปฏิบัติการ
 - 1.7 สอนซ้ำ-ไม่ซ้ำ (เช่น เคยสอนแล้ว, สอนหลายตอนในกระบวนการวิชาเดียวกัน - สอนเป็นครั้งแรกในภาคเรียนนั้น)
 - 1.8 สอนใน มช. - นอก มช.
 - 1.9 สอนในเวลาราชการ - นอกเวลาราชการ
 - 1.10 สอนได้ค่าตอบแทน - ไม่ได้ค่าตอบแทนข้อ 1.3 ถึง 1.10 กำหนดให้น้ำหนัก
 2. งานประเภทรายบุคคล คำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ (เชิงปริมาณ) ดังนี้
 - 2.1 ประเภทของงาน ซึ่งแยกเป็น ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หรือการศึกษาอิสระ เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ นิเทศประสบการณ์วิชาชีพ สอนรายบุคคล
 - 2.2 ปริมาณงาน จำนวนคนต่อภาค (คิดเฉพาะภาคที่นักศึกษาทำงานเสร็จและได้คะแนนไป)
 - 2.3 ระดับปริญญาตรี - โท
 - 2.4 ในมช. - นอก มช.
 - 2.5 ในเมือง - นอกเมือง (เฉพาะนิเทศประสบการณ์วิชาชีพ)ข้อ 2.1, 2.3 ถึง 2.5 กำหนดให้น้ำหนัก

องค์ประกอบต่าง ๆ ในงานสอนทั้งประเภทงานสอนเป็นกลุ่มและงานประเภทรายบุคคลสามารถให้นำหนักตามความสำคัญ และวัดเป็นปริมาณออกมา ส่วนการประเมินในเชิงคุณภาพนั้น การสอนเป็นกลุ่มสามารถทำได้โดยการ เยี่ยมเยียนการสอน สังเกตการณ์ในชั้นเรียน การประเมินประเภทนี้ควร เตรียมการล่วงหน้าและทำตารางเวลาสำหรับผู้เข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียนด้วย ประเมินจากเอกสาร ประกอบการสอน เอกสาร คำสอนหรือคำรำประกอบการศึกษา และการประเมินการสอนจากนักศึกษา ทั้งนี้ควรต้องมีเครื่องมือที่มีคุณภาพสูงเพียงพอในการใช้สำหรับสังเกตการสอน และสำหรับใช้ประเมินการสอนจากนักศึกษา ส่วนงานประเภทรายบุคคลอาจสอบถามจากนักศึกษาและหรือสนทนากับผู้สอน

ผู้ประเมิน อาจได้แก่ หัวหน้าภาควิชา กรรมการวิชาการของภาควิชา ผู้รวมงานในการสอนสาขาหรือวิชาเดียวกัน นักศึกษา และอาจารย์ผู้สอนประเมินตนเอง

เวลาในการประเมิน ประเมินการสอนทั้งกลางภาคเรียนและปลายภาคเรียน

งานวิจัย งานเขียนทางวิชาการ

กิจกรรมทางวิชาการและงานประดิษฐ์สร้างสรรค์

กิจกรรมทางวิชาการและการประดิษฐ์สร้างสรรค์จำเป็นต้องมี เพื่อค้ำจุนหรือรักษาไว้ซึ่งความสามารถทางวิชาชีพและประสิทธิภาพของการสอน ในงานค่านี้นิยามรวมถึงการค้นพบความรู้ใหม่ ๆ การพัฒนาเทคนิคทางการศึกษาใหม่ ๆ และรูปแบบอื่นที่เป็นกิจกรรมสร้างสรรค์ หลักฐานจากการวิจัยและกิจกรรมสร้างสรรค์จะนับรวมงานเขียนทางวิชาการ ได้แก่ หนังสือที่ตีพิมพ์แล้ว บทความ รายงาน และบทวิจารณ์หนังสือในวารสารทางวิชาชีพ นิตยสารหรือหนังสือพิมพ์ งานแต่งทางดนตรี ภาพเขียน รูปปั้น งานแสดงทางศิลป์ งานเขียนบทความในอินเทอร์เน็ต สื่อสิ่งพิมพ์ สารานุกรม งานการประชุมทางวิชาการ การเสนอผลงานในที่ประชุมของสมาคมต่าง ๆ ทางวิชาชีพ การเสนอผลงานวิจัย และงานวิจัยที่กำลังดำเนินการอยู่ และรวมถึงกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์ เช่น การแสดงบนเวที กิจกรรมทางวิจัยจะรวมถึงการบริการที่ทำหน้าที่บรรณาธิการหรือสมาชิกของกรรมการในกองบรรณาธิการหรือทำหน้าที่คัดสรรต้นฉบับบทความที่จะให้ลงพิมพ์ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพ

เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลงานทางวิชาการใช้ได้กับกรณีใดกรณีหนึ่งหรือทุกกรณีต่อไปนี้เป็นต้น

ไปนี้คือ

1. ในขอหมายที่อาจารย์ได้มีส่วนผลิตสิ่งตีพิมพ์หรือเอกสารอื่น ๆ และธรรมชาติของผลงานดังกล่าวอาจจัดเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ออกแบบ ผู้ร่วมงาน หรือเป็นผู้แต่งเป็นต้น

2. ความกว้างขวางและปริมาณของงานวิชาการ แสดงในรูปจำนวนผลงานการวิจัย

3. ความคิดริเริ่มและคุณภาพของผลงานวิชาการ ใช้เกณฑ์ที่วางงานชิ้นนั้นถูกคัดสรรให้ลงพิมพ์ในวารสาร (หากผู้พิมพ์วารสาร ได้คัดเลือกและคัดสรรคุณภาพของงานเขียนก่อนลงพิมพ์ในวารสาร) ซึ่งงานชิ้นนั้นแสดงถึงความคิดริเริ่มของผู้เขียน และหรืองานชิ้นนั้นได้ถูกคัดเลือกลงในบทบรรณาธิการวิจารณ์ เป็นต้น

4. อิทธิพลของงานวิชาการของอาจารย์ บ่งชี้ โดยดูจากความบ่อยครั้งที่ถูกนำไปอ้างอิง โดยนักวิจัยหรือนักเขียนอื่น ๆ บ่งชี้ โดยการถูกนำไปพิมพ์ใหม่ การถูกนำไปแปลเป็นภาษาต่างชาติ เป็นต้น

5. ความสำคัญของงานวิชาการ คัดสรรโดยศึกษาในการผลิตผลงานที่แสดงถึงการเพิ่มพูนความก้าวหน้าทางความรู้ซึ่งหมายรวมถึงสื่อที่ใช้เผยแพร่ความรู้สู่มวลชน (ตัวอย่างเช่น บทความที่ลงนในวารสารกล่าวถึงเรื่องทางทฤษฎีหรือผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าจะได้รับการประมาณค่าสูงกว่าการรายงานควยปากเปล่าในการประชุมทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ที่เป็นรายงานกล่าวอ้างถึงสรุปในแง่มุมที่ครอบคลุมกว้างขวางและมีความเที่ยง จะได้รับการประมาณค่าสูงกว่ารายงานโครงการย่อย ๆ ซึ่งมีลักษณะเรื่องแคบและจำกัด เป็นต้น

วิธีการวัดงานทางวิชาการ

มีหลายวิธีที่ใช้วัดงานวิชาการ งานวิจัย หรือสิ่งพิมพ์ของอาจารย์ ซึ่งนักวิจัยต่าง ๆ ได้เสนอไว้ดังนี้คือ การวัดโดยปริมาณ การวัดโดยดูจากการกล่าวอ้างถึง และดัชนีแสดงคุณภาพของวารสาร

การวัดโดยปริมาตร วิธีที่ง่ายวิธีหนึ่งในการวัดงานบทความ งานแต่งหนังสือ และรายงานของอาจารย์แต่ละคนโดยการนับจำนวนสิ่งพิมพ์ วิธีนี้ใช้กันอย่างกว้างขวางที่สุดสำหรับไซ้ประเมินผลงานวิชาการอย่างรวดเร็ว ๆ การวัดโดยไซ้ปริมาณจากการนับมีข้อจำกัดในตัวคือ ประการแรกที่เราเห็นชัดที่สุดคือ ในกรณีที่เนื้อหาหรือบทความที่คุณภาพไม่ดีไปลงในวารสารที่ไม่มีกัณฑ์กรองหรือคัดเลือกรื่องเพื่อลงวารสาร เพราะฉะนั้นการที่จะนับจำนวนเท่ากับจำนวนบทความที่โคลงในวารสารที่มีการคัดเลือกรื่องหรือเป็นวารสารที่ไซ้อ้างอิงได้อย่างดี ซึ่งเป็นวารสารที่เชื่อถือได้หรือยอมรับในวงการวิชาชีพเดียวกันจริง ๆ แล้วนักวิชาการบางคนอาจผลิตผลงานที่ง่าย ๆ ชรรมคา ๆ ลงพิมพ์ไ้ไ้มาภายในปีหนึ่ง ๆ ทำให้ไ้ค่าตัวเลขที่เป็นจำนวนนับสิ่งพิมพ์มีค่าสูง ข้อเสียประการที่สองคือ เป็นการยากที่จะไซ้ระบมิให้ค่าน้ำหนักดวงหน้า เกรน (1965) คิดเทียบว่า หนังสือ 1 เล่มเท่ากับบทความวารสาร 4 เรื่อง เมลเซอร์ (1949) ประกาศบทความ 1 เรื่องเท่ากับ 1 บทของหนังสือ และโดยเฉลี่ยหนังสือเล่มหนึ่งมี 18 บท นั่นคือ ไซ้อัตราส่วน 18 : 1 ยิ่งกว่านี้ สิ่งที่ยากอีกประการหนึ่งคือ ยากที่จะเปรียบเทียบการนับสิ่งพิมพ์ข้ามสาขา เพราะสิ่งพิมพ์ที่ปรากฏโดยธรรมชาติต่างกันตามสาขาอยู่แล้ว จะเห็นได้ว่า บทความในวารสารบางสาขามีค่อนขวางน้อย และนักวิชาการบางคนในบางสาขาสามารถอ้างวาคันเป็นผู้เขียนบทความนั้นบ่อย ๆ เรื่อง ในขณะที่บทความบางสาขายากมากกว่าจะเขียนออกมา เช่น ในสาขาปรัชญาหรือทฤษฎีค่านักศึกษ เป็นต้น

วัดโดยจำนวนที่ถูกกล่าวอ้างถึง เกณฑ์การวัดทางวิชาการที่ดีควรสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพและปริมาณ โคล และ โกล (1967) ใช้เกณฑ์ของผลการวิจัยซึ่งแสดงถึงคุณภาพที่ถูกต้องแน่นอนมากกว่าการนับจำนวนสิ่งพิมพ์ เกณฑ์การวัดคือ จำนวนการถูกนำไปกล่าวอ้างถึงถึงของผลงานของบุคคลหนึ่ง ๆ ที่ได้รับบทบรรณคดีที่เกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาหนึ่ง เขาศึกษา นักศึกษ 120 คนในสหรัฐอเมริกา โดยหาค่าเฉลี่ยของค่าน้ำหนักที่งานวิจัยของนักศึกษ 1 คนหนึ่ง ๆ ที่ถูกกล่าวอ้างถึงถึงภายในระยะเวลา 3 ปี ค่าน้ำหนักจะไ้หมาก ถ้าเป็นการอ้างอิงถึงงานวิจัยที่เกากว่า เนื่องจากว่าส่วนใหญ่การกล่าวอ้างถึงถึงมักเป็นผลงานในระยะเวลาที่ใกล้เคียงกัน ตามหลักการดังกล่าวนี้ นักวิชาการจะได้เครดิตพิเศษงานวิจัย 15 ปีก่อนนึ่งยังมีคุณภาพที่ถูกกล่าวอ้างถึงถึงในเครื่องหมายคำพูด (quoting)

ดัชนีที่แสดงคุณภาพของวารสาร การวัดคุณภาพงานวิจัยอีกวิธีหนึ่งคือ ดัชนีที่แสดงถึงคุณภาพของวารสารที่พัฒนาขึ้นโดย พิคโคเดอร์ และคณะ (1971) การวัดแบบนี้ เควรีส (1970) นำไปใช้ที่มหาวิทยาลัยฮิลลีนอยส์ อาจารย์ 5 หรือ 6 คน จากแต่ละภาควิชาเป็นกรรมการที่ถาวร ซึ่งอยู่ในสายวิชาของตน ใช้สเกล 5 ค่า ค่าเฉลี่ยที่ได้จากการที่ค่าของวารสารแต่ละฉบับก็นับเป็นคะแนนคุณภาพ บทความแต่ละเรื่องจะถูกประเมินหรือตีค่า และรวมค่าเหล่านี้จากผู้เขียนบทความทุกคน ก็จะเป็นคะแนนแสดงคุณภาพของบทความวารสาร

การวัดแบบนี้มีข้อเสียบางอย่าง กล่าวคือ จะเป็นการยุติธรรมเมื่อขอเขียนเกือบทั้งหมดถูกนำลงพิมพ์ในวารสาร แต่ดัชนีแสดงคุณภาพวารสารไม่ไวพอที่จะแยกแยะความแตกต่างของคุณภาพของวารสารที่อยู่ภายในวารสารฉบับเดียวกัน นอกจากนี้ ค่าดัชนีขึ้นกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ประเมินค่ากลุ่มเล็ก ๆ กลุ่มหนึ่งรวมทั้งบรรณาธิการของวารสาร ซึ่งต่างกับการวัดแบบการสุ่มจำนวนที่ถูกกล่าวอ้างถึง เพราะการวัดแบบนี้ขึ้นกับการรวบรวมกลุ่มตัวอย่างของนักวิชาการในสาขาเดียวกันขนาดใหญ่และเป็นตัวแทนในสาขาเดียวกัน ถึงแม้ว่าดัชนีแสดงคุณภาพของวารสาร เป็นการวัดที่ตรงและง่ายในการจัดทำและแปลผลเมื่อเทียบกับการวัดโดยจำนวนการกล่าวอ้างถึงซึ่งค่อนข้างยากกว่า และดัชนีนี้ยังให้การประมาณค่าที่ดีกว่าในการประเมินงานสำคัญของนักวิชาการ อย่างไรก็ตาม การวัดแบบนี้แสดงคุณภาพของวารสาร เป็นค่าที่มีศักยภาพและมีคุณค่าที่ควรได้รับการพิจารณาต่อไป โดยเฉพาะนักวิจัยการศึกษา (Smith & Fiedler, 1971)

การประเมินผลงานวิชาการของอาจารย์อาจจำเป็นต้องมีเกณฑ์การวัดหลายอย่างประกอบกัน ไม่ใช่ใช้เกณฑ์การวัดเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเดียว ๆ จะเพียงพอหรือใช้ได้ดีสำหรับการประเมิน คะแนนที่ได้จากการวัดในรูปปริมาณ (ของผลผลิต) หรือคุณภาพของวารสารควรทำการเปรียบเทียบและประเมิน ส่วนการวัดโดยนับจำนวนที่ถูกอ้างถึงมีจุดบกพร่องอย่างน้อยที่สุดจากตัวประกอบที่เกี่ยวกับชื่อเสียงหรือบารมีของภาควิชาหรือมหาวิทยาลัยหรือจำนวนงานเขียนเท่าที่ถูกตีพิมพ์ออกมาเท่านั้น และปัญหาเกี่ยวกับปริมาณงานที่ต้องใช้ในการวัดแบบนี้มาก นั้นหมายความว่าแต่ละแบบการวัดต่างก็มีข้อจำกัดและข้อเสียในตัว ไม่มีแบบการวัดแบบใดที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด ผู้เลือกใช้ของตัดสินโดยอาศัยสภาพการณ์ของคนประกอบ

องค์ประกอบที่หนึ่งคำนึงถึง (เชิงปริมาณ) ดังนี้

1. ประเภทของงาน แยกตำรา แปลตำรา วิจัย เอกสารประกอบการสอน บทความวิชาการ
 2. ปริมาณงาน : จำนวนชิ้น/ภาค (คิดเฉพาะภาคที่งานชิ้นนั้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยที่ถ้าเป็นตำราต้องได้พิมพ์จำหน่ายทั่วไป งานวิจัยต้องมีรายงานและบทความต้องได้ลงวารสารและวารสารออกแล้ว)
 3. จำนวนหน้าแยกตามประเภทของงาน (ยกเว้นบทความทางวิชาการหรือวิจัยไม่กติกจำนวนหน้า)
 4. ใ้ได้รับเงินสนับสนุน - ไม่ใ้ได้รับเงินสนับสนุน
 5. ตรงกับงานของคณะ - ไม่ตรงกับงานของคณะ
 6. ผลงานใ้ใช้ใ้ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา - อุดมศึกษาในงานที่เป็นตำราแต่งและตำราแปล ส่วนผลงานวิจัยหรือบทความวิชาการไม่คิดระดับที่ใ้ผลงาน
- ข้อ 3 ถึง 6 โดยการกำหนดใ้หน้าหนัก

ประเภทของงานนอกเหนือจากที่กล่าวแล้วข้างต้น (ในข้อ 1) ยังมีงานประเภทอื่น ๆ เช่น งานศิลปะ การดนตรี การแสดง การเสนอผลงาน สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์รวมถึงวัสดุประกอบการสอน เป็นต้น ควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของความเหมาะสมด้วย

ผู้ประเมิน ผู้ประเมินงานวิจัย งานเขียนทางวิชาการ กิจกรรมทางวิชาการ และงานประดิษฐ์สร้างสรรค์ในเชิงคุณภาพ อาจใ้แก่ กรรมการวิชาการหรือกรรมการเฉพาะสาขาวิชา เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกัน นักศึกษา ผู้เชี่ยวชาญนอกสถาบัน

งานบริการชุมชน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ให้บริการชุมชนในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริการวิชาการแก่ชุมชน ให้การศึกษาต่อเนื่องแก่ชุมชน เช่น การเรียนการสอน การฝึกอบรม และการสัมมนาพิเศษที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนปกติ ให้ความรู้ทางด้านวิชาการพื้นฐาน วิชาชีพระยะสั้น และวิชาที่เกี่ยวกับการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการเผยแพร่วิชาการผ่านสื่อมวลชนในรูปแบบของเอกสารทางวิชาการ บทความ หรือการบรรยายและการอภิปรายทางวิทยุ โทรทัศน์ รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการชุมชน หน่วยงานเอกชน หรือราชการในต่างต่าง ๆ
2. การรักษาสายขาด เป็นงานที่โรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยให้บริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนทั่วไป
3. การร่วมพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยได้ใช้ทรัพยากรและความเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีอยู่ร่วมกับหน่วยงานของรัฐ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาชุมชนตามความต้องการของประเทศ

ข้อมูลเกี่ยวกับงานบริการชุมชนที่อาจารย์จะรายงานว่าตนทำกิจกรรมอะไรนั้น มักเป็นการเขียนรายงานอย่างอิสระ ไม่มีขอบเขตจำกัด ดังนั้น อะไรบ้างที่เหมาะสมจะรวมอยู่ในประเภทงานบริการชุมชน และจะประเมินการบริการชุมชนอย่างไรนั้น ควรมีการเขียนเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งอาจต้องปรับปรุงเป็นปี ๆ ไป ผู้เขียนจะเสนอแนะแนวทางสำหรับใช้ เป็นเกณฑ์เพื่อการประเมินงานบริการชุมชนต่อไปนี้

เกณฑ์ กิจกรรมต่อไปนี้จะถือว่าเป็นการบริการชุมชน

1. บริการที่ไม่ใช่งานด้านวิชาการที่ทำให้กับองค์การของชุมชนและหรือหน่วยงานของรัฐบาลนอกมหาวิทยาลัย
2. เป็นกิจกรรมที่ใช้หรือนำความรู้วิชาชีพพื้นฐานและทักษะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สมาชิกใดที่กระทำกิจกรรมโดยไม่ได้ใช้ทักษะทางวิชาชีพในการดำเนินงานจะไม่ได้รับพิจารณา เช่น เป็นผู้นำกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับชุมชน

3. พัฒนาความก้าวหน้าและใช้ความสามารถที่ได้จากมหาวิทยาลัยในส่วน
ของกิจกรรมการสอนและวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาชุมชน
4. พัฒนาและเพิ่มพูนความสามารถด้านการสอนและวิจัยให้กับสมาชิกที่สมัคร
เข้าไปช่วยชุมชนและสามารถบริการชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารที่ใช้ประกอบเพื่อแสดงว่าทำงานบริการชุมชน

ประวัติการทำงานของอาจารย์แต่ละคนควรรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับ
กิจกรรมบริการชุมชนด้วย และควรมีรายงานต่างหากที่รวบรวมงานเฉพาะที่สำคัญ ๆ เกี่ยว
กับงานบริการชุมชน เวลาที่ใช้ ค่าตอบแทนที่ได้รับหรืออื่น ๆ เป็นต้น ตัวอย่าง
เอกสาร เช่น โครงร่างของโครงการ รายงาน วารสารทางวิชาชีพ หรือสื่อสารอื่น ๆ
ที่ออกสู่ชุมชนและเอกสารอื่น ๆ ที่เน้นเกี่ยวกับงานบริการชุมชน

รายงานของอาจารย์ควรมีเอกสารสนับสนุนด้วยว่าปฏิบัติการบริการชุมชนบรรลุ
ตามเกณฑ์การประเมินที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ การประเมินที่เป็นหลักฐานอาจเป็นจดหมายจาก
องค์กรหรือหน่วยงานที่รับบริการแสดงคำชมเชยหรือขอบคุณที่มีส่วนช่วยงานของชุมชน
จดหมายดังกล่าวจัดว่าเป็นตัวอย่างหนึ่งของเอกสารที่เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณา
การบริการชุมชน

งานบริการชุมชน อาจมีองค์ประกอบที่พึงคำนึง (เชิงปริมาณ) ในการใช้เป็น
ข้อมูลประกอบอาจแบ่งได้ดังนี้

ก. ประเภทและลักษณะงาน

1. งานบริการชุมชนภายในมหาวิทยาลัย
 - 1.1 งานแนะแนว
 - 1.2 งานอบรม-สัมมนา ในฐานะเป็น
 - 1.2.1 ผู้จัด
 - 1.2.2 วิทยากร
 - 1.3 งานช่วยปฏิบัติราชการ (โดยมีคำสั่ง)

2. งานบริการชุมชนนอกมหาวิทยาลัย

2.1 งานอบรม-สัมมนา ในฐานะเป็น

2.1.1 ผู้จัด

2.1.2 วิทยากร

2.2 งานที่มหาวิทยาลัยหรือคณะฯ มีโครงการอยู่ในชุมชน เช่น ศูนย์การศึกษาชุมชน เป็นต้น

ข. ปริมาณงาน : จำนวนครั้ง จำนวนชั่วโมง/ครั้ง ส่วนผู้ประเมินและเวลาในการประเมินงานนี้จะได้จากผลงานวิจัยนี้

งานกรรมการ

งานกรรมการ องค์ประกอบที่สิ่งจำเป็นถึง (เชิงปริมาณ) ดังนี้

ก. ประเภทและลักษณะงาน (โดยกำหนดให้นำหนักตามความสำคัญของงานต่อครั้ง ความลักษณะงานต่อครั้ง) แบ่งเป็น

1. กรรมการประจำ

1.1 ประเภทประชุมอย่างเดียว

1.2 ประเภทประชุมและมีการปฏิบัติการต่อเนื่อง

1.3 ประเภทปฏิบัติการอย่างเดียว เช่น กรรมการรักษาความปลอดภัยโดยทั่วไป กรรมการอาคารสถานที่ กรรมการบริหารกิจการร้านอาหาร กรรมการเลขานุการคณะกรรมการวัดวัดศึกษา เป็นต้น

2. กรรมการเฉพาะกาล

1.1 ประเภทประชุมอย่างเดียว

1.2 ประเภทประชุมและมีการปฏิบัติการต่อเนื่อง

1.3 ประเภทปฏิบัติการอย่างเดียว

ข. ปริมาณงาน/ภาค : จำนวนครั้ง

ส่วนผู้ประเมินและเวลาในการประเมินงานนี้จะได้จากผลงานวิจัยนี้

งานบริหาร

งานบริหาร แบ่งออกเป็น

1. งานบริหารประจำ หมายถึงงานที่มีตำแหน่งบริหารต่าง ๆ อันเป็นงานประจำต่อเนื่องกัน ถือว่าเป็นการทำงานเต็มเวลา เต็มจำนวนหน่วยการทำงาน ตัวอย่างเช่น ถ้าให้การสอนเต็มหน่วยทำงานเท่ากับ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาค งานบริหารประจำก็เทียบเท่ากับการสอน 10 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ต่อภาค เป็นต้น แม่ผู้บริหารประจำมีงานสอนประกอบบ้าง แต่ไม่มีน้ำหนักให้ แต่คงมีน้ำหนักในงานอื่น ๆ เช่น งานวิจัย และงานเขียนทางวิชาการ งานกรรมการ งานกิจการนักศึกษา และงานบริการชุมชน ตำแหน่งบริหารประจำระดับคณะ เช่น คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายต่าง ๆ และเลขานุการหัวหน้าฝ่ายอาคาร สถานที่ ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต ประธานโครงการ ตำรา-เอกสาร บรรณาธิการ เป็นต้น

2. งานบริหารบางส่วน หมายถึงงานที่มีตำแหน่งบริหารต่าง ๆ เป็นงานประจำต่อเนื่อง แต่ใช้เวลาในการบริหารเพียงบางส่วนเท่านั้น ตำแหน่งบริหารประเภทนี้ก็มี หัวหน้าภาควิชา เลขานุการภาควิชา หัวหน้าโปรแกรม อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต หัวหน้าสายวิชา ประธานสาขาวิชาของบัณฑิตศึกษา และรองประธานและเลขานุการ

องค์ประกอบที่พึงคำนึงถึงในงานบริหาร (เชิงประเพณี) โดยกำหนดน้ำหนัก
การพิจารณาในสิ่งต่อไปนี้

1. ตำแหน่งงาน
2. ปริมาณงาน/ภาค

ส่วนผู้ประเมินและเวลาในการประเมินงานนี้ จะได้จากผลงานวิจัยนี้

หมายเหตุ : รายการต่าง ๆ เป็นเพียงตัวอย่างความคิดที่อาจเป็นไปได้เท่านั้น อาจต้องปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์เป็นจริงในทางปฏิบัติต่อไป

งานกิจการนักศึกษา

งานกิจการนักศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป เช่น กรรมการกิจการนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาชุมชนวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาสโมสรนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษต่าง ๆ อาจารย์ที่คุมนักศึกษาไปทัศนศึกษา ค่ายอาสาสมัคร เป็นต้น

องค์ประกอบที่พึงคำนึงถึงในงานกิจการนักศึกษา (เชิงปริมาณ) โดยกำหนดน้ำหนักด้วยการพิจารณาในสิ่งต่อไปนี้

1. ตำแหน่ง

2. ปริมาณงาน/ภาค จำนวนครั้ง

ส่วนผู้ประเมินและเวลาในการประเมินงานนี้จะได้จากผลงานวิจัยนี้

งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

งานส่วนนี้ขึ้นกับการมีส่วนร่วมของอาจารย์ทั่วไป แต่จะมีอาจารย์ส่วนหนึ่งซึ่งเป็นส่วนน้อยที่เกี่ยวข้องโดยตรงในฐานะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือเป็นผู้สนใจศึกษาค้นคว้าโดยตรง และในฐานะเป็นกรรมการ เป็นประธานของงาน และผู้นำในการดำเนินงาน และจัดงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาจารย์ที่จะนับภาระงานค้านี้โดยตรงอาจมีลักษณะงานพื้นฐานที่จัดอยู่ในงานต่าง ๆ ทำนองเดียวกับที่กล่าวแล้วข้างต้นได้ เช่น งานกรรมการ งานกิจการนักศึกษา งานวิจัย และงานเขียนทางวิชาการ งานบริหาร เป็นต้น

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้ วิธีดำเนินการวิจัยจะกล่าวถึง ประชากร เครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลคือคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 11 คณะ (ทั้งหมด 88 ภาควิชา) ซึ่งแยกเป็น 3 กลุ่มสาขาวิชาได้จำนวนคณาจารย์ที่ผู้วิจัยต้องการเก็บข้อมูล ดังนี้

กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ

คณะทันตแพทยศาสตร์	63	คน
คณะเทคนิคการแพทย์	48	คน
คณะพยาบาลศาสตร์	105	คน
คณะแพทยศาสตร์	252	คน
คณะเภสัชศาสตร์	50	คน
รวม	518	คน

กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

คณะเกษตรศาสตร์	92	คน
คณะวิทยาศาสตร์	184	คน
คณะวิศวกรรมศาสตร์	61	คน
รวม	337	คน

กลุ่มสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์	147	คน
คณะศึกษาศาสตร์	110	คน
คณะสังคมศาสตร์	115	คน
รวม	372	คน

จำนวนอาจารย์ในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ 518 คน กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 337 คน และกลุ่มสังคมศาสตร์ 372 คน รวมอาจารย์ใน 3 กลุ่มสาขาวิชาทั้งหมด 1,227 คน รายชื่อของอาจารย์ทั้ง 1,227 คน ที่รวบรวมได้จะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยต่อไป

เครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยอาศัยแนวความรู้จากรูปแบบการประเมินอาจารย์เชิงมโนทัศน์ (กิตติพร ปัญญาวิญญูผล, 1978) และความรู้ที่ศึกษาเพิ่มเติมจากรายงานและเอกสารต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ความรู้ต่าง ๆ ที่รวบรวมได้เรียบเรียงไว้ในแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวความคิดนำเสนอให้ผู้ตอบตอบสนองตามความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะด้วยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งมีประเด็นสำคัญ ๆ คือ ความมุ่งหมายในการประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ องค์กรและหน้าที่ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอาจารย์ องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับการะงานของอาจารย์ที่จะต้องประเมินทั้งในด้านเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้ประเมินแต่ละงานของอาจารย์คือใคร ใช้เครื่องมืออะไรประกอบการประเมิน การประเมินแต่ละงานควรกระทำเมื่อใด และสัดส่วนภาระงานของอาจารย์โดยทั่วไปควรเป็นอย่างไร

แบบสอบถามได้รับการปรับปรุงและแก้ไขก่อนที่จะจัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย (ดูแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในภาคผนวก) แบบสอบถามทุกฉบับมีจดหมายนำและติดแสตมป์สำหรับให้ผู้ตอบส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

การรวบรวมข้อมูล 378, 1207 2.

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองยังคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่ 19 มีนาคม 2527 โดยผู้วิจัยมีหนังสือถึงคณบดีทุกคนเพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับอาจารย์ในคณะ ในแบบสอบถามใคร่ขอให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 48486

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ภายในวันที่ 12 เมษายน 2527 เมื่อต้นกำหนดการส่งแบบสอบถามคืนยังผู้วิจัยแล้ว ผู้วิจัย ได้ติดตามแบบสอบถามคืนจากอาจารย์บางคณะด้วยตนเอง จนถึงวันที่ 28 เมษายน 2527 จึงได้ยุติการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 5 กรณีดังนี้คือ

1. กรณีที่มีคำตอบให้เลือกตอบและระบุเพิ่มเติม ใช้วิธีแจงนับความถี่และคิดเป็นคาร้อยละ
2. กรณีที่เป็นคำตอบแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะก็วิเคราะห์เนื้อหาและจัดหมวดหมู่เพื่อนำเสนอ
3. กรณีที่เป็นการเรียงลำดับความสำคัญ หากคำนวณนิยามของแต่ละระดับ
4. กรณีที่แบบสอบถามได้รับคืนทั้งหมด (ประชากร) การเปรียบเทียบความถี่ของกลุ่มประชากรที่ลักษณะแตกต่างกัน แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยเสนอการร้อยละประกอบ
5. กรณีที่แบบสอบถามได้รับคืนเป็นเพียงส่วนหนึ่งของประชากรทั้งหมด และหากจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมีขนาดมากพอเป็นกลุ่มตัวแทนของประชากรได้ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มควรต้องคำนึงถึงนัยสำคัญของความแตกต่างโดยอาศัยสถิติทาง Inferential Statistics และเนื่องจากข้อมูลที่ได้รับในการวิจัยครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นการแจงนับความถี่ และแปลงความถี่เป็นสัดส่วนหรือร้อยละ สามารถหาค่าขอบเขตของคาร์้อยละที่ช่วงความเชื่อมั่น 95 % และทดสอบความนัยสำคัญของสัดส่วนโดยสถิติซี (Z-test)

บทที่ 4

ผลการรวบรวมข้อมูล

และ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งถึงผู้ตอบจำนวน 1,227 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 457 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 37.2 จำนวนของกลุ่มแบบสอบถามที่ได้รับคืนดังกล่าวมีขนาดเพียงพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรด้วยความเชื่อมั่น 99 เปอร์เซ็นต์ จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน 457 ฉบับ จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและคณะฯ ได้ดังนี้

กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ		
คณะทันตแพทยศาสตร์	5	ฉบับ
คณะเทคนิคการแพทย์	16	ฉบับ
คณะพยาบาลศาสตร์	61	ฉบับ
คณะแพทยศาสตร์	74	ฉบับ
คณะเภสัชศาสตร์	15	ฉบับ
รวม	171	ฉบับ
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		
คณะเกษตรศาสตร์	35	ฉบับ
คณะวิทยาศาสตร์	57	ฉบับ
คณะวิศวกรรมศาสตร์	23	ฉบับ
รวม	115	ฉบับ
กลุ่มสังคมศาสตร์		
คณะมนุษยศาสตร์	52	ฉบับ
คณะศึกษาศาสตร์	76	ฉบับ
คณะสังคมศาสตร์	43	ฉบับ
รวม	171	ฉบับ

จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพจำนวน 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 33 ของจำนวนทั้งหมดในกลุ่ม กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวน 115 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 34.1 ของจำนวนทั้งหมดในกลุ่ม และกลุ่มสังคมศาสตร์จำนวน 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 46.0 ของจำนวนทั้งหมดในกลุ่ม โดยสรุปรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน 457 ฉบับ จากจำนวนทั้งหมด 1,227 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 37.2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากแบบสอบถาม จำนวน 457 ฉบับ วิเคราะห์จำแนกเป็น 2 ตอน และนำเสนอเป็นลำดับคือ ตอนที่ 1 นำเสนอสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 นำเสนอความเห็นเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตอนที่ 1 นำเสนอสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ประสิทธิภาพการสอนในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตาราง 1 แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและประสิทธิภาพการสอนในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กลุ่ม	จำนวนปี				
	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 ปีขึ้นไป	ไม่ตอบ
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	21.1	27.5	26.9	24.0	0.5
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21.7	33.9	29.6	13.1	1.7
สังคมศาสตร์	18.1	29.2	36.3	16.4	-
	20.1	29.8	31.1	18.4	0.6
	(92)	(136)	(142)	(84)	(3)

จากตาราง 1 อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนรวมมีประสิทธิภาพสอน 11 ถึง 15 ปี จำนวนร้อยละ 31.1 6 ถึง 10 ปี ร้อยละ 29.8 1 ถึง 5 ปี ร้อยละ 20.1 และ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 18.4 ตามลำดับ

1.2 วุฒิสถูค

ตาราง 2 แสดงจำนวนรอยละของอาจารย์จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและ วุฒิสถูค

วุฒิสถูค (ปริญญา) กลุ่ม	ตรี	โท	เอก	อื่น ๆ	ไมคอบ
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	16.4	57.3	26.3	-	-
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	10.4	61.7	27	-	0.9
สังคมศาสตร์	5.9	76.0	17	1.1	-
รวม	11.0	65.4	23.0	0.4	0.2
	(50)	(299)	(105)	(2)	(1)

จากตาราง 2 อาจารย์ผู้คอบแบบสอบถามโดยส่วนรวมมีวุฒิสถูคปริญญาโท จำนวนรอยละ 65.4 ปริญญาเอกจำนวนรอยละ 23 และปริญญาตรีจำนวนรอยละ 11 ตามลำดับ

1.3 ตำแหน่งทางวิชาการ

ตาราง 3 แสดงจำนวนรอยละของอาจารย์จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและ ตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ			
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	39.8	42.1	15.2	2.9
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	44.4	47.8	7.0	0.8
สังคมศาสตร์	40.9	49.1	10.0	-
รวม	41.4	46.2	11.2	1.2
	(189)	(211)	(51)	(6)

จากตาราง 3 อาจารย์ผู้คอบแบบสอบถามโดยส่วนรวมมีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวนรอยละ 46.2 อาจารย์จำนวนรอยละ 41.4 รองศาสตราจารย์ จำนวนรอยละ 11.2 และศาสตราจารย์จำนวนรอยละ 1.2 ตามลำดับ

1.4 ตำแหน่งหน้าที่ทางบริหารในปัจจุบัน
ตาราง 4 แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งหน้าที่ทางบริหารในปัจจุบัน

กลุ่ม	ตำแหน่งทางบริหารระดับ						
	ไม่มี	ภาควิชา	คณะ	มหาวิทยาลัย	ภาควิชา และ คณะ	อื่น ๆ	ไม่ตอบ
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	68.5	18.1	9.4	0.5	0.5	1.8	1.2
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	70.4	16.5	10.5	2.6	-	-	-
สังคมศาสตร์	67.3	18.7	5.3	0.5	2.4	5.3	0.5
รวม	68.5 (313)	17.9 (82)	8.1 (37)	1.1 (5)	1.1 (5)	2.6 (12)	0.7 (3)

จากตาราง 4 อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางบริหาร จำนวนร้อยละ 68.5 ตำแหน่งทางบริหารระดับภาควิชา ร้อยละ 17.9 ระดับคณะ ร้อยละ 8.1 ระดับมหาวิทยาลัย ร้อยละ 1.1 ระดับภาควิชาและคณะ ร้อยละ 1.1 และอื่น ๆ ร้อยละ 2.6 ซึ่งได้แก่หัวหน้าสายวิชา หัวหน้าโปรแกรมวิชาเอก ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สาขิต เลขาธิการภาควิชา ประธานอาจารย์ที่ปรึกษาหอพักนักศึกษาชาย ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาหอพักนักศึกษา ผู้ดูแลนักศึกษาปีที่ 4 ประธานโครงการตำรา และบรรณาธิการวารสาร

1.5 ตำแหน่งหน้าที่ทางบริหาร กอนขอ 1.4

ตาราง 5 แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งหน้าที่ทางบริหาร กอนขอ 1.4

กลุ่ม	ตำแหน่งทางบริหารระดับ								
	ไม่มี	ภาควิชา	คณะ	มหาวิทยาลัย	ภาควิชา และ คณะ	คณะ และ มหาวิทยาลัย	ภาควิชา คณะ มหาวิทยาลัย	อื่นๆ	ไม่ตอบ
1*	72.0	15.2	6.5	1.2	1.2	0.5	0.5	-	2.9
2*	66.1	14.8	7.8	3.5	2.6	-	1.7	-	3.5
3*	59.7	20.0	7.0	0.5	1.8	-	0.5	7.6	2.9
รวม	65.9 (301)	16.8 (77)	7.0 (32)	1.5 (7)	1.8 (8)	0.2 (1)	0.9 (4)	2.8 (13)	3.1 (14)

- * 1 แทน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- 2 แทน กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 3 แทน กลุ่มสังคมศาสตร์

จากตาราง 5 อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งหน้าที่บริหาร
 กอนปัจจุบันจำนวนร้อยละ 65.9 ตำแหน่งทางบริหารระดับภาควิชา ร้อยละ 16.8 ระดับ
 คณะ ร้อยละ 7.0 มหาวิทยาลัย ร้อยละ 1.5 ทั้งระดับภาควิชาและคณะ ร้อยละ 1.8
 ทั้งระดับคณะและมหาวิทยาลัย ร้อยละ 0.2 ทั้งระดับภาควิชา คณะ และมหาวิทยาลัย
 ร้อยละ 0.9 และอื่น ๆ ร้อยละ 2.8 เช่น หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าแผนก ผู้ประสานงาน
 หลักสูตรปริญญาโท หัวหน้าแผนกอาคารสถานที่ เป็นต้น

1.6 ระดับที่สอนนักศึกษา

ตาราง 6 แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและระดับปริญญาที่สอน

กลุ่ม	ระดับปริญญาที่สอน			
	ตรี	โท	ตรีและโท	ไม่ตอบ
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	58.5	3.5	38.0	-
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	58.3	-	41.7	-
สังคมศาสตร์	79.0	2.4	18.1	0.5
รวม	66.1 (302)	2.2 (10)	31.5 (144)	0.2 (1)

จากตาราง 6 อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมสอนนักศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 66.1 ปริญญาโท ร้อยละ 2.2 ปริญญาตรีและโท ร้อยละ 31.5 และอื่น ๆ ที่สอนร่วมกับปริญญาตรีหรือปริญญาโท คือสอนโรงเรียนสาธิต สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี-ประกาศนียบัตร พนักงานห้องปฏิบัติการ

1.7 การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนพิเศษสำหรับอาจารย์

ตาราง 7 แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและเคยหรือไม่เคยเป็นกรรมการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนพิเศษสำหรับอาจารย์

กลุ่ม	เคย	ไม่เคย	ไม่ตอบ
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	25.7	73.1	1.2
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	22.6	76.5	0.9
สังคมศาสตร์	53.2	45.0	1.8
รวม	35.2 (161)	63.5 (290)	1.3 (6)

จากตาราง 7 อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมส่วนใหญ่ไม่เคยร่วมเป็นกรรมการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนพิเศษสำหรับอาจารย์ จำนวนร้อยละ 63.5 และอาจารย์จำนวนร้อยละ 35.2 เคยร่วมเป็นกรรมการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนพิเศษสำหรับอาจารย์ และอีกจำนวนร้อยละ 1.3 ไม่ตอบ

ตอนที่ 2 นำเสนอความเห็นเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นความเห็นเกี่ยวกับการประเมิน
อาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยในตอนที่ 2 นี้ จะแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ส่วน ก ประกอบด้วย
(2.1) ความเห็นเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการประเมินอาจารย์ใหม่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(2.2) ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์ควรต้องเป็นนโยบายหลักจากมหาวิทยาลัย
เชียงใหม่หรือไม่ (2.3) การประเมินอาจารย์ควรดำเนินการโดยบุคคลกลุ่มใด
(2.4) หน้าที่ของคณะกรรมการกลางในระดับต่าง ๆ ควรมีอะไรบ้างและแต่งตั้งโดยใคร
ส่วน ข เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรายงานของอาจารย์ ผู้ประเมินเครื่องมือ องค์ประกอบ
ที่ควรคำนึงถึงในแต่ละภาระงาน เวลาที่ควรทำการประเมิน ส่วน ค การแบ่งสัดส่วน
ภาระงานของอาจารย์โดยทั่วไป

สำหรับส่วน ก นำเสนอโดยจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มสาขาวิชาและ
กลุ่มบริหารหรือไม่บริหาร ซึ่งจำนวนอาจารย์ผู้ตอบในกลุ่มต่าง ๆ มีดังนี้

ตาราง 8 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและ
กลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร

กลุ่ม	บริหาร	ไม่บริหาร	รวม
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	64	107	171
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	51	64	115
สังคมศาสตร์	89	82	171
รวม	204	253	457

จากตาราง 8 อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่มสาขาวิชาสามารถ
แบ่งเป็นกลุ่มบริหารและไม่บริหาร และจำนวนของกลุ่มต่าง ๆ ดังแสดงในตาราง 8
กล่าวโดยรวม กลุ่มบริหารมีจำนวน 204 คน และกลุ่มไม่บริหารมีจำนวน 253 คน ความ
เห็นของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นต่าง ๆ ดังแสดงต่อไปนี้

2.1 ความเห็นเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการประเมินอาจารย์
ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากข้อมูลพบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนร้อยละ 50
ขึ้นไป (ร้อยละ 69.2) มีความเห็นสอดคล้องกันและจัดให้เป็นอันดับ 1 คือ ความมุ่งหมาย
ของการประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อ "พัฒนาอาจารย์ในด้านประสิทธิภาพ
การทำงานทั้งหมดของอาจารย์" ข้อมูลดังกล่าวนี้ เมื่อจำแนกข้อมูลตามกลุ่มสาขาวิชาและ
กลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตาราง 9 แสดงจำนวนอาจารย์จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและกลุ่มบริหาร-
ไม่บริหาร ในการให้ความเห็นเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการ
ประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*

กลุ่ม	บริหาร	ไม่บริหาร	รวม
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	45 ใน 64 (ร้อยละ 70.3)	69 ใน 107 (ร้อยละ 64.5)	114 ใน 171 (ร้อยละ 66.7)
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	39 ใน 51 (ร้อยละ 76.5)	40 ใน 64 (ร้อยละ 62.5)	79 ใน 115 (ร้อยละ 68.7)
สังคมศาสตร์	63 ใน 89 (ร้อยละ 70.8)	60 ใน 82 (ร้อยละ 73.2)	123 ใน 171 (ร้อยละ 71.9)
รวม	147 ใน 204 (ร้อยละ 72.1)	169 ใน 253 (ร้อยละ 66.8)	316 ใน 457 (ร้อยละ 69.2)

* "พัฒนาอาจารย์ในด้านประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมดของอาจารย์"

อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มบริหารและไม่บริหารในทุกกลุ่มสาขาวิชา
ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องกันแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และจัดให้เป็นอันดับที่ 1 ทั้งกลุ่มบริหาร
และไม่บริหารมีความเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ไม่มีความแตกต่างใน
ความเห็นระหว่างกลุ่มสาขาวิชาต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และความเห็นโดยรวม
รวมสอดคล้องกันร้อยละ 69.2 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละอยู่ระหว่าง 65.0 ถึง 73.4 ส่วนความมุ่งหมายที่อาจารย์
เลือกตอบเป็นอันดับถัดไปมีความเห็นสอดคล้องไม่ถึงร้อยละ 50 จึงไม่นำเสนอในที่นี้

2.2 ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์ควรต้องมีนโยบาย
หักจากมหาวิทยาลัยหรือไม่ จากข้อมูลพบว่า อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือจำนวน
ร้อยละ 87.3 ที่เห็นควยว่าการประเมินประเมินอาจารย์ควรต้องมีนโยบายหักจากมหา-
วิทยาลัยเพื่อปฏิบัติได้โดยพร้อมเพรียงกัน ข้อมูลความเห็นจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาดัง
แสดงต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับประเมิน
อาจารย์ควรต้องมีนโยบายหักจากมหาวิทยาลัย

กลุ่ม	เห็นควย	ไม่เห็นควย	ไม่มีความเห็น	ไม่ตอบ	รวม
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	163 (95.3)*	5 (2.9)	3 (1.8)	-	171 (100)
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	90 (78.3)	13 (11.3)	6 (5.2)	6 (5.2)	115 (100)
สังคมศาสตร์	146 (85.4)	16 (9.4)	7 (4.1)	2 (1.1)	171 (100)
รวม	399 (87.3)	34 (7.4)	16 (3.5)	8 (1.8)	457

* () คือการร้อยละ

เมื่อจัดกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร จำนวนและร้อยละ
เห็นควย-ไม่เห็นควย แสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงจำนวนร้อยละของอาจารย์ที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการประ
เป็นอาจารย์ควรต้องมีนโยบายหลักจากมหาวิทยาลัย

กลุ่ม	เห็นควย	ไม่เห็นควย	ไม่มีความเห็น	ไม่ตอบ	รวม
บริหาร	185 (90.7)*	16 (7.8)	1 (.5)	2 (1.0)	204 (100)
ไม่บริหาร	214 (84.6)	18 (7.1)	15 (5.9)	6 (2.4)	253 (100)
รวม	399 (87.3)	34 (7.4)	16 (3.5)	8 (1.8)	457

* () คือค่าร้อยละ

จากตาราง 11 อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มบริหารและไม่บริหารต่างก็
เห็นควยว่า การประเป็นอาจารย์ควรต้องมีนโยบายหลักจากมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติได้โดย
พร้อมเพรียงกัน กลุ่มบริหารมีจำนวนร้อยละที่เห็นควยสูงกว่ากลุ่มไม่บริหารอย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มบริหารเห็นควยร้อยละ 90.7 และกลุ่มไม่บริหารเห็นควยร้อย
ละ 84.6 โดยส่วนรวมกลุ่มบริหารและไม่บริหารมีความเห็นควยร้อยละ 87.3 ที่ขอบเขต
ความเชื่อมั่น 95 % อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละอยู่ระหว่าง 84.2 ถึง
90.4

สำหรับข้อเสนอแนะในข้อนี้ อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้
ควรมีหลักเกณฑ์ใหญ่ในระดับมหาวิทยาลัย แต่ควรมีแต่ละคณะมีเกณฑ์ของตนเองเพิ่มเติมได้
นโยบายหลักควรครอบคลุมถึงความแตกต่างของลักษณะงานของแต่ละคณะ ควรให้เหมาะสม
กับสภาพความเป็นจริงหรือลักษณะของแต่ละคณะ โดยน่าจะให้ผู้เกี่ยวข้องในคณะหรือสาขา
นั้น ๆ เป็นผู้พิจารณาเองควย ควรวางหลักเกณฑ์โดยแยกเป็น 3 กลุ่ม ตามลักษณะงานคือ

(1) วิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ (2) วิทยาศาสตร์ประยุกต์ และ (3) สังคมศาสตร์ ควรให้มีนโยบายเหมือนกันและมีมาตรฐานเดียวกันทุกมหาวิทยาลัยในสาขาวิชาที่คล้ายกัน ควรให้หลักเกณฑ์ที่แน่นอนเพื่อป้องกันการ เล่นพรรคเล่นพวก และไม่ควรมีเปลี่ยนนโยบายหลักตามใจผู้บริหาร ควรเป็นนโยบายหลักสำหรับประเมินบุคลากรทางวิชาการ ด้วยความเห็นชอบของคณาจารย์ส่วนใหญ่ และรับฟังความคิดเห็นจากคณาจารย์ส่วนใหญ่ เพื่อผสมผสานกับนโยบายหลักของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยต้องมีนโยบายเชิงพัฒนาที่ปฏิบัติได้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาอาจารย์ในด้านประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมดของอาจารย์และเป็นหลักปฏิบัติของทุกหน่วยงานให้เหมือน ๆ กันและเพื่อจะได้ไม่ดักดื่น ทุกคนมีแนวปฏิบัติเป็นมาตรฐานรวมทั้งควรมีมาตรการที่ยุติธรรมในการตัดสินด้วย นโยบายหลักควร เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และตีพิมพ์เผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน

2.3 การประเมินอาจารย์ควรดำเนินการโดยบุคคลใด อาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นสอดคล้องไม่ถึงร้อยละ 50 แต่จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา มีกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพเพียงกลุ่มเดียวที่มีความเห็นสอดคล้องสูงกว่าร้อยละ 50 กล่าวคือ อาจารย์ยุคต่อมร้อยละ 52.9 มีความเห็นว่า "การประเมินอาจารย์ควรดำเนินการโดยคณะกรรมการกลางระดับคณะประกอบด้วยตัวแทนของอาจารย์ในแต่ละภาควิชา" เมื่อจำแนกความเห็นตามกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร ปรากฏว่า กลุ่มบริหารมีความเห็นสอดคล้องกันร้อยละ 43.8 และกลุ่มไม่บริหารมีความเห็นสอดคล้องร้อยละ 58.5 ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สำหรับข้อเสนอแนะในข้อนี้ อาจารย์ส่วนใหญ่เสนอให้มีคณะกรรมการทั้ง 3 ชุด คือ คณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ และระดับภาควิชา ส่วนทางปฏิบัติให้ลำดับขั้นตอนโดยเริ่มจากภาควิชาก่อนแล้ว จึงตามด้วยระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย ควรมีบุคคลภายนอกที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยร่วมเป็นกรรมการด้วย คณะกรรมการระดับมหาวิทยาลัยประกอบด้วยตัวแทนจากแต่ละคณะและภาควิชาอย่างน้อย 2 คน กรรมการควรประกอบด้วยบุคคลจากทบวงและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกมหาวิทยาลัย ไม่ใช่แต่ละมหาวิทยาลัยตั้งในปัจจุบัน

ควรมีกรรมการ 2 ชุด ชุด 1 ก่อตั้งรอง ชุด 2 พิจารณาคณะกรรมการควรมีบุคคลลักษณะที่เหมาะสม และคณะกรรมการควรเข้าใจวิธีการประเมินอย่างละเอียด นอกจากนี้มีความเห็นของอาจารย์ในทางกลับกันคือ ไม่ควรมีคณะกรรมการใด ๆ ทั้งสิ้น ให้ประเมินโดยความสมัครใจของอาจารย์ผู้สอนเอง

2.4 หน้าที่ของคณะกรรมการกลางระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินอาจารย์และการแต่งตั้ง ในที่นี้ มีคณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัย ระดับ คณะและระดับภาควิชา จากความเห็นโดยส่วนรวมของคณาจารย์พบว่า คณะกรรมการกลาง ระดับมหาวิทยาลัยควรทำหน้าที่พัฒนาและปรับกระบวนการและวิธีการประเมินให้สอดคล้อง กับจุดมุ่งหมายและนโยบายของมหาวิทยาลัย (เห็นด้วยร้อยละ 52.3 ที่ขอบเขตความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการอยู่ระหว่าง 47.7 ถึง 56.9) และเป็นศูนย์ประสานงานกับกรรมการกลางระดับคณะทุกคณะ (เห็นด้วยร้อยละ 51.4 ที่ขอบเขตความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการ อยู่ระหว่าง 46.8 ถึง 56.0)

หากจำแนกความเห็นของอาจารย์ตามกลุ่มสาขาวิชาและกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร โดยจะเสนอความเห็นในแต่ละข้อที่ผลรวมสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเท่านั้น ดัง แสดงในตารางดังนี้

ตาราง 12 แสดงจำนวนร้อยละของความเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัย จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา และกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร

ข้อความ	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทย์ ฯ และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์		รวม n=457
	บริหาร n=64	ไม่บริหาร n=107	บริหาร n=51	ไม่บริหาร n=64	บริหาร n=89	ไม่บริหาร n=82	
1. เป็นศูนย์ประสานงานกับกรรมการระดับคณะทุกคณะ	70.3	69.2	51.0	56.3	61.8	65.9	51.4
2. พัฒนาและปรับกระบวนการและวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนโยบายของมหาวิทยาลัย	68.8	73.8	70.6	54.7	58.4	54.9	52.3
3. สร้างแบบฟอร์มการประเมินที่เป็นแกนกลางสำหรับทุกคณะ	56.3	50.0	-	-	50.6	-	-
4. ควบคุมมาตรฐานและเกณฑ์การตัดสินใจ	53.1	54.2	51.0	-	-	-	-

จากตาราง 12 แสดงว่า ความเห็นโดยส่วนรวมของคณาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัยคือ พัฒนาและปรับกระบวนการและวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนโยบายของมหาวิทยาลัย และเป็นศูนย์ประสานงานกับกรรมการระดับคณะทุกคณะ

ส่วนความเห็นอื่น ๆ ที่คณาจารย์ระบุได้แก่ คณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัยเป็นที่เสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมต่อกรรมการระดับคณะและต่อมหาวิทยาลัยทั้งให้ความช่วยเหลือแนะนำต่อผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เป็นผู้ประสานงานกับผู้บริหารของคณะ เพื่อกำเนินการและชี้แนะ ประสานงานกับสภาอาจารย์ ประสานงานกับทบวงประเมินผลให้กับมหา-

วิทยาลัยอื่น ๆ พัฒนากฎ-ระเบียบเพื่อเป็นไปความกรอบรูป มีหน้าที่เช่นต่อไปนี้ รับผิดชอบ การพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีหน้าที่ (1) หาข้อมูลพื้นฐาน (2) กำหนด นโยบายและแผน (3) วางวิธีปฏิบัติ (4) ปฏิบัติ/ตั้งปฏิบัติ (5) ประเมิน ทั้งนี้โดย ยึดภาระกิจหลักของมหาวิทยาลัยเป็นเป้าประสงค์รวม สร้างแบบฟอร์มการประเมินสำหรับ (1) ประเมินตนเอง (2) ภาควิชา (3) คณะ (4) มหาวิทยาลัย นอกจากนี้มีความ เห็นของคณาจารย์ในทางตรงข้ามคือ ไม่ควรมีคณะกรรมการกลาง

คณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัยควรได้รับการแต่งตั้งโดยกรรมการคณะ แต่ละคณะคัดเลือกอาจารย์ในคณะเป็นตัวแทนเสนอต่อมหาวิทยาลัยด้วยความเห็นโดยส่วน รวมร้อยละ 76.2 กล่าวคืออาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นสอดคล้องในเรื่องนี้ ด้ยร้อยละระหว่าง 72.3 ถึง 80.1 ด้วยช่วงความเชื่อมั่น 95 %

เมื่อจำแนกความเห็นของอาจารย์ตามกลุ่มสาขาวิชาและกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร เกี่ยวกับคณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัยควรได้รับการแต่งตั้งโดยกรรมการคณะแต่ละ คณะคัดเลือกอาจารย์ในคณะเป็นตัวแทนเสนอต่อมหาวิทยาลัย ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงจำนวนร้อยละของความเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัยจำแนกตามกลุ่มสาขา วิชาและกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร

กลุ่ม	บริหาร	ไม่บริหาร	รวม
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	73.4	82.2	79.0
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	72.6	67.2	69.6
สังคมศาสตร์	74.2	81.7	77.8
		รวม	76.2

ส่วนความเห็นอื่น ๆ ที่คณาจารย์ระบุไว้แก่ คณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัย แต่งตั้งโดยให้อาจารย์ทุกคนในคณะเลือกตั้งตัวแทนเสนอต่อมหาวิทยาลัย โดย อภม. มหา- วิทยาลัย โดยสภามหาวิทยาลัย โดยเลือกตั้งจากอาจารย์และนักศึกษา ควรมีผู้มีความรู้

มีประสบการณ์ และเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการเรียนการสอนรวมอยู่ด้วย โดยผู้บริหารเป็นผู้เลือกมา แต่งตั้งเป็นครั้งคราวให้ตรงกับสาขา โดยคัดเลือกจากคณาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยเป็นตัวแทนโดยจำกัดอัตราส่วน โดยแต่ละภาคส่งตัวแทนและมีการคัดเลือกจากคณะกรรมการคณะ นอกจากนั้นความเห็นที่ไม่เห็นด้วยคือ ไม่มีความจำเป็นที่จะตั้งกรรมการ

จากความเห็นโดยส่วนรวมของคณาจารย์พบว่า คณะกรรมการกลางระดับคณะควรทำหน้าที่ประสานงานร่วมกับกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัย (เห็นด้วยร้อยละ 59.5 ที่ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการร้อยละอยู่ระหว่าง 55.0 ถึง 64.0) สร้างแบบฟอร์มการประเมินอาจารย์ในส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะของคณะวิชา (เห็นด้วยร้อยละ 55.6 ที่ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ระหว่าง 51.1 ถึง 60.2) และปฏิบัติตามนโยบายการประเมินของมหาวิทยาลัย (เห็นด้วยร้อยละ 51 ที่ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละอยู่ระหว่าง 46.4 ถึง 55.6)

เมื่อจำแนกความเห็นของอาจารย์ตามกลุ่มสาขาวิชาและกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร โดยจะเสนอความเห็นในแต่ละข้อที่โดยรวมสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเท่านั้น ดังแสดงในตารางดังนี้

ตาราง 14 แสดงจำนวนร้อยละของความเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการกลางระดับคณะจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร

ข้อความ	วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยา และเทคโนโลยี		สังคมศาสตร์		รวม
	บริหาร	ไม่บริหาร	บริหาร	ไม่บริหาร	บริหาร	ไม่บริหาร	
	n=64	n=107	n=51	n=64	n=39	n=82	
1. ปฏิบัติตามนโยบายการประเมินของมหาวิทยาลัย	59.4	56.1	49.0	32.8	60.7	42.7	51.0
2. ประสานงานร่วมกับกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัย	68.8	65.4	51.0	56.3	57.3	54.9	59.5
3. สร้างแบบฟอร์มการประเมินอาจารย์ในส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะของคณะวิชา	71.9	60.8	39.2	50.0	49.4	57.3	55.6

จากตาราง 14 แสดงว่า ความเห็นโดยส่วนรวมของอาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการกลางระดับคณะคือ ประสานงานร่วมกับกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัย สร้างแบบฟอร์มการประเมินอาจารย์ในส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะของคณะวิชา และปฏิบัติตามนโยบายการประเมินของมหาวิทยาลัย

ส่วนความเห็นอื่น ๆ ที่คณาจารย์ระบุได้แก่ คณะกรรมการกลางระดับคณะควรมีหน้าที่ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับนโยบาย วิธีการปฏิบัติ หลักเกณฑ์ในการประเมินแก่อาจารย์ในคณะ ประเมินตามหน้าที่และไร้ข้อมูลเฉพาะของแต่ละคณะเป็นเครื่องช่วยในการให้ความเห็นขั้นต้นว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนหรือไม่เท่านั้น แล้วส่งความเห็นให้คณะกรรมการกลางตัดสินใจ เช่นอนุมัติ เสนอแนะวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพในแต่ละกรณี สร้างเกณฑ์เพิ่มเติมในส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะของคณะ จัดอุปกรณ์และสิ่งจำเป็นในงานของคณาจารย์ให้ทันสมัยเสมอ ปฏิบัติการประเมินควรทำร่วมกับคณะกรรมการระดับภาควิชา นอกจากนี้ยังมีความเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับการมีคณะกรรมการระดับคณะและคณะกรรมการกลางระดับคณะไม่ควรจะมีภาระในภาคปฏิบัติจะยุ่งยากซ้ำซ้อนกับกรรมการคณะและจะทำงานไม่ได้เต็มที่

คณะกรรมการกลางระดับคณะควรได้รับการแต่งตั้งโดยแต่ละภาควิชาส่งตัวแทนภาคเสนอต่อคณะ ด้วยความเห็นโดยส่วนรวมร้อยละ 82.5 กล่าวคืออาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นสอดคล้องในเรื่องนี้ด้วยคารออยละระหว่าง 79.0 ถึง 86 ด้วยขวงความเชื่อมั่น 95 %

เมื่อจำแนกความเห็นของอาจารย์ตามกลุ่มสาขาวิชาและกลุ่มบริหาร-ไม่บริหารเกี่ยวกับคณะกรรมการกลางระดับคณะควรได้รับการแต่งตั้งโดยแต่ละภาควิชาส่งตัวแทนภาคเสนอต่อคณะ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงจำนวนร้อยละของความเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการกลางระดับคณะ โดยแต่ละภาควิชาส่งตัวแทนภาคเสนอต่อคณะ โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร

กลุ่ม	บริหาร	ไม่บริหาร	รวม
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	79.7	88.8	85.4
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	58.8	79.7	70.6
สังคมศาสตร์	84.3	91.5	87.7
		รวม	82.5

ส่วนความเห็นอื่น ๆ ที่คณาจารย์ระบุได้แก่ คณะกรรมการกลางระดับคณะแต่งตั้ง โดยการเลือกตั้งจากภาควิชา โดยคณาจารย์ในแต่ละภาควิชาคัดเลือกจากอาจารย์ในภาควิชา โดยให้หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าสาขาวิชาเป็นกรรมการ โดยคณะกรรมการประจำคณะ โดยกรรมการวิชาการของคณะ โดยคณาจารย์คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานโดยไม่จำเป็นต้องเป็นตัวแทนของภาค โดยผู้ที่มีวุฒิปริญญาโทและมีคุณธรรม ควรให้คณาจารย์เป็นผู้ประสานงานก็เพียงพอ ควรแต่งตั้งประธานแล้วให้หาทีมงานเอง

จากความเห็นโดยส่วนรวมของคณาจารย์พบว่า คณะกรรมการระดับภาควิชาควรทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินงานของอาจารย์ในภาควิชา ด้วยความเห็นร้อยละ 65.9 กล่าวคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นสอดคล้องในเรื่องนี้ด้วยค่าร้อยละระหว่าง 61.6 ถึง 70.3 ด้วยตรงความเชื่อมั่น 95 %

หากจำแนกความเห็นของอาจารย์ตามกลุ่มสาขาวิชาและกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร โดยจะเสนอเฉพาะข้อที่ผลรวมสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเท่านั้น ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงจำนวนร้อยละของความเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการระดับภาควิชาจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร

ข้อความ	วิทยาศาสตร์ - สุขภาพ		วิทย์ ๆ และ เทคโนโลยี		สังคมศาสตร์		รวม n=457
	บริหาร n=64	ไม่บริหาร n=107	บริหาร n=51	ไม่บริหาร n=64	บริหาร n=39	ไม่บริหาร n=82	
รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินงานของอาจารย์ในภาควิชา	71.9	70.1	56.9	60.9	64.0	67.1	65.9

จากตาราง 16 แสดงว่า ความเห็นโดยส่วนรวมของอาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการระดับภาควิชาคือ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินงานของอาจารย์ในภาควิชา

ส่วนความเห็นอื่น ๆ ที่คณาจารย์ระบุได้แก่ คณะกรรมการระดับภาควิชาควรมีหน้าที่ร่วมประเมินงานของอาจารย์ในภาควิชา และร่วมกับกรรมการกลางระดับคณะเป็นที่ปรึกษาของอาจารย์ในภาควิชา ปฏิบัติตามนโยบายของคณะ คัดกรองงานของอาจารย์ในชั้นต้นและเสนอต่อคณะกรรมการระดับคณะ รับผลการประเมินจากกรรมการบุคคลภายนอก กรรมการควรทำหน้าที่อย่างเที่ยงตรงยุติธรรมเท่าที่จะเป็นไปได้มากที่สุด นอกจากนี้ความเห็นในทางตรงกันข้ามคือ ไม่ควรจะมีคณะกรรมการระดับภาควิชา

ส่วน ข ภาระงานของอาจารย์ ผู้ประเมิน เครื่องมือ องค์ประกอบที่ควรคำนึงถึง เวลาที่ควรทำการประเมิน ในส่วนนี้ผู้วิจัยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการซึ่งแยกเป็น 2 กลุ่มคือ อาจารย์ หนึ่งกลุ่ม และอีกกลุ่มหนึ่งประกอบด้วยคณาจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ จำนวนอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มต่าง ๆ มีดังนี้

ตาราง 17 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	68	103	171
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	51	64	115
สังคมศาสตร์	70	101	171
รวม	189	268	457

จากตาราง 17 อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่มสาขาวิชาจำแนกเป็นอาจารย์ และทั้งนี้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป (ผศ.) กล่าวโดยรวม กลุ่มอาจารย์มีจำนวน 189 คน และกลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป (ผศ.) มีจำนวน 268 คน ความเห็นของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นต่าง ๆ ผู้ประเมิน เครื่องมือ องค์ประกอบและเวลาที่ควรประเมิน ภายใต้ภาระงานเหล่านี้คือ งานสอน งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ งานบริการชุมชน งานกรรมการ งานบริหาร งานกิจกรรมนักศึกษา ดังจะเสนอตามลำดับต่อไปนี้

งานสอน

ผู้ประเมินงานสอน ความเห็นโดยส่วนรวมของคณาจารย์เกี่ยวกับผู้ควรประเมินงานสอนตามคุณภาพได้แก่ นักศึกษา (ความเห็นร้อยละ 62.1 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละอยู่ระหว่าง 59.8 ถึง 64.4) เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกัน (ความเห็นร้อยละ 52.5 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละอยู่ระหว่าง 50.2 ถึง 54.8) และหัวหน้าภาควิชา (ความเห็นร้อยละ 50 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละอยู่ระหว่าง 47.7 ถึง 52.3)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับผู้ที่ควรประเมินงานสอนค่านคุณภาพ (นักศึกษา เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกันและหัวหน้าภาควิชา) ตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการจะได้ข้อมูลดังตารางตามลำดับต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นควยกับการให้นักศึกษา เป็นผู้ประเมินงานสอนค่านคุณภาพ โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่ม สาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	66.2	61.2	63.2
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	54.9	57.8	56.5
สังคมศาสตร์	52.9	73.3	64.9
รวม	58.2	64.9	62.1
	(110)	(174)	

จากตาราง 18. ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่านักศึกษาควร เป็นผู้ประเมินงานสอนค่านคุณภาพ (ความเห็นร้อยละ 62.1 ที่ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการอยดะอยู่ระหว่าง 59.8 ถึง 64.4) เมื่อจำแนกความเห็นตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ. แล้วความเห็นที่ สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการให้เพื่อน
อาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกันเป็นผู้ประเมินงานสอนด้านคุณภาพ
โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	51.5	55.3	53.8
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	54.9	54.7	54.8
สังคมศาสตร์	57.1	44.6	49.7
รวม	54.5 (103)	51.1 (137)	52.5

จากตาราง 19 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่าเพื่อนอาจารย์
ในสาขาวิชาเดียวกันควร เป็นผู้ประเมินงานสอนด้านคุณภาพ (ความเห็นร้อยละ 52.5 ที่
ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละ
อยู่ระหว่าง 50.2 ถึง 54.8) เมื่อจำแนกความเห็นตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-
ผศ. แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการให้หัวหน้าภาควิชาเป็นผู้ประเมินงานสอนคานคุณภาพโดยจำแนกผู้คอมตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	57.4	59.2	58.5
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21.6	34.4	28.7
สังคมศาสตร์	55.7	53.5	54.4
รวม	48.1 (91)	51.1 (137)	50.0

จากตาราง 20 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่าหัวหน้าภาควิชาควรเป็นผู้ประเมินงานสอนคานคุณภาพ (ความเห็นร้อยละ 50 ที่ชอบ เขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการอยละอยู่ระหว่าง 47.7 ถึง 52.3) เมื่อจำแนกความเห็นตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ. แล้ว ความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โดยสรุป ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่าผู้ควรประเมินงานสอนคานคุณภาพได้แก่ นักศึกษา เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกัน และหัวหน้าภาควิชา ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ความเห็นอื่น ๆ ที่คณาจารย์ระบุไว้ ผู้ควรประเมินงานสอนคานคุณภาพคือ ตัวผู้สอนเอง ตัวผู้สอนและนักศึกษา ผลการเรียนของนักศึกษา (คะแนน Pretest-Posttest ของนักศึกษา เกรดของนักศึกษา) เอกสารประกอบการสอน กรรมการกลางระดับคณะ คณะกรรมการระดับภาควิชา หน่วยงานกลางทำหน้าที่ประเมินผลโดยตรง

ผู้เชี่ยวชาญในวิชานั้น ๆ จากภายนอก กรรมการวิชาการของคณะ หัวหน้าสาขาวิชา กรรมการบริหารหลักสูตรประจำภาควิชา กรรมการระดับมหาวิทยาลัย อาจารย์ในภาค วิชาที่มีประสบการณ์การสอนและมีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ในทีมการสอนเดียวกัน หรืออาจารย์ที่สอนในกระบวนวิชาเดียวกัน ร่วมกับผลการประเมินจากนักศึกษา ผู้ทรง คุณวุฒิที่ภาควิชาเห็นสมควร ผู้มีความรู้การ เรียนการสอน

ข้อเสนอแนะที่คณาจารย์ ระบุไว้คือ ควรใช้ข้อมูลการประเมินจากทั้ง 3 ฝ่าย นักศึกษา หัวหน้าภาควิชา และเพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกัน ประกอบในการพิจารณา ควรมีน้ำหนักการประเมินแตกต่างกันตามคุณลักษณะของผู้ประเมิน ควรใช้หลาย ๆ เกณฑ์/มาตรการ /กลวิธี เพื่อกันความลำเอียง ควรได้ทดลองสร้างเกณฑ์ใช้ในสาขาวิชา ภาควิชา หรือ คณะที่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินก่อนแล้วจึงขยายไปทั้งมหาวิทยาลัย

นักศึกษาเป็นผู้ประเมินได้ดีกว่าบุคคลอื่น แต่ต้องมีหลักเกณฑ์ที่รัดกุมพอ นักศึกษา อาจให้ข้อมูลที่ไมตรงกับความเป็นจริง และมีตัวประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย เว้นแต่ แบบสอบถามต้องมีคุณภาพมีมาตรฐานสามารถแยกคำตอบที่เข้าข้างตัวเองออกไปได้ และ ข้อพึงระวังในการให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินคือ อาจทำให้อาจารย์ผู้สอนมีท่าที เปลี่ยนไปในทางฉอานปรน ไม่เข้มงวด เพื่อจะได้เสียงนิยมจากนักศึกษา การให้นักศึกษา ทอบแบบประเมินการสอนควรให้ตัวแทนนักศึกษาหรืออาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกันเป็นผู้ จัดการ ไม่ควรให้ผู้สอนจัดการประเมินเอง

อาจารย์ที่ประเมินการสอนควรมีประสบการณ์การสอนมากกว่าผู้ถูกประเมิน และมีคุณวุฒิสูงกว่า ทุกคนที่เป็นผู้ร่วมงานควร เป็นผู้ประเมินแต่อยู่ในหลักเกณฑ์เดียวกัน เป็นที่ยอมรับและถูกต้อง

หัวหน้าภาควิชาถ้าไม่เคยร่วมสอนจริงไม่ควรยุ่ง เพราะจะสับสนความเห็นเชิง บริหาร ถ้าหัวหน้าภาควิชาหรือเพื่อนอาจารย์จะประเมินก็ต้องนั่งฟังตั้งแต่นจนจบ ทอม ไม่เห็นด้วยถ้าจะเข้าฟังเพียงบางชั่วโมง แล้วตัดสินใจเพราะเบื่อหาบางตอนอาจไม่น่าสนใจ หรือถ้าผู้สอนรู้ว่าจะถูกประเมินอาจจะสอนอย่างตั้งใจเป็นพิเศษเฉพาะชั่วโมงนั้น

ควรมีคณะกรรมการในแต่ละภาควิชาประเมินงานสอนอย่างน้อย 4 คน โดยหัวหน้าภาควิชาเป็นประธานโดยตำแหน่งและมีเลขานุการ 1 คน โดยเลขานาไม่มีหน้าที่ออกความเห็น การให้กรรมการนั่งฟังการสอนในชั้น อาจทำให้อาจารย์ผู้ถูกประเมินเสียขวัญหนักได้ ควรให้กรรมการกลางของคณะและมหาวิทยาลัยประเมินจากแผนการสอนและจากเทปบันทึกภาพการสอน

การออกแบบประเมินต้องทำให้ดี ควรเน้นเรื่องเนื้อหาเป็นอันดับ 1 และเทคนิคและอุปกรณ์เป็นอันดับ 2 ที่สามารถทำให้ผู้ฟังเข้าใจได้เป็นอย่างดี โดยปกติถ้าเนื้อหาไม่มากไม่น้อยเกินไป แต่เหมาะสมก็จะทำให้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินควรทำด้วยความซื่อสัตย์ จริงใจ ยุติธรรม ปราศจากความลำเอียงหรืออคติ มุ่งปรับปรุงแก้ไขมากกว่าตำหนิเพื่อทำลาย หรือจับผิดแล้วไม่มีการแนะนำแก้ไข

นอกจากนี้ผู้ให้คำตอบที่ไม่เห็นด้วยกับการประเมินงานสอนและเสนอแนะว่าควรจะเข้มงวดในการรับอาจารย์ ซึ่งผ่านการทดลองงานแล้วจะได้บุคคลที่จะมีคุณสมบัติในการสอนอย่างดี

เครื่องมือ จากความเห็นโดยรวมของคณาจารย์พบว่า เครื่องมือที่ประกอบการประเมินงานสอนได้แก่ แบบประเมินผลการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาประเภทสอนเป็นกลุ่ม (ความเห็นร้อยละ 61.1 ที่ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละอยู่ระหว่าง 56.6 ถึง 65.6) และแบบสังเกตการสอนปฏิบัติการสำหรับเพื่อนอาจารย์/หัวหน้าภาควิชา (ความเห็นร้อยละ 55.6 ที่ขอบเขตความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละอยู่ระหว่าง 51.1 ถึง 60.2)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ประกอบการประเมินงานสอนตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่แสดงความเห็นเกี่ยวกับ เครื่องมือประเมินผลการสอนว่าควรมีแบบประเมินผลการเรียน การสอนสำหรับนักศึกษา โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและ ตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	77.9	64.1	69.6
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	52.9	51.6	52.2
สังคมศาสตร์	55.7	60.4	58.5
รวม	63.0 (119)	59.7 (160)	61.1

จากตาราง 21 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า เครื่องมือประเมินผลการสอนควรมีแบบประเมินผลการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษา (ความเห็นร้อยละ 61.1 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การอยุ่อยู่ระหว่าง 56.6 ถึง 65.6) เมื่อจำแนกความเห็นตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์- ผศ. แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 22 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่แสดงความเห็นเกี่ยวกับ เครื่องมือประเมินผลการสอนว่าควรมีแบบสังเกตการสอน ปฏิบัติการ สำหรับเพื่อนอาจารย์/หัวหน้าภาค โดยจำแนกผู้ตอบ ตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.*	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	63.2	65.1	64.3
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	45.1	60.9	53.9
สังคมศาสตร์	54.3	43.6	48.0
รวม	55.0 (104)	56.0 (150)	55.6

จากตาราง 22 ความเห็นของคณาจารย์โดยรวมเห็นว่า เครื่องมือประเมินผลการสอนควรมีแบบสังเกตการสอน ปฏิบัติการ สำหรับเพื่อนอาจารย์/หัวหน้าภาค (ความเห็นร้อยละ 55.6 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการอยู่ระหว่าง 51.1 ถึง 60.2) เมื่อจำแนกความเห็นตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ.* แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โดยสรุป ความเห็นของคณาจารย์โดยรวมเห็นว่า เครื่องมือที่ประกอบการประเมินงานสอนได้แก่ แบบประเมินผลการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษา (ประเภทสอนเป็นกลุ่ม) และแบบสังเกตการสอน ปฏิบัติการ (สำหรับเพื่อนอาจารย์/หัวหน้าภาค) และความเห็นของกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนความเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับเครื่องมือประเมินผลการสอนที่คณาจารย์ระบุไว้ คือแบบสอบถามสำหรับนักศึกษา สอบถามข้อมูลจากนักศึกษา หรือสุ่มสัมภาษณ์นักศึกษา แบบทดสอบวัดความเข้าใจของการสอน

องค์ประกอบ (งานสอนเป็นกลุ่ม) จากความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวม พบว่า องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็นกลุ่มคือ วิธีสอน-บรรยาย หรือปฏิบัติการ (ความเห็นร้อยละ 79.9 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีค่าร้อยละอยู่ระหว่าง 76.2 ถึง 83.6) จำนวนชั่วโมง/ภาคเรียน (ความเห็นร้อยละ 72.7 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีค่าร้อยละอยู่ระหว่าง 68.6 ถึง 76.8) จำนวนนักศึกษา (ความเห็นร้อยละ 64.6 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละอยู่ระหว่าง 60.2 ถึง 69.0) ระดับชั้นที่สอน (ความเห็นร้อยละ 56.0 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละอยู่ระหว่าง 51.5 ถึง 60.6)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็นกลุ่มในแต่ละองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการจะได้ข้อมูลดังแสดงในตารางตามลำดับต่อไปนี้

ตาราง 23 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ-วิธีสอนที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็นกลุ่ม โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.*	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	92.7	84.5	87.7
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	68.6	78.1	73.9
สังคมศาสตร์	75.7	76.2	76.0
รวม	79.9	79.9	79.9
	(151)	(214)	

จากตาราง 23 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบ ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็นกลุ่มคือ วิธีสอน-บรรยายหรือปฏิบัติการ (ความเห็นร้อยละ 79.9 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละอยู่ระหว่าง 76.2 ถึง 83.6) เมื่อจำแนกความเห็น ตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ.+ แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ตาราง 24 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- จำนวนชั่วโมง/ภาคเรียน ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมิน งานสอนเป็นกลุ่ม โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชา และ ตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.+	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	76.5	75.7	76.0
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	64.7	62.5	63.5
สังคมศาสตร์	75.7	75.3	75.4
รวม	73.0	72.4	72.7
	(138)	(194)	

จากตาราง 24 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบ ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็นกลุ่มคือ จำนวนชั่วโมง/ภาคเรียน (ความเห็นร้อยละ 72.7 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัย เชียงใหม่มีการร้อยละอยู่ระหว่าง 68.6 ถึง 76.8) เมื่อจำแนกความเห็นตามตำแหน่ง ทางวิชาการ อาจารย์-ผศ.+ แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 25 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ-
จำนวนนักศึกษา ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็น
กลุ่ม โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ. ⁺	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	76.1	68.9	70.2
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	60.8	54.7	57.4
สังคมศาสตร์	60.0	66.3	63.7
รวม	64.6 (122)	64.6 (173)	64.6

จากตาราง 25 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบ
ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็นกลุ่มคือ จำนวนนักศึกษา (ความเห็นร้อยละ
64.6 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่
การอยุ่อยู่ระหว่าง 60.2 ถึง 69.0) เมื่อจำแนกความเห็นตามตำแหน่งทางวิชาการ
อาจารย์-ผศ.⁺ แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญ

ตาราง 26 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ-
ระดับชั้นที่สอน ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็น
กลุ่ม โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.+	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	70.6	62.1	65.5
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	41.2	50.0	46.1
สังคมศาสตร์	54.3	52.5	53.2
รวม	56.6 (107)	55.6 (149)	56.0

จากตาราง 26 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบ
ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็นกลุ่มคือ ระดับชั้นที่สอน (ความเห็นร้อยละ
56.0 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มี
การอยุ่อยู่ระหว่าง 51.5 ถึง 60.6) เมื่อจำแนกความเห็นตามตำแหน่งทางวิชาการ
อาจารย์-ผศ.+ แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญ

โดยสรุป ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบที่ควรต้อง
คำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็นกลุ่มคือ วิธีสอน (บรรยายหรือปฏิบัติการ) จำนวน
ชั่วโมง/ภาคเรียน จำนวนนักศึกษา และระดับชั้นที่สอน และความเห็นของกลุ่มอาจารย์
และดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ความเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงาน
สอนเป็นกลุ่มที่คณาจารย์ระบุไว้คือ ควรให้นำหนักกับทุกองค์ประกอบ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับ
ผู้สอนคือ การวางแผนการสอนและขั้นตอนการปฏิบัติงานรวมทั้งผลของงานด้วย ความตั้งใจ

การเตรียมสอนและความรับผิดชอบของผู้สอนที่จะทำให้ให้นักศึกษาเข้าใจบทเรียนให้มากที่สุด ปริมาณงานสอนที่ได้รับมอบหมาย วิธีสอน เนื้อหา และความรู้สมัยใหม่ รวมถึงความ สัมพันธ์และความเป็นไปได้ในการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง นอกจากนี้ยังคำนึงถึงส่วน ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาคือ คุณค่านักศึกษาได้รับประสบการณ์และบรรทัดฐานประสงค์ที่วาง ไว้หรือไม่ (โดยการทดสอบ) คุณลักษณะของผู้เรียนในค่านาง ๆ ประกอบ และเกรด ของนักศึกษา

องค์ประกอบ (งานสอนรายบุคคล) จากความเห็นของคณาจารย์โดยส่วน รวมพบว่า องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนรายบุคคลคือ จำนวนคน/ ภาค (ความเห็นร้อยละ 62.1 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการ้อยละอยู่ระหว่าง 57.7 ถึง 66.6) ระดับปริญญา (ความเห็น ร้อยละ 55.4 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการ้อยละอยู่ระหว่าง 50.8 ถึง 60.0)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการ ประเมินงานสอนรายบุคคลในแต่ละองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ตามกลุ่มสาขาวิชาและ ตำแหน่งทางวิชาการจะได้ข้อมูลดังแสดงในตารางตามลำดับต่อไปนี้

ตาราง 27 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- จำนวนคน/ภาค ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนราย บุคคลโดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.*	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	72.1	79.6	76.6
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	56.9	60.9	59.1
สังคมศาสตร์	74.3	70.3	49.7
รวม	68.8	71.6	62.1
	(130)	(192)	

จากตาราง 27 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบ ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนรายบุคคลคือ จำนวนคน/ภาคเรียน (ความเห็น ร้อยละ 62.1 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัย เชียงใหม่มีการอยุ่ระหว่าง 57.7 ถึง 66.6) เมื่อจำแนกความเห็นตามตำแหน่ง ทางวิชาการ อาจารย์-ผศ.+ แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 28 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- ระดับปริญญา ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนราย บุคคล โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชา การ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.+	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	63.2	59.2	60.8
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	39.2	53.1	47.0
สังคมศาสตร์	55.7	55.5	55.6
รวม	54.0	56.3	55.4
	(102)	(151)	

จากตาราง 28 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบ ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนรายบุคคลคือ ระดับปริญญา (ความเห็น ร้อยละ 55.4 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ มีการอยุ่ระหว่าง 50.8 ถึง 60.0) เมื่อจำแนกความเห็นตามตำแหน่งทางวิชา การ อาจารย์-ผศ.+ แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โดยสรุป ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบที่ควรต้อง
คำนึงถึงในการประเมินงานสอนรายบุคคลคือ จำนวนคน/ภาค และระดับปริญญาและความ
เห็นของทั้งกลุ่มอาจารย์และกลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัย
สำคัญที่ระดับ .05

ความเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงาน
สอนรายบุคคลที่คณาจารย์ระบุไว้คือ หน่วยกิต เวลาที่ใช้ วิธีสอน ความยากง่ายของ
เนื้อหา ความรู้สมัยใหม่ ธรรมชาติของวิชา เทคนิคที่ใช้สอนรายบุคคล เช่น ผู้สอน
ฝึกทำ Module หรือ tutorial sheet ฯลฯ สถานที่สอน ความรับผิดชอบต่อ
งานสอน ความยากง่ายในการจัดสอน ลักษณะงาน เช่น งานปริกษาวิทยานิพนธ์ควรมี
น้ำหนักมากกว่ากรรมกรสอบวิทยานิพนธ์ สภาพการ เรียนการสอน และมนุษยสัมพันธ์ระหว่าง
นักศึกษากับอาจารย์ ความพร้อมของผู้เรียน ความตั้งใจ ความสนใจของนักศึกษา ประ
สิทธิภาพการสอนและผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหา นักศึกษาได้ความรู้และประสบการณ์
บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ การประเมินไม่ควรคำนึงถึงแฟคเตอร์ต่าง ๆ ที่อยู่เหนือ
การบังคับของอาจารย์ผู้สอน

เวลาที่ควรประเมิน จากความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเกี่ยวกับเวลา
ที่ควรทำการประเมินงานสอนเป็นกลุ่มคือ ทุกปลายภาคเรียน (ความเห็นร้อยละ 50.6
ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละ
อยู่ระหว่าง 46.0 ถึง 55.2)

เมื่อจําแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับเวลาที่ควรประเมินงานสอนทุกปลาย
ภาคเรียนตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ คังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 29 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับเวลาที่ควรทำการประเมินงานสอน ทุกปลายภาคเรียน โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.+	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	51.5	39.8	44.4
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	64.7	54.7	59.1
สังคมศาสตร์	44.3	55.5	50.9
รวม	52.4 (99)	49.3 (132)	50.6

จากตาราง 29 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า เวลาที่ควรทำการประเมินงานสอนคือ ทุกปลายภาคเรียน (ความเห็นร้อยละ 50.6 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการอยู่ระหว่าง 46.0 ถึง 55.2) เมื่อจำแนกความเห็นตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ.+ แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ

ผู้ประเมิน ความเห็นโดยส่วนรวมของคณาจารย์เกี่ยวกับผู้ควรประเมินงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการได้แก่ กรรมการ เฉพาะสาขาวิชา/กรรมการประเมินประจำภาควิชา (ความเห็นร้อยละ 86.9 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการอยู่ระหว่าง 83.8 ถึง 90)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับผู้ประเมินงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการควร เป็นกรรมการ เฉพาะสาขาวิชา/กรรมการประเมินประจำภาควิชา ตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับผู้ประเมินงานวิจัย และงานเขียนทางวิชาการ ควบ เป็นกรรมการ เฉพาะสาขาวิชา/ กรรมการประเมินประจำภาควิชา โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่ม สาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ. *	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	97.1	91.3	93.6
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	76.5	76.6	76.5
สังคมศาสตร์	90.0	85.2	87.1
รวม	88.9 (168)	85.4 (229)	86.9

จากตาราง 30 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า ผู้ควรประเมินงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการคือ กรรมการเฉพาะสาขาวิชา/กรรมการประเมินประจำภาควิชา (ความเห็นร้อยละ 86.9 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละอยู่ระหว่าง 83.8 ถึง 90) เมื่อจำแนกความเห็นตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ. * แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนความเห็นอื่น ๆ ที่คณาจารย์ระบุไว้คือ ผู้ประเมินงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งอาจอยู่ต่างสถาบัน นักศึกษา-เพื่อนอาจารย์และกรรมการเฉพาะสาขาวิชาทั้ง 3 ฝ่าย ร่วมกันประเมิน ทั้งเพื่อนอาจารย์และกรรมการกลางรวมกันประเมิน กรรมการเฉพาะสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ระดับทวิวง กรม กอง ที่มีคุณวุฒิและเป็นที่ยอมรับ กรรมการวิชาการคณะ กรรมการวิชาการของมหาวิทยาลัย กรรมการกลางของคณะกับบุคคลภายนอกในสาขาวิชาเดียวกัน กรรมการเฉพาะกิจของแต่ละสาขาวิชา

องค์ประกอบ จากความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมพบว่า องค์ประกอบ ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการคือ ลักษณะงาน เป็น ตำราแต่ง ตำราแปล เอกสารประกอบการสอน วิจัย บทความวิชาการ หรือ สิ่งประดิษฐ์ (ความเห็นร้อยละ 85.1 ที่ชอบ เขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีค่าร้อยละอยู่ระหว่าง 81.8 ถึง 88.4)

เพื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการ ประเมินงานวิจัย และงานเขียนทางวิชาการในองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ตามกลุ่มสาขา วิชาและตำแหน่งทางวิชาการ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- ลักษณะงานเป็นตำราแต่ง ตำราแปล เอกสารประกอบการสอน วิจัย บทความทางวิชาการ หรือสิ่งประดิษฐ์ ที่ควรต้องคำนึงถึง ในการประเมินงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ โดยจำแนกผู้ ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	91.2	81.6	85.4
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	78.4	78.1	78.3
สังคมศาสตร์	85.7	92.1	89.5
รวม	85.7 (162)	84.7 (227)	85.1

จากตาราง 31 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบ ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานวิจัย และงานเขียนทางวิชาการ คือ ลักษณะงาน เป็นตำราแต่ง ตำราแปล เอกสารประกอบการสอน วิจัย บทความวิชาการ หรือ สิ่งประดิษฐ์ (ความเห็นร้อยละ 85.1 ที่ชอบ เขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของ

อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการร้อยละระหว่าง 81.8 ถึง 88.4) เมื่อจำแนก
ความเห็นตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ. แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง
2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนความเห็นอื่น ๆ ที่คณาจารย์ระบุไว้ คือ องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึง
ในการประเมินงานวิจัย และงานเขียนทางวิชาการ ได้แก่ คุณภาพและคุณประโยชน์ของงาน
ในแง่ปฏิบัติได้ (มีใช้ปริมาณ) คุณค่าทางวิชาการ ความสำคัญเชิงวิชาการ ใ้มาตรฐาน
เพียงใด สัมพันธ์กับงานสอน งานตรงกับภาควิชา ส่งเสริมวิชาชีพเฉพาะสาขา ความริ
เริ่มสร้างสรรค์ จรรยาบรรณการผลิตผลงาน เน้นเนื้อหาชัดเจน ถูกต้อง และความยาก
ง่าย คำরাบแปลควรต้องคำนึงถึงจำนวนหน้า แต่คำราบแต่งไม่จำเป็น บทความวารสารที่
ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ทั้งในและนอกประเทศและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไปในสาขานั้นๆ

การนับจำนวนชิ้นงานต่อภาคเรียน งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการควร
ได้รับการประเมินทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ทางหนึ่งของเชิงปริมาณคือการนับจํานวน
ชิ้นงานต่อภาคเรียน ผู้วิจัยต้องการทราบความเห็นของคณาจารย์ว่าการนับจำนวนชิ้น
งานต่อภาคเรียนควร กิดเฉพาะภาคที่งานชิ้นนั้น เสร็จเรียบร้อย โดยที่ถ้าเป็นคำราบต้องได้พิมพ์
จำหน่ายทั่วไป งานวิจัยต้องมีรายงานและบทความต้องได้ลงวารสารและวารสารออกแล้ว
หรือเอกสารอื่นที่เสนอรายงานในที่ประชุม/สัมมนา และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป คณาจารย์
จำนวนครึ่งหนึ่งที่ตอบว่าเห็นด้วย (ร้อยละ 50.8 ที่ชอบแสดงความคิดเห็น 95 % ความ
เห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละระหว่าง 46.2 ถึง 55.4)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบที่เห็นด้วยกับการนับจำนวนชิ้นงานต่อภาคเรียน
ในงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ ได้ดังนี้

ตาราง 32 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการนับจำนวนชิ้นงานต่อภาคเรียนในงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.+	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	48.5	60.2	55.6
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	27.5	53.1	41.7
สังคมศาสตร์	48.6	54.5	52.1
รวม	42.9 (81)	56.3 (151)	50.8

จากตาราง 32 คณาจารย์โดยส่วนรวม เห็นด้วยกับการนับจำนวนชิ้นงานต่อภาคเรียนในงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ จำนวนร้อยละ 50.8 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละระหว่าง 46.2 ถึง 55.4 เมื่อจำแนกความเห็นตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ.+ ความเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่ม ผศ.+ (ร้อยละ 56.3) สูงกว่าความเห็นของกลุ่มอาจารย์ (ร้อยละ 42.9) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ส่วนข้อเสนอแนะที่คณาจารย์ระบุไว้คือ การประเมินค่านคุณภาพมีความหมายและคุณภาพมากกว่าค่านปริมาณ ปริมาณและคุณภาพอาจเป็นปฏิภาคกลับกันได้ ควรเน้นการตัดสินที่คุณภาพ

ควรประเมินผลงานก่อนที่จะไปเผยแพร่ หากยังมีได้พิมพ์เผยแพร่ให้ภาควิชาที่เกี่ยวข้องรับรองให้ไว้ได้ งานวิจัยใหม่ ๆ หากที่จะมีผู้นำลงในวารสารต้องคำนึงถึงขวัญกำลังใจของผู้ที่คิดจะทำด้วย งานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนจากมูลนิธิ องค์การระหว่างประเทศ ไม่จำเป็นต้องลงพิมพ์ งานวิจัยที่พิมพ์โรงพิมพ์แล้ว ไม่จำเป็นต้องลงวารสาร ในบางกรณี

เช่น ผลงานทางศิลปกรรมไม่สามารถพิมพ์ได้ การพิมพ์ตำราอาจพิมพ์ใช้ภายในมหาวิทยาลัย แต่ไม่จัดจำหน่ายทั่วไปก็ได้ ต้องดูมาตรฐานของวารสารหรือมาตรฐานของการประชุมสัมมนาว่าเป็นระดับระหว่างสถาบันแห่งชาติ หรือมีการกลั่นกรองงานหรือไม่

ควรดูความสม่ำเสมอทางคุณค่าความกระตือรือร้นที่จะผลิตงาน มีใจทำช่วงขอ : ปริมาณงาน ต้องคำนึงถึงขนาดของงานและเวลาที่ควรใช้เพราะงานบางอย่างใช้เวลา นานมากกว่าจะเสร็จ อาจคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของงานที่เสร็จในแต่ละภาคการศึกษา

ควรสร้างเกณฑ์วัด การนับจำนวนชิ้นงานควภาคเรียน บางกรณีอาจใช้ได้ เพราะเป็นงานง่าย งานเก่าไม่ต้องริเริ่มมากและหลักฐานหาง่าย ส่วนงานที่มีขั้นตอนไม่ ชัดเจนทำยาก และซับซ้อน และหาหลักฐานยาก ย่อมอาศัยเกณฑ์เดียวกันนั้นไม่ได้ ต้องคิด ให้ครอบคลุมเกี่ยวกับการสร้างเกณฑ์ให้ครอบคลุมงาน

งานบริการชุมชน

ผู้ประเมิน ความเห็นโดยส่วนรวมของคณาจารย์เกี่ยวกับผู้ควรประเมินงาน บริการชุมชนคือ กรรมการประเมินระดับภาควิชา (ความเห็นร้อยละ 55.4 ที่ขอบเขตของ ความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการอยละอยู่ระหว่าง 50.8 ถึง 60)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับผู้ที่ควรประเมินงานบริการชุมชนคือ กรรมการประเมินระดับภาควิชา ตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ ดังแสดงใน ตารางต่อไปนี้

ตาราง 33 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการให้กรรมการ
ประเมินระดับภาควิชา เป็นผู้ประเมินงานบริการชุมชน โดยจำ-
แนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	52.9	59.2	56.7
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	37.3	42.2	40.0
สังคมศาสตร์	65.7	63.4	64.3
รวม	53.4	56.7	55.4
	(101)	(152)	

จากตาราง 33 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า ผู้ควรประเมิน
งานบริการชุมชนคือ กรรมการประเมินระดับภาควิชา (ความเห็นร้อยละ 55.4 ที่ชอบ
เขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละอยู่
ระหว่าง 50.8 ถึง 60) เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบตามตำแหน่งทางวิชาการ
อาจารย์-ผศ. แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนความเห็นอื่น ๆ ที่คณาจารย์ระบุไว้ คือ ผู้ควรประเมินงานบริการชุมชน
คือ ทั้ง 3 ฝ่าย หมายถึง กรรมการประเมินระดับภาควิชา หัวหน้าภาควิชา และผู้รับ
บริการ ประเมินร่วมกัน ผู้นำชุมชน ตัวเอง ผู้บริหารคณะ ผู้บริหารที่รับผิดชอบงาน
บริการชุมชนนั้นๆ กรรมการที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริการชุมชน (บุคคลภายนอก)
กรรมการเฉพาะกิจระดับคณะ กรรมการเฉพาะกิจระดับมหาวิทยาลัย มีที่ประเมิน
โครงการ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับบริการชุมชนออกใบรับรองให้ ควรมีการ
สรุปผลงานโดยตรงและถูกประเมินควร เสนอผ่านคณาจารย์งาน ให้คำนึงถึงคุณภาพของงาน
นอกจากนี้ความเห็นในทางตรงข้ามคือ เห็นว่าไม่จำเป็นต้องประเมิน แต่ควรเป็นโครงการ
ที่คณะ ภาควิชา ยอมรับหรือเห็นชอบแล้ว

องค์ประกอบ จากความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมพบว่า องค์ประกอบ ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริการชุมชนคือ ลักษณะงาน (ความเห็นร้อยละ 60.7 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการร้อยละระหว่าง 78.9 ถึง 82.6) ปริมาณงานซึ่งอาจคิดเป็นจำนวนครั้ง จำนวน ชั่วโมง/ครั้ง (ความเห็นร้อยละ 62.1 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละระหว่าง 59.8 ถึง 64.4)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริการชุมชนในองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการจะได้อะไรดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 34 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ-ลักษณะงาน ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริการชุมชน โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.+	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	76.5	82.5	80.1
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	82.4	82.8	82.6
สังคมศาสตร์	84.3	77.2	80.1
รวม	81.0 (153)	80.6 (216)	80.7

จากตาราง 34 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบ ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริการชุมชนคือ ลักษณะงาน (ความเห็นร้อยละ 80.7 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละ อยู่ระหว่าง 78.9 ถึง 82.6) เมื่อจำแนกผู้ตอบตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ.+ แล้ว ความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 35 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ-
ปริมาณงาน ที่ควรคำนึงถึงในการประเมินงานบริการชุมชน
โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.+	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	69.1	68.0	68.4
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	37.3	59.4	49.6
สังคมศาสตร์	64.3	64.4	64.3
รวม	58.7 (111)	64.6 (173)	62.1

จากตาราง 35 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบ
ที่ควรคำนึงถึงในการประเมินงานบริการชุมชนคือ ปริมาณงานซึ่งอาจคิดเป็นจำนวนครั้ง
จำนวนชั่วโมง/ครั้ง (ความเห็นร้อยละ 62.1 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็น
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละระหว่าง 59.8 ถึง 64.4) เมื่อจำแนก
ผู้ตอบตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ.+ แล้ว ความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2
กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนความเห็นอื่น ๆ ที่คณาจารย์ระบุไว้คือ องค์ประกอบที่ควรคำนึงถึงในการ
ประเมินงานบริการชุมชนคือ เนื้อหาสาระ ความต้องการของชุมชน จำนวนผู้รับบริการ
ความยากง่าย สถานที่ปฏิบัติการ คุณประโยชน์ที่เกิดจากการบริการชุมชน เวลาที่ใช้
ปริมาณงานและผลเชิงพฤติกรรมของผู้รับบริการ ผลที่ได้จากบริการชุมชน ประเมินตาม
วัตถุประสงค์ของงานว่าผลที่ได้เหมาะสมมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่
สิ่งที่ควรเน้นอย่างยิ่งคือคุณภาพของงาน ควรให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพ
ด้วย

งานกรรมการ

องค์ประกอบ จากความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมพบว่า องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานกรรมการคือ ลักษณะงาน (ความเห็นร้อยละ 75.3 ที่ชอบเขตตรงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละระหว่าง 73.3 ถึง 77.3) ปริมาณงาน/ภาค (ความเห็นร้อยละ 61.5 ที่ชอบเขตตรงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละระหว่าง 59.2 ถึง 63.8) นำหนักความสำคัญของงาน (ความเห็นร้อยละ 60.4 ที่ชอบเขตตรงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละระหว่าง 58.1 ถึง 62.7)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานกรรมการในแต่ละองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 36 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ-ลักษณะงานที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานกรรมการ โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.+	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	86.8	76.7	80.7
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	64.7	68.8	67.0
สังคมศาสตร์	78.6	73.3	75.4
รวม	77.8 (147)	73.5 (197)	75.3

จากตาราง 36 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบ ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานกรรมการ คือ ลักษณะงาน (ความเห็นร้อยละ 75.3 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละ ระหว่าง 73.3 ถึง 77.3) เมื่อจำแนกผู้ตอบตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ. แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 37 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- ปริมาณงาน/ภาค ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานกรรมการ โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	55.4	72.8	66.7
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	57.4	59.4	53.0
สังคมศาสตร์	45.1	62.4	62.0
รวม	49.2 (93)	65.7 (176)	61.5

จากตาราง 37 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบ ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานกรรมการ คือ ปริมาณงาน/ภาค (ความเห็นร้อยละ 61.5 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละอยู่ระหว่าง 59.2 ถึง 63.8) เมื่อจำแนกผู้ตอบตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ. แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม แสดงให้เห็นว่า ความเห็นสอดคล้องของกลุ่มมนุษยศาสตร์อาจารย์ขึ้นไปมีการร้อยละสูงกว่ากลุ่มอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 38 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ-
น้ำหนักความสำคัญของงาน ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมิน
งานกรรมการ โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่ง
ทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.+	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	60.3	74.8	69.0
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	52.9	50.0	51.3
สังคมศาสตร์	48.6	64.4	57.9
รวม	54.0 (102)	64.9 (174)	60.4

จากตาราง 38 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบ
ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานกรรมการคือ น้ำหนักความสำคัญของงาน (ความ
เห็นร้อยละ 60.4 ที่ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่มีการร้อยละอยู่ระหว่าง 58.1 ถึง 62.7) เมื่อจำแนกผู้ตอบตามตำแหน่งทาง
วิชาการ อาจารย์-ผศ.+ แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม แสดงให้เห็นว่า
ความเห็นสอดคล้องของกลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีการร้อยละสูงกว่ากลุ่มอาจารย์
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนความเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมิน
งานกรรมการที่คณาจารย์ระบุไว้คือ เวลาที่ใช้ เนื้อหาสาระของงาน ความสอดคล้อง
ของงาน ความรับผิดชอบในตำแหน่งกรรมการที่ดำรงอยู่ ความเอาใจใส่ต่องาน ความ
ตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม การมีส่วนร่วมต่องานนั้น ๆ และสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงอย่างยิ่ง
คือคุณภาพของงาน นอกจากนี้ยังมีความเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับการประเมินงานกรรมการ
เพราะบางครั้งการ เป็นกรรมการ นั้นได้รับแต่งตั้งมาจากพวกห้องและบางครั้งไม่ได้ทำ
อะไรเลย

งานบริหาร

ผู้ประเมิน ความเห็นโดยส่วนรวมของคณาจารย์เกี่ยวกับผู้ที่ควรประเมินงานบริหาร คือ ผู้บริหาร ในระดับที่สูงกว่า (ความเห็นร้อยละ 59.7 ที่ชอบเขตวงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละระหว่าง 57.4 ถึง 62.0)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับผู้ที่ควรประเมินงานบริหาร คือ ผู้บริหาร ในระดับที่สูงกว่า ตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 39 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นคว่ำกับการให้ผู้บริหาร ในระดับที่สูงกว่าเป็นผู้ประเมินงานบริหาร โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.+	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	60.3	60.2	60.2
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	54.9	62.5	59.1
สังคมศาสตร์	58.6	60.4	59.7
รวม	58.2 (110)	60.8 (163)	59.7

จากตาราง 39 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า ผู้ที่ควรประเมินงานบริหาร คือ ผู้บริหาร ในระดับที่สูงกว่า (ความเห็นร้อยละ 59.7 ที่ชอบเขตวงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละระหว่าง 57.4 ถึง 62.0) เมื่อจำแนกผู้ตอบตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ.+ แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนความเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับผู้ที่ควรประเมินงานบริหารที่คณาจารย์ระบุไว้คือ อาจารย์ทุกคนในคณะ กรรมการกลางระดับคณะ กรรมการเฉพาะกิจควรมีองค์ประกอบ จากบุคคลหลายฝ่ายยกเว้นตัวเองและควรสร้างเครื่องมือประเมินที่เหมาะสม ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา โดยตรง

องค์ประกอบ จากความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมพบว่า องค์ประกอบ ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริหาร คือ ลักษณะตำแหน่งบริหารประจำ-บริหาร บางส่วน (ความเห็นร้อยละ 79.2 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละระหว่าง 75.5 ถึง 82.9) ปริมาณงาน/ภาค (ความเห็นร้อยละ 54.9 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละระหว่าง 50.3 ถึง 59.5)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการ ประเมินงานบริหารในองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ คังการางต่อไปนี้

ตาราง 40 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ- ลักษณะตำแหน่งบริหารประจำ-บริหารบางส่วน ที่ควรต้องคำนึง ถึงในการประเมินงานบริหาร โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขา วิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ. +	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	86.8	80.6	83.0
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	72.6	75.0	73.9
สังคมศาสตร์	78.6	79.2	79.0
รวม	79.9	78.7	79.2
	(151)	(211)	

จากตาราง 40 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริหาร คือ ลักษณะตำแหน่งบริหารประจำ-บริหารบางส่วน (ความเห็นร้อยละ 79.2 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละระหว่าง 75.5 ถึง 82.9) เมื่อจำแนกผู้ตอบตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ.+ แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 41 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับองค์ประกอบปริมาณงาน/ภาค ที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริหาร โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.+	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	51.5	59.2	56.1
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	43.1	51.6	47.8
สังคมศาสตร์	54.3	61.4	58.5
รวม	50.3 (95)	58.2 (156)	54.9

จากตาราง 41 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริหาร คือ ปริมาณงาน/ภาค (ความเห็นร้อยละ 54.9 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละระหว่าง 50.3 ถึง 59.5) เมื่อจำแนกผู้ตอบตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ.+ แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนความเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริหารที่คณาจารย์ระบุไว้คือ ลักษณะงานที่บริหาร คุณสมบัติของผู้บริหาร ประสิทธิภาพความสามารถเฉพาะตัว และความสามารถในการบริหาร การะงานงานสอน วิจัย และงานอื่น ๆ ของผู้บริหาร (ปริมาณงานอื่นที่รับผิดชอบ) ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น ความสอดคล้องและความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานที่ทำได้เป็นไปตามนโยบายที่แถลงไว้หรือไม่ ปริมาณและคุณภาพของการบริหารงาน ผลงานที่ปรากฏเด่นชัดและมีประสิทธิภาพ

เวลาที่ควรประเมิน จากความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมพบว่า เวลาที่ควรประเมินงานบริหารคือ ทุกปลายปีการศึกษา (ด้วยความเห็นร้อยละ 66.7 ที่ขอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละระหว่าง 62.4 ถึง 71.0)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับเวลาที่ควรประเมินงานบริหารคือ ทุกปลายปีการศึกษา ตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 42 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับเวลาที่ควรประเมินงานบริหาร-ทุกปลายปีการศึกษา โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.+	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	75.0	61.2	66.7
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	76.5	62.5	68.7
สังคมศาสตร์	68.6	63.4	65.5
รวม	73.0	62.3	66.7
	(138)	(167)	

จากตาราง 42 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า เวลาที่ควรประเมินงานบริหารคือ ทุกปลายปีการศึกษา (ความเห็นร้อยละ 66.7 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการอยุ่ระหว่าง 62.4 ถึง 71.0) เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ. + แล้ว ความเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มอาจารย์ (ร้อยละ 73.0) สูงกว่ากลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป (ร้อยละ 62.3) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนความเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับเวลาที่ควรประเมินงานบริหารที่คณาจารย์ระบุไว้คือ ทุก 3 เดือน ทุก 6 เดือน และทุก 1 ปี ทุกปีงบประมาณ ปีละครั้งเมื่อใดก็ได้ ทุกครั้งที่หมดวาระ กริ่งและปลายวาระของผู้บริหาร ทุกช่วงระยะเวลาพิจารณา 2 ชั้น ตามความเหมาะสมของแต่ละงาน

งานกิจกรรมนักศึกษา

ผู้ประเมิน ความเห็นโดยส่วนรวมของคณาจารย์เกี่ยวกับผู้ที่ควรประเมินงานกิจกรรมนักศึกษาคือ คณะกรรมการเฉพาะกาล (ด้วยความเห็นร้อยละ 59.5 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการอยุ่ระหว่าง 55.0 ถึง 64.0) นักศึกษา (ด้วยความเห็นร้อยละ 54.5 ที่ชอบเขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการอยุ่ระหว่าง 49.9 ถึง 59.1)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับผู้ที่ควรประเมินงานกิจกรรมนักศึกษาในแต่ละรายการดังกล่าวข้างต้นตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 43 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการให้คณะกรรมการเฉพาะกาลเป็นผู้ประเมินงานกิจกรรมนักศึกษา โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ.+	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	60.3	52.4	55.6
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	51.0	59.4	55.7
สังคมศาสตร์	71.4	62.4	66.1
รวม	61.9 (117)	57.8 (155)	59.5

จากตาราง 43 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า ผู้ควรประเมินงานกิจกรรมนักศึกษาคือ คณะกรรมการเฉพาะกาล (ด้วยความเห็นร้อยละ 59.5 ที่ชอบ เขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีค่าร้อยละระหว่าง 55.0 ถึง 64.0) เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ.+ แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 44 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับการให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมินงานกิจกรรมนักศึกษา โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ. *	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	50.0	56.3	53.8
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	51.0	50.0	50.4
สังคมศาสตร์	60.0	56.4	57.9
รวม	54.0 (102)	54.9 (147)	54.5

จากตาราง 44 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า ผู้ควรประเมินงานกิจกรรมนักศึกษาคือ นักศึกษา (ด้วยความเห็นร้อยละ 54.5 ที่ชอบ เขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละระหว่าง 49.9 ถึง 59.1) เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ. * แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนความเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับผู้ที่ควรประเมินงานกิจกรรมนักศึกษาของที่คณาจารย์ระบุไว้คือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับผิดชอบ คณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา อาจารย์และนักศึกษา นักศึกษาและผู้บริหารระดับสูงกว่า เพื่อนอาจารย์ที่รวมกิจกรรมเดียวกัน หัวหน้าภาควิชา กรรมการประจำคณะ กรรมการประเมินผล นอกจากนี้มีความเห็นในทางตรงข้ามว่าไม่จำเป็นต้องประเมินงานกิจกรรมนักศึกษา

เวลาที่ควรประเมิน จากความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมพบว่า เวลาที่ควรประเมินงานกิจกรรมนักศึกษาคือ ทุกปลายปีการศึกษา (ความเห็นร้อยละ 56.5 ที่ชอบ เขตช่วงความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละระหว่าง 52 ถึง 61.1)

เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับเวลาที่ควรประเมินงานกิจกรรมนักศึกษา
คือทุกปลายปีการศึกษา ตามกลุ่มสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ ดังแสดงในตารางต่อไป

ตาราง 45 แสดงจำนวนร้อยละของคณาจารย์ที่เห็นด้วยกับเวลาที่ควรประเมินงานกิจกรรมนักศึกษา-ทุกปลายปีการศึกษา โดยจำแนกผู้ตอบตามกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่ม	ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	อาจารย์	ผศ. †	
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	66.2	56.3	60.2
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	56.9	46.9	51.3
สังคมศาสตร์	62.9	51.5	56.1
รวม	62.4 (118)	52.2 (140)	56.5

จากตาราง 45 ความเห็นของคณาจารย์โดยส่วนรวมเห็นว่า เวลาที่ควรประเมินงานกิจกรรมนักศึกษาคือ ทุกปลายปีการศึกษา (ด้วยความเห็นร้อยละ 56.5 ที่ขอบเขตของความเชื่อมั่น 95 % ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการร้อยละระหว่าง 52 ถึง 61.1) เมื่อจำแนกความเห็นของผู้ตอบตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์-ผศ. † แล้วความเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มอาจารย์ (ร้อยละ 62.4) สูงกว่ากลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป (ร้อยละ 52.2) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนความเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับเวลาที่ควรประเมินงานกิจกรรมนักศึกษาที่คณาจารย์ระบุไว้คือ ทุก 3 เดือน ทุก 2 ปี เมื่อเสร็จสิ้นแต่ละโครงการหรือกิจกรรมแต่ละชิ้นในช่วงปลายปีหรือปลายภาคเรียน

ส่วน ก สัดส่วนภาระงานของอาจารย์ ความเห็นโดยส่วนรวมของคณาจารย์
เห็นว่า สัดส่วนภาระงานของอาจารย์โดยทั่วไปอาจแบ่งได้ดังนี้ งานสอนร้อยละ 50
งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ ร้อยละ 20 งานบริการชุมชน ร้อยละ 10 งาน
ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย ร้อยละ 10 งานบริหารและงานกิจกรรมนัก-
ศึกษา งานกรรมการและอื่น ๆ ร้อยละ 10

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสัดส่วนภาระงานของอาจารย์โดยทั่วไปที่คณาจารย์ระบุ
คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยควร เน้นงานการสอน และงานวิชาการ เป็นหลัก เพราะงาน
ด้านอื่นเป็นรอง แม้แต่งานบริหารก็เป็นเพียงความวาระ ควรแยกสัดส่วนภาระงานระหว่าง
ผู้บริหารกับอาจารย์ทั่วไป ควรหุ้มเห่อย่างใดอย่างหนึ่งว่าทำงานบริหารเต็มตัวหรือไม่
งานบริหารไม่ใช่ทำกริ่ง ๆ กลาง ๆ อาจารย์แต่ละคนไม่จำเป็นต้องมีงานครบทั้ง 5 อย่าง
ขึ้นกับความถนัด ลักษณะวิชาหรือธรรมชาติของสาขาวิชา ตำแหน่งหน้าที่ของอาจารย์
ภาระที่ได้รับมอบหมายและอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน จึงไม่ควรแบ่งสัดส่วนภาระงานตายตัว
นั่นคือ สัดส่วนของภาระงานควร ยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็น อย่างไรก็ตาม
ถ้าไม่ใช่ผู้บริหาร งานสอนต้องมีเปอร์เซ็นต์มากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของคณาจารย์เกี่ยวกับการประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองยังคณาจารย์คณะต่าง ๆ 11 คณะ จำนวน 1,227 ฉบับ ซึ่งจัดเป็น 3 กลุ่มสาขาวิชาคือ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ 518 ฉบับ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 337 ฉบับ และกลุ่มสังคมศาสตร์ 372 ฉบับ แบบสอบถามที่ได้รับคืนทางไปรษณีย์และรับด้วยตนเอง 457 ฉบับ (ร้อยละ 37.2) แยกจำนวนตามกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ 171 ฉบับ (ร้อยละ 33) กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 115 ฉบับ (ร้อยละ 34.1) และกลุ่มสังคมศาสตร์ 171 ฉบับ (ร้อยละ 46.0)

ผลการวิจัย ผู้วิจัยเสนอความคิดเห็นที่รวบรวมจากคณาจารย์เป็นประเด็น ๆ ต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันร้อยละ 69.2 (ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ระหว่าง 65.0 ถึง 73.4) และจัดความสำคัญเป็นอันดับ 1 คือ "พัฒนาอาจารย์ในตำแหน่งประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมดของอาจารย์" ความเห็นของกลุ่มบริหารและกลุ่มไม่บริหารในความมุ่งหมายข้อนี้ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความมุ่งหมายอื่น ๆ ความเห็นสอดคล้องไม่ถึงร้อยละ 50 จึงไม่นำเสนอ

2. การประเมินอาจารย์ควรต้องมีนโยบายหลักจากมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติได้โดยพร้อมเพรียงกัน คณาจารย์ส่วนใหญ่เห็นด้วย ร้อยละ 87.3 (ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ระหว่างร้อยละ 84.2 ถึง 90.4) กลุ่มบริหารมีความเห็นสอดคล้อง (ร้อยละ 90.7) สูงกว่ากลุ่มไม่บริหาร (ร้อยละ 84.6) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ

3. กลุ่มบุคคลที่ควรดำเนินการประเมินอาจารย์ อาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นสอดคล้องไม่ถึงร้อยละ 50 มีกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพเพียงกลุ่มเดียวที่ความเห็นสอดคล้องร้อยละ 52.9 โดยเห็นว่า การประเมินอาจารย์ควรดำเนินการ โดยคณะกรรมการกลางระดับคณะประกอบด้วยตัวแทนของอาจารย์ในแต่ละภาควิชา เมื่อจำแนกผู้ตอบกลุ่มนี้ตามกลุ่มบริหาร-ไม่บริหาร ความเห็นของกลุ่มไม่บริหารมีความสอดคล้อง (ร้อยละ 58.5) สูงกว่ากลุ่มบริหาร (ร้อยละ 43.8) อย่างมีนัยสำคัญระดับ .05

4. หน้าที่ของคณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัยควร (1) พัฒนาและปรับกระบวนการและวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนโยบายของมหาวิทยาลัย (เห็นด้วยร้อยละ 52.3 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นอยู่ระหว่างร้อยละ 47.7 ถึง 56.9) (2) เป็นศูนย์ประสานงานกับกรรมการกลางระดับคณะทุกคณะ (เห็นด้วยร้อยละ 51.4 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นอยู่ระหว่างร้อยละ 46.8 ถึง 56.0)

หน้าที่ของคณะกรรมการกลางระดับคณะ ควร (1) ประสานงานร่วมกับกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัย (เห็นด้วยร้อยละ 59.5 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นอยู่ระหว่างร้อยละ 55.0 ถึง 64.0) (2) สร้างแบบฟอร์มการประเมินอาจารย์ในส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะของคณะวิชา (เห็นด้วยร้อยละ 55.6 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นอยู่ระหว่างร้อยละ 51.1 ถึง 60.2) และ (3) ปฏิบัติตามนโยบายการประเมินของมหาวิทยาลัย (เห็นด้วยร้อยละ 51 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นอยู่ระหว่างร้อยละ 46.4 ถึง 55.6)

หน้าที่ของคณะกรรมการกลางระดับภาควิชา ควรรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินงานของอาจารย์ในภาควิชา (เห็นด้วยร้อยละ 65.9 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นอยู่ระหว่างร้อยละ 61.6 ถึง 70.3)

คณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัยควรได้รับการแต่งตั้งโดยกรรมการคณะแต่ละคณะคัดเลือกอาจารย์ในคณะ เป็นตัวแทนเสนอกรมมหาวิทยาลัย (เห็นด้วยร้อยละ 76.2 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นอยู่ระหว่างร้อยละ 72.3 ถึง 80.1)

คณะกรรมการกลางระดับคณะควรได้รับการแต่งตั้งโดยแต่ละภาควิชาส่งตัวแทนภาคเสนอคณะ (เห็นด้วยร้อยละ 82.5 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นอยู่ระหว่างร้อยละ 79.0 ถึง 86.0)

5. ภาระงาน

5.1 งานสอน ผู้ประเมินงานสอนด้านคุณภาพ คือ นักศึกษา (เห็นด้วยร้อยละ 62.1 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 59.8 ถึง 64.4) เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกัน (เห็นด้วยร้อยละ 52.5 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 50.2 ถึง 54.8) และหัวหน้าภาควิชา (เห็นด้วยร้อยละ 50 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 47.1 ถึง 52.3) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เครื่องมือ ที่ใช้ประกอบการประเมินงานสอนคือ แบบประเมินผลการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาประเภทสอนเป็นกลุ่ม (เห็นด้วยร้อยละ 61.1 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 56.6 ถึง 65.6) และแบบสังเกตการสอน ปฏิบัติการ สำหรับเพื่อนอาจารย์/หัวหน้าภาค (เห็นด้วยร้อยละ 55.6 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 51.1 ถึง 60.2) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

องค์ประกอบ (งานสอนเป็นกลุ่ม) องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนเป็นกลุ่มคือ วิธีสอน-บรรยายหรือปฏิบัติการ (เห็นด้วยร้อยละ 79.9 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 76.2 ถึง 83.6) จำนวนชั่วโมง/ภาคเรียน (เห็นด้วยร้อยละ 72.7 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 68.6 ถึง 76.8) จำนวนนักศึกษา (เห็นด้วยร้อยละ 64.6 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 60.2 ถึง 69.0) ระดับชั้นที่สอน (เห็นด้วยร้อยละ 56 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 51.5 ถึง 60.6) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

องค์ประกอบ (งานสอนรายบุคคล) องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานสอนรายบุคคลคือ จำนวนคน/ภาค (เห็นด้วยร้อยละ 62.1 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 57.7 ถึง 66.6) ระดับปริญญา (เห็น

ด้วยร้อยละ 55.4 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 50.8 ถึง 60.0) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เวลาที่ควรประเมิน เวลาที่ควรประเมินงานสอนเป็นกลุ่ม คือ ทุกปลายภาคเรียน (เห็นด้วยร้อยละ 50.6 ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 46.0 ถึง 55.2) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.2 งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ

ผู้ประเมิน ผู้ประเมินงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการคือ กรรมการเฉพาะสาขาวิชา/กรรมการประเมินประจำภาควิชา (เห็นด้วยร้อยละ 86.9 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 83.8 ถึง 90) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ควรคำนึงถึงในการประเมินงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการคือ ลักษณะงาน เป็นตำราแต่ง ตำราแปล เอกสารประกอบการสอน วิจัย บทความวิชาการหรือสิ่งประดิษฐ์ (เห็นด้วยร้อยละ 85.1 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 81.8 ถึง 88.4) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การนับจำนวนชิ้นงานต่อภาคเรียนในงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ คณาจารย์จำนวนครึ่งหนึ่งตอบว่าเห็นด้วย (ร้อยละ 50.8 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 46.2 ถึง 55.4) ความเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป (ร้อยละ 56.3) สูงกว่าความเห็นของกลุ่มอาจารย์ (ร้อยละ 42.9) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.3 งานบริการชุมชน

ผู้ประเมิน ผู้ประเมินงานบริการชุมชนคือ กรรมการประเมินระดับภาควิชา (เห็นด้วยร้อยละ 55.4 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 50.8 ถึง 60) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริการชุมชนคือ ลักษณะงาน (เห็นด้วยร้อยละ 80.7 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 78.9 ถึง 82.6) ปริมาณงานซึ่งอาจคิดเป็นจำนวนครั้ง จำนวนชั่วโมง/ครั้ง (เห็นด้วยร้อยละ 62.1 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 59.8 ถึง 64.4) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.4 งานกรรมการ

องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานกรรมการคือ ลักษณะงาน (เห็นด้วยร้อยละ 75.3 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 73.3 ถึง 77.3) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปในองค์ประกอบลักษณะงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปริมาณงาน/ภาค (เห็นด้วยร้อยละ 61.5 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 59.2 ถึง 63.8) และน้ำหนักความสำคัญของงาน (เห็นด้วยร้อยละ 60.4 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 58.1 ถึง 62.7) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปในองค์ประกอบ-ปริมาณงาน/ภาค และน้ำหนักความสำคัญของงาน พบว่ากลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปมีความเห็นสอดคล้องสูงกว่ากลุ่มอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.5 งานบริหาร

ผู้ประเมิน ผู้ประเมินงานบริหารคือ ผู้บริหารในระดับที่สูงกว่า (เห็นด้วยร้อยละ 59.7 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 57.4 ถึง 62.0) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินงานบริหารคือ ลักษณะตำแหน่งบริหารประจำ-บริหารบางส่วน (เห็นด้วยร้อยละ 79.2 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 75.5 ถึง 82.9) ปริมาณงาน/ภาค (เห็นด้วยร้อยละ 54.9 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 50.3 ถึง 59.5) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เวลาที่ควรประเมิน เวลาที่ควรประเมินงานบริหารคือ ทุกปลายปีการศึกษา (เห็นด้วยร้อยละ 66.7 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 62.4 ถึง 71.0) ความเห็นที่สอดคล้องในกลุ่มอาจารย์สูงกว่ากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.6 งานกิจกรรมนักศึกษา

ผู้ประเมิน ผู้ประเมินงานกิจกรรมนักศึกษาคือ คณะกรรมการเฉพาะกิจ (เห็นด้วยร้อยละ 59.5 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 55.0 ถึง 64.0) นักศึกษา (เห็นด้วยร้อยละ 54.5 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 49.9 ถึง 59.1) ความเห็นระหว่างกลุ่มอาจารย์และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เวลาที่ควรประเมิน เวลาที่ควรประเมินงานกิจกรรมนักศึกษาคือ ทุกปลายปีการศึกษา (เห็นด้วยร้อยละ 56.5 อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นระหว่างร้อยละ 52 ถึง 61.1) ความเห็นที่สอดคล้องในกลุ่มอาจารย์สูงกว่ากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

6. สัดส่วนภาระงานของอาจารย์โดยทั่วไป ความเห็นโดยรวมของคณาจารย์เห็นว่า สัดส่วนภาระงานของอาจารย์โดยทั่วไปอาจแบ่งได้ดังนี้ งานสอนร้อยละ 50 งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ ร้อยละ 20 งานบริการชุมชน ร้อยละ 10 งานส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย ร้อยละ 10 งานบริหารและงานกิจกรรมนักศึกษา งานกรรมการและอื่น ๆ ร้อยละ 10

อภิปราย

ความเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เกี่ยวกับการประเมินอาจารย์มีประโยชน์และคุณค่าอย่างมาก เพราะอย่างน้อยที่สุดก็ได้มีข้อมูลความเห็นเบื้องต้นเป็นฐานหลักและเป็นเข็มทิศชี้ทางเลือกของการประเมินอาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่ามีความมุ่งหมายเพื่อ "พัฒนาอาจารย์ในค่านประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมดของอาจารย์" นับเป็นนิมิตอันดีงามสำหรับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ได้เสียงตอบสนองจากคณาจารย์ให้มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่เป้าประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามที่ได้ตั้งเจตนาไว้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เมื่อมีความมุ่งหมายว่าจะประเมินอาจารย์เพื่ออะไรแล้ว รูปแบบการประเมินอาจารย์ต้องสร้างขึ้นเพื่อมุ่งพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะค่านประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมดของอาจารย์ ทั้งนี้จะปฏิบัติการประเมินโดยพร้อมเพรียงกันได้ก็ควรจะมีแนวนโยบายหลักจากมหาวิทยาลัยหรือจากทบวงมหาวิทยาลัย

ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินภาระงาน งานสอน งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ งานบริการชุมชน งานกรรมการ งานบริหาร งานกิจกรรมนักศึกษา งานสอนเป็นงานหลักของอาจารย์ทุกคน การให้น้ำหนักหรือสัดส่วนงานสอนสำหรับอาจารย์ทั่วไปจึงควรให้มากกว่างานอื่น ๆ ตามผลการวิจัยนี้ ให้งานสอนร้อยละ 50 ยกเว้นอาจารย์ที่เป็นผู้บริหารประจำหรือเต็มตัว สัดส่วนของงานก็จะเน้นไปที่งานบริหาร และอาจให้น้ำหนักเทียบเท่างานสอนเต็มหน่วยงานได้

ผู้ประเมินงานสอน (จากผลการวิจัย) นอกจากนักศึกษา เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกัน และหัวหน้าภาคแล้ว ผู้สอนประเมินตัวเองก็เป็นข้อมูลประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนาและปรับปรุงงานสอนได้คืออีกทางหนึ่ง (จากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามและสอดคล้องกับความรู้ที่เกี่ยวข้องด้วย) และที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ไม่ว่าจะประเมินงานสอน ค่านคุณภาพโดยใครก็ตาม เครื่องมือที่มีคุณภาพทั้งความเที่ยงและความตรง ความมีประโยชน์ และเป็นมาตรฐานจะเป็นเครื่องนำทางที่สำคัญและจำเป็นมากที่สุดที่จะให้การประเมินมีประสิทธิภาพและมีความเป็นไปได้

ส่วนองค์ประกอบที่ประกอบการศึกษางานสอน อาจเป็นการนับจำนวนและอาจคิดเป็นค่านำหนักให้แก่แต่ละองค์ประกอบในเชิงปริมาณ ในประการนี้ควรต้องรวบรวมองค์ประกอบที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุดเท่าที่มากที่สุดและครอบคลุมมากที่สุด แต่จากผลการวิจัยนี้ ได้้องค์ประกอบมาเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น กล่าวคือ วิธีสอน (บรรยายหรือปฏิบัติการ) จำนวนชั่วโมง/ภาคเรียน จำนวนนักศึกษา ระดับชั้นที่สอน ผู้วิจัย (รูปแบบการประเมินอาจารย์เชิงมโนทัศน์แบบที่ 2) ได้นำเสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องอีกหลายตัวไว้และนอกจากนี้อาจมีองค์ประกอบอื่นที่เพิ่มเข้าไปได้อีก ดังนั้นผู้ที่นำไปใช้ควรต้องประยุกต์และคิดให้ละเอียดรอบคอบเพื่อให้เหมาะสมกับสาขาวิชาของตนให้มากที่สุด

เวลาที่ควรประเมินงานสอน จากผลการวิจัย คณะอาจารย์ให้ความเห็นว่า ควรเป็นทุกปลายภาคเรียน แต่จากความรู้ที่เกี่ยวข้อง (ทวงแก้ว ปุฒยณก, 2525) การประเมินงานสอนควรทำตอนกลางภาคของทุกภาคเรียน ซึ่งให้ผลและมีประโยชน์มากกว่า

ภาระงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอนเป็นงานรองสำหรับอาจารย์ทั่วไป ความรู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้ยังมีผู้กล่าวไว้น้อยมาก อย่างไรก็ตามผลการวิจัยและข้อเสนอแนะของคณาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามก็ให้แนวทางพอสมควร และผนวกกับรูปแบบเชิงมโนทัศน์ซึ่งอาจพิจารณาให้รอบคอบและไตร่ตรองก่อนการนำไปใช้ต่อไปได้อีก

ข้อสังเกตประการหนึ่งคือ ภายใต้งานหนึ่ง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานบริการชุมชน งานกรรมการ งานบริหารและงานกิจกรรมนักศึกษา ต่างก็ประกอบขึ้นด้วยกิจกรรมใหญ่น้อยมากมายทั้งในช่วงเวลาภาคเรียนหนึ่ง ๆ หรือปีการศึกษาหนึ่ง ๆ ด้วยเวลาต่างกันต่าง ๆ กัน การประเมินควรได้วางแผนให้มีการประเมินสะสมทุก ๆ กิจกรรมพร้อมทั้งรายงานผลของกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย หมายความว่า ควรมีการประเมินควบคู่กับกิจกรรมตลอดเวลา นั่นคือ อาจารย์ท่านหนึ่ง ๆ จะมีรายงานประเมินผลของกิจกรรมที่ตนได้รับมอบหมายหรือมีส่วนรับผิดชอบเป็นระยะ ๆ ตามช่วงเวลาต่าง ๆ กันในแต่ละกิจกรรม และรวบรวมไว้เป็นแฟ้ม มีใบประเมินผลได้ในระยะเดียวตอนปลายปีการศึกษาสำหรับทุกงาน ดังปรากฏผลจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยและความรู้ที่ได้จากการศึกษาทำให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อไป ผู้วิจัยขอให้ข้อเสนอแนะบางประการต่อไปนี้

1. การประเมินอาจารย์เป็นงานที่ควรทำอย่างมีระบบแบบแผน
2. คณาจารย์ควรมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของงานต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน กิจกรรมอะไรบางอย่างที่จัดอยู่ภายใต้ภาระงานใด ทั้งนี้อาจมีเกณฑ์ที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรกล่าวครอบคลุมทุกลักษณะงานภายใต้ภาระงานหนึ่ง ๆ เช่น มีเกณฑ์ที่เขียนบ่งชี้อย่างชัดเจนว่า ลักษณะงานใดที่จะจัดว่าเป็นงานบริการชุมชน และอาจมีขอบเขตกำหนดความภาระงานนั้น ๆ ควรทำไม่เกินร้อยละเท่าไร หรือ ไม่ต่ำกว่าร้อยละเท่าไร ของงานทั้งหมดแล้วแต่ความเหมาะสม
3. คณาจารย์ควรได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลและได้รับการปลูกฝังให้มีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินอาจารย์ มีความตระหนักและมีโอกาสสัมผัสกับคุณค่าที่ได้จากการประเมินอาจารย์ ซึ่งอาจจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
4. ผู้บริหารทั้งระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะควรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนให้มีการประเมินอาจารย์เพื่อพัฒนาอาจารย์ในด้านประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมดของอาจารย์
5. งานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นในโครงการประเมินผล เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การใช้บริการคอมพิวเตอร์ การบันทึกรายงาน การรวบรวม-รับ-ส่ง รายงานไปยังผู้เกี่ยวข้อง สิ่งเหล่านี้ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ ต้องพิจารณาเข้าไปกับแผนการประเมินด้วย
6. การพัฒนาเครื่องมือที่มีคุณภาพ มีความสำคัญอย่างยิ่งที่อาจช่วยลดความกังวลใจและเสริมสร้างทัศนคติในทางบวกให้แก่คณาจารย์ทั้งหลายได้
7. พึงระวังการต่อต้านจากคณาจารย์ เนื่องจาก (1) ความกลัวที่จะได้ผลการประเมินที่ไม่น่าพอใจ ผลที่มุ่งบอกถึงความคืบ ความสามารถของผู้สอน (2) การเพิ่มงานมากกว่าที่เคยทำก่อนมีการประเมิน (3) การนำผลจากการประเมินไปใช้เพื่อการบริหารเพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะใช้เพื่อการตัดสินใจเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การให้

ชั้นพิเศษโดยลี้มไปว่าควรใช้ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสร้างสรรค์
มุ่งช่วยปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของค้ผู้สอนเอง ทั้งนี้อาจถือว่าผลการประ
เมินเปิดเผยเฉพาะผู้สอนเท่านั้น

8. ถ้าได้เริ่มมีขบวนการประเมินอาจารย์ควรมีการติดตามผล ประเมินวิธี
ดำเนินการ และจะได้ผลยิ่งก็ควรดำเนินการวิจัยประกอบใ้มากเพียงพอ เพื่อจะได้ข้อมูล
ช่วยให้การประเมินมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

9. ควรให้เวลามาก ๆ กับการปรับปรุงกระบวนการทั้งหมด และการนำรูปแบบ
แบบการประเมินอาจารย์ไปใช้ โดยทั้งอาจารย์ผู้สอนและความต้องการทางบริหาร โ้มนเข้า
หากันและต่างก็มีความสบายใจในวิธีดำเนินการที่ค้สมเหตุผลและยุติธรรม

10. ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงขั้นเริ่มต้นที่เป็นกรอบนอกที่จำเป็นส่วนหนึ่ง
ซึ่งยังปราศจากรายละเอียดที่เป็นเชิงเนื้อหาสำหรับการปฏิบัติการประเมินอาจารย์ ยัง
ต้องการวิจัยอีกหลายด้านที่จะทำให้การประเมินปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เกณฑ์
การประเมินอาจารย์ในภาระงานต่าง ๆ อาจารย์จะหย่อนความเข้มงวดเพื่อให้นักศึกษา
ประเมินอาจารย์ในทางใ้คะแนนนิยมนแก่อาจารย์หรือไม่ ผลการประเมินการสอนจาก
นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์และสถานภาพหรือตัวประกอบต่าง ๆ แ่กต่างกัน จะทำอย่างไรจึง
จะบ่งบอกถึงพฤติกรรมความสามารถของการสอนของอาจารย์ใ้ชัดเจน นอกจากนี้
อาจารย์ต่าง ๆ มีความแตกต่างควยตัวแปรหรือตัวประกอบต่าง ๆ กัน และมีเป็นความ
อิสระในเชิงวิชาการ มีวิธีการใ้ที่จะควบคุมและพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ ผลผลิตของ
อาจารย์เป็นอย่างไร ท้ทัศนคติต่อการประเมินอาจารย์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เกณฑ์การกำหนดลักษณะหน้าที่และปริมาณงานของอาจารย์
ม.ป.ท., อัครลำเนา, ม.ป.ป.
- เชียงใหม่, มหาวิทยาลัย. รายงานการประชุมแนวทางการประเมินประสิทธิภาพการสอน
ของอาจารย์ โรเนียว, 2525
- เชียงใหม่, มหาวิทยาลัย. รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง อุดมศึกษาเพื่อการ
พัฒนาชุมชนในภาคเหนือ ครั้งที่ 1 เรื่องบทบาทของภาควิชา เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2524
- เชียงใหม่, มหาวิทยาลัย. รายงานประจำปี 2525 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่:
กองแผนงาน สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2525
- ทรวงแก้ว ปุณยภนิก การประเมินประสิทธิภาพการสอน ในทรวงแก้ว ปุณยภนิก และคณะ
(บรรณาธิการ), การประเมินการสอนระดับอุดมศึกษา กรุงเทพฯ : กองแผน
งาน ทบวงมหาวิทยาลัย และหน่วยพัฒนาอาจารย์ ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหา-
วิทยาลัย, 2525
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ การประเมินผลการสอน : หลักและวิธีการปฏิบัติในระดับอุดมศึกษา
ในทรวงแก้ว ปุณยภนิก และคณะ (บรรณาธิการ), การประเมินการสอนระดับ
อุดมศึกษา กรุงเทพฯ : กองแผนงาน ทบวงมหาวิทยาลัย และหน่วยพัฒนา
อาจารย์ ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ การพัฒนาการสอนในระดับอุดมศึกษา พัฒนาบริหาร ศาสตร์
21(มกราคม, 2524), หน้า 59
- มหาวิทยาลัย, ทบวง ประมวลกฎหมายที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย/สถาบันในสังกัดทบวงมหา-
วิทยาลัย กรุงเทพฯ : กองแผนงาน, 2522
- วิจัยสถาบันจุฬา, หน่วยงาน รายงานการสำรวจและวิจัยลักษณะหน้าที่และปริมาณงานของ
อาจารย์ประจำจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ : หน่วยงานวิจัยสถาบันจุฬา
2519

วิจารณ์ ศรีศอาน หลักและวิธีการในการประเมินการสอน ใน พวงแก้ว ปุณยถนง
และคณะ (บรรณาธิการ) การประเมินการสอนระดับอุดมศึกษา กรุงเทพฯ :
กองแผนงาน มหาวิทยาลัย และหน่วยพัฒนาอาจารย์ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525

- American Association of University Professors. Project to improve college teaching. Newsletter. Washington, D.C. : Author, 1970.
- Astin, A.W. & Lee, C.B.T. Current practices in the evaluation and training of college teachers. Educational Record, 1966, 47, 361-375.
- Blackburn, R.T. The professor's role in a changing society. Washington : ERIC Clearinghouse on Higher Education, 1971.
- Case, C.H. Beyond evaluation : The quality control model of evaluation and the development model for faculty growth and evaluation. Berkeley : University of California, 1971.
- Centra, J.A. The effectiveness of student feedback in modifying college instruction. In J.A. Centra, The utility of student ratings for instructional improvement. Princeton, N.J. : Educational Testing Service, 1972.
- Clark, M.J. & Blackburn, R.T. An assessment of faculty performance : Some correlates between administrator, colleague, student, and self ratings. Ann Arbor : University of Michigan, 1971.

- Cole, S. & Cole, J.R. Scientific output and recognition : A study in the operation of the reward system in science. American Sociological Review, June 1967, 377-390.
- Costin, F., Greenough, W.T., & Menges, R.J. Student ratings of college teaching : Reliability, validity, and usefulness. Review of Educational Research, 1976, 41, 511-535.
- Crane, D. Scientists at major and minor Universities : A study of productivity and recognition. American Sociological Review, 1965, 699-714.
- Cunco, P. (Ed.). Are these criteria for hiring and firing faculty the same as yours? College Management, 1972, 7, 16-20.
- DeVries, D. L. The relationship of departmental and personal role expectations to the role behaviors of university faculty members. Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois, 1970.
- Dressel, P. L., Johnson, F. C., & Marcus, P. M. The confidence crisis. San Francisco : Jossey-Bass, 1970.
- Fincher, C. Faculty perceptions of the research environment. Athens : University of Georgia, Institute of Higher Education, 1965.
- Gilley, J. W. Evaluation and motivation of community college personnel. Center for State and Regional Leadership. Gainesville : University of Florida, Institute of Higher Education, 1972.
-

- Glasman, W. S. Evaluation of instructors in higher education : An administrative Function. Journal of Higher Education, 1976, 47, 309-326.
- Gustad, J. W. Policies and practices in faculty evaluation. Educational Record, 1961, 42, 194-211.
- Gustad, J. W. Evaluation of teaching performance : Issues and possibilities. In C. B. T. Lee (Ed.), Improving college teaching. Washington : American Council on Education, 1967.
- Hodgkinson, H. L. How to evaluate faculty when you don't know much about them. Center for Research and Development in Higher Education, 1972. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 067 007)
- Houston University. Faculty evaluation : A rationale and a plan. Texas : College of Education, Houston University, 1972. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 068 449).
- Karman, T. A. Faculty evaluation. Liberal Education, 1969, 55, 539-544.
- Kingsley M. S. Evaluating faculty publications. Liberal Education, 1976, 62, 392-400.
- Lewis, L. S. Publish or perish : Some comments on a hyperbole. Journal of Higher Education, 1967, 38, 35-37.
- Luthans, F. The faculty promotion process : An empirical analysis of the administration of large state universities. Iowa City : University of Iowa, 1967.
-

- Meany, J. O. & Ruetz, F. J. A probe into faculty evaluation. Educational Record, 1972, 53, 300-307.
- Meltzer, B. H. The productivity of social scientists. American Journal of Sociology, July 1949, 25-59.
- Miller, R. I. Developing programs for faculty evaluation. San Francisco, CA : Jossey-Bass, Inc., 1974.
- Miller, R. I. Evaluating faculty performance. San Francisco, CA : Jossey-Bass, Inc., 1972.
- Perry, R. R. Criteria of effective teaching behavior in institutions of higher education. In G. N. Dewey (ED.), The instructional process and institutional research. Washington : The Association for Institutional Research, 1967.
- Punyapinyophol, K. The development of a conceptual model for faculty evaluation in the Faculty of Education, Chiang Mai University, Thailand. Unpublished doctoral dissertation, Florida State University, 1978 .
- Robinson, L. H. Improving college teaching through faculty selection and evaluation : A review. Currents, July 1970.
- Smith, R. & Fieldler, F. E. The measurement of scholarly work : A critical review of the literature. Educational Record, 1971, 52, 227-234.
-

- Snyder, W. F. Faculty evaluation in the North Carolina Community College System : A conceptual model (Doctoral Dissertation, North Carolina State University, 1973). Dissertation Abstracts International, 1974, 35, 1A-1292A. (University Microfilms No. 74-18, 971, 114)
- Southern Regional Education Board. "Opening up" faculty evaluation. Atlanta, Georgia : Author, 1975. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 116 560)
- Worthen, B. R., & Sanders, J. R. Educational evaluation : Theory and practice. Worthington, Ohio : Charles A. Jones Publishing Company, 1973.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง "รูปแบบการประเมินอาจารย์ในความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่"

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 นี้ถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของท่าน โปรดเติมข้อความในช่องว่างหรือเขียนเครื่องหมาย " ✓ " ลงในช่อง ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ในบางข้อท่านสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ประเด็น โปรดตอบทุกข้อ

1. ภาควิชาที่สังกัด _____ คณะ _____
2. ประสบการณ์สอนในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี
 11 - 15 ปี 16 ปีขึ้นไป
3. วุฒิสูงสุด
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
 ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า อื่น ๆ (โปรดระบุ)....
4. ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน
 อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์
5. ตำแหน่งหน้าที่ทางบริหารในปัจจุบัน
 ไม่มี ผู้บริหารระดับภาควิชาหรือเทียบเท่า
 ผู้บริหารระดับคณะหรือเทียบเท่า ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย
 อื่น ๆ (โปรดระบุ)....

6. ตำแหน่งหน้าที่ทางบริหารก่อนขอ 5

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="radio"/> ผู้บริหารระดับภาควิชาหรือเทียบเท่า |
| <input type="radio"/> ผู้บริหารระดับคณะหรือเทียบเท่า | <input type="radio"/> ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย |
| <input type="radio"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)... | |

7. สอนนักศึกษาในระดับใด

- | | |
|---------------------------------|---|
| <input type="radio"/> ปริญญาตรี | <input type="radio"/> ทั้งระดับปริญญาตรีและโท |
| <input type="radio"/> ปริญญาโท | <input type="radio"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)... |

8. ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> งานสอน | <input type="radio"/> งานกิจกรรมนักศึกษา |
| <input type="radio"/> งานวิจัย | <input type="radio"/> งานกรรมการ |
| <input type="radio"/> งานเขียนทางวิชาการหรือ
สร้างสิ่งประดิษฐ์ | <input type="radio"/> งานบริการชุมชน |
| <input type="radio"/> งานบริหาร | <input type="radio"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)... |

9. เคยมีส่วนร่วมเป็นกรรมการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนพิเศษสำหรับอาจารย์หรือไม่

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| <input type="radio"/> เคย | <input type="radio"/> ไม่เคย |
|---------------------------|------------------------------|

ตอนที่ 2

ความเห็นเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตอนที่ 2 ถามความเห็นเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยที่

(ก) แต่ละข้อมีลักษณะเกี่ยวข้องต่อเนื่องและสัมพันธ์กันในบางประเด็น แต่มีบางข้อเกี่ยวข้องต่อเนื่องและเป็นอิสระซึ่งกันและกัน

(ข) ในแต่ละข้อมีตัวเลือก (choice) ซึ่งเป็นความเห็นนำเสนอ ท่านโปรดเลือกตอบตามความเห็นที่คิดว่าเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ และเขียนเครื่องหมาย "✓" ใน หน้าข้อความที่ท่านเลือกไว้ แต่ถ้าตัวเลือกไม่ตรงกับความเห็นของท่าน โปรดระบุและโปรดให้ข้อเสนอแนะด้วย (เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

1. ในความเห็นของท่าน การประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรมีความมุ่งหมายเพื่ออะไร (กรณีตัวเลือกมากกว่า 1 ข้อ โปรดจัดเรียงตามลำดับตามความสำคัญ โดยให้ 1 เป็นอันดับที่สำคัญที่สุด และ 2, 3 ฯลฯ เป็นอันดับสำคัญรองถัดไป)

- พัฒนาอาจารย์ในสถานประสิทธิภาพการสอนเท่านั้น
- พัฒนาอาจารย์ในสถานประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมดของอาจารย์
- พัฒนาและปรับปรุงภาระงานของอาจารย์ให้เหมาะสม
- เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติและพิเศษ
- เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
- เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการมอบหมายงาน แต่งตั้งตำแหน่งหน้าที่งานให้เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถและภาระงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

2. การประเมินอาจารย์ควรต้องมีนโยบายหลักจากมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติได้โดยพร้อมเพรียงกัน

- เห็นด้วย
 - ไม่เห็นด้วย
 - ไม่มีความเห็น
- ขอเสนอแนะ

3. การประเมินอาจารย์ควรดำเนินการ โดยบุคคลกลุ่มใด

- คณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัยประกอบด้วยตัวแทนของอาจารย์ในแต่ละคณะ
- คณะกรรมการกลางระดับคณะประกอบด้วยตัวแทนของอาจารย์ในแต่ละภาควิชา
- คณะกรรมการกลางระดับภาควิชาประกอบด้วยตัวแทนส่วนหนึ่งในภาควิชา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

ขอเสนอแนะ

4. คณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัยควรทำหน้าที่อะไรบ้าง

- เป็นศูนย์ประสานงานกับกรรมการกลางระดับคณะทุกคณะ
- พัฒนาและปรับกระบวนการและวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนโยบายของมหาวิทยาลัย
- สร้างแบบฟอร์มการประเมินที่เป็นแกนกลางสำหรับทุกคณะ
- ควบคุมมาตรฐานและเกณฑ์การตัดสินใจ
- ประสานงานกับกองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

5. คณะกรรมการกลางระดับคณะควรทำหน้าที่อะไรบ้าง

- ปฏิบัติตามนโยบายการประเมินของมหาวิทยาลัย
- ประสานงานร่วมกับกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัย
- สร้างแบบฟอร์มการประเมินอาจารย์ในส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะของคณะวิชา
- ศูนย์ประสานงานการรวบรวมข้อมูลแบบประเมิน
- ประสานงานกับฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของคณะ
- ปฏิบัติการประเมินอาจารย์โดยอาศัยข้อมูลเป็นพื้นฐาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

6. คณะกรรมการกลางระดับมหาวิทยาลัยควรได้รับการแต่งตั้งโดยวิธีใด
- โดยกรรมการ คณะแต่ละคณะคัดเลือกอาจารย์ในคณะ เป็นตัวแทนเสนอต่อมหาวิทยาลัย
 - โดยคณะที่ของแต่ละคณะคัดเลือกอาจารย์ในคณะเองและเสนอต่อมหาวิทยาลัย
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

7. คณะกรรมการกลางระดับคณะควรได้รับการแต่งตั้งโดยวิธีใด
- โดยแต่ละภาควิชาส่งตัวแทนภาคเสนอต่อคณะ
 - โดยคณะที่คัดเลือกอาจารย์ในทุกภาควิชาเอง
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

8. คณะกรรมการระดับภาควิชาควรทำหน้าที่อะไรบ้าง
- ประเมินงานของอาจารย์ในภาควิชา
 - รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินงานของอาจารย์ในภาควิชา
 - ส่งผลการประเมินผ่านคณะกรรมการกลางระดับคณะ
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

ตั้งแต่ข้อ 9 ถึงข้อ 25 เป็นภาระงานแต่ละอย่างที่ยังคำนึงถึงในการประเมินอาจารย์ งานแต่ละอย่างใดก็ตามที่แจ้งเกี่ยวกับลักษณะงานไว้พอสังเขป โปรดตอบในแต่ละข้อภายในงานนั้น ๆ ในแต่ละข้อท่านอาจเลือกตอบได้มากกว่า 1 อย่าง

งานสอน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

ก. งานสอนเป็นกลุ่ม ได้แก่ (1) การสอน (บรรยาย สัมมนา เทคนิค ทักษะ) ในโรงเรียนสาธิต วิทยาลัย วิทยาลัยโท (2) ปฏิบัติการ (3) การสอนวิชา ทบทวน (คิว) เป็นต้น

ข. งานสอนประเภทรายบุคคล ได้แก่ (1) ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การศึกษาอิสระ (2) กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (3) นิเทศประสบการณ์ วิชาชีพ (3) สอนรายบุคคล เป็นต้น

9. ใครควรเป็นผู้ประเมินงานสอนตามคุณภาพ

- นักศึกษา
- เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกัน
- หัวหน้าภาควิชา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ขอเสนอแนะ

10. จากผู้ประเมินในข้อ 9 เครื่องมือที่ใช้ประกอบการประเมินงานสอนมีอะไรบ้าง

- แบบกรอกรายงานภาระงานประจำภาคเรียนของอาจารย์ผู้สอน
- แบบประเมินผลการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษา (ประเภทสอนเป็นกลุ่ม)
- แบบประเมินผลงานสอนประเภทรายบุคคล
- แบบประเมินผลสำหรับอาจารย์ผู้สอน
- แบบสังเกตการสอน ปฏิบัติการ (สำหรับเพื่อนอาจารย์/หัวหน้าภาคฯ)
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

11. การประเมินงานสอนเป็นกลุ่มควรต้องคำนึงถึงองค์ประกอบอะไรบ้าง

- จำนวนชั่วโมง/ภาคเรียน
- จำนวนนักศึกษา
- ระดับชั้นที่สอน (ปริญญาต่ำกว่าปริญญา และมีชมสาธิต)
- วิธีสอน (บรรยายหรือปฏิบัติการ)
- สอนซ้ำ-ไม่ซ้ำ
- สอนในเวลาราชการ-นอกเวลาราชการ
- สอนใน มช. - นอก มช.
- สอนโตคาตอบแทน-ไม่โตคาตอบแทน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

องค์ประกอบเหล่านี้ที่ควรให้ความสำคัญในการประเมินตามลำดับคือ

(บอกมาเพียง 3 องค์ประกอบ) 1 2 3

12. การประเมินงานสอนรายบุคคล ควรต้องคำนึงถึงองค์ประกอบอะไรบ้าง

- จำนวนคน/ภาค (คิดเฉพาะภาคที่นักศึกษาทำงานเสร็จและได้คะแนนไป)
- ระดับปริญญา
- ใน-นอก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สถานที่ใน-นอกเมือง
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

13. การประเมินงานสอนควรกระทำเมื่อไร

- ทั้งกลางและปลายของทุกภาคเรียน
- ทุกปลายภาคเรียน
- ทุกปลายปีการศึกษา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ ได้แก่ แต่งตำรา แปลตำรา เอกสารประกอบการสอน วิจัย บทความวิชาการ สิ่งประดิษฐ์ รวมถึงวัสดุประกอบการสอน

14. ใครควร เป็นผู้ประเมินงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการในค่านคุณภาพ

- กรรมการเฉพาะสาขาวิชา/กรรมการ ประเมินประจำภาควิชา
- เพื่อนอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกัน
- นักศึกษา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

15. การประเมินงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการควรคำนึงถึงอะไรบ้าง

- จำนวนชิ้น/ภาค
- ลักษณะงาน เป็นตำราแต่ง ตำราแปล เอกสารประกอบการสอน วิจัย บทความวิชาการ หรือสิ่งประดิษฐ์
- จำนวนหน้าในกรณีตำราแต่ง ตำราแปล ส่วนผลงานวิจัยหรือบทความวิชาการ ไม่คิดจำนวนหน้า
- งานที่ได้รับเงินสนับสนุน-ไม่ได้รับเงินสนับสนุน
- งานตรงกับคณะ-ไม่ตรงกับงานของคณะ
- ผลงานใช้กับระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา-อุดมศึกษา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

16. การนับจำนวนชิ้นงานต่อภาคเรียนนั้นท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าควรคิดเฉพาะภาคที่งานชิ้นนั้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยที่ถ้าเป็นตำราต้องได้พิมพ์จำหน่ายทั่วไป งานวิจัยต้องมีรายงานและบทความต้องได้ลงวารสารและวารสารออกแล้ว หรือเอกสารอื่นที่เสนอรายงานในที่ประชุม/สัมมนา และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

- เห็นด้วย
- ไม่เห็นด้วย
- ไม่มีความเห็น

ขอเสนอแนะ

งานบริการชุมชน แบ่งเป็น (1) งานบริการชุมชนในมหาวิทยาลัย ได้แก่ งานแนะแนว งานอบรม-สัมมนา-ผู้จัด-วิทยากร งานช่วยปฏิบัติราชการ เป็นต้น (2) งานบริการชุมชนนอกมหาวิทยาลัย ได้แก่ งานอบรม-สัมมนา-ผู้จัด-วิทยากร งานโครงการในชุมชน เป็นต้น

17. ใครควรเป็นผู้ประเมินงานบริการชุมชน

- กรรมการประเมินระดับภาควิชา
- หัวหน้าภาควิชา
- ผู้รับบริการ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

18. การประเมินงานบริการชุมชนควรพิจารณาตัวประกอบอะไรบ้าง

- ปริมาณงาน อาจคิดเป็น จำนวนครั้ง จำนวนชั่วโมง/ครั้ง
- ลักษณะงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

งานกรรมการ แบ่งเป็น (1) กรรมการประจำซึ่งอาจแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย หรือคณะ
แบ่งเป็น ประเภทประชุมอย่างเดี่ยว ประเภทประชุมและมีปฏิบัติการ ต่อเนื่อง ประเภท
ปฏิบัติการอย่างเดี่ยว และ (2) กรรมการเฉพาะกิจ

19. การประเมินงานกรรมการ ควรพิจารณาถึงตัวประกอบอะไรบ้าง

- ปริมาณงาน/ภาค
- ลักษณะงาน
- นำหนักความสำคัญของงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

งานบริหาร แบ่งเป็นงานบริหารประจำ และงานบริหารบางส่วน

20. ใครเป็นผู้ประเมินงานบริหาร

- ผู้บริหารในระดับที่สูงกว่า
- ผู้บังคับบัญชามาโดยตรง
- กรรมการคณะ
- ผู้บริหารในระดับเดียวกัน
- กรรมการเฉพาะกิจ
- ผู้บริหารประเมินตัวเอง
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

21. การประเมินงานบริหาร ควรพิจารณาตัวประกอบอะไรบ้าง

- ปริมาณงาน/ภาค
- ลักษณะตำแหน่งบริหารประจำ-บริหารบางส่วน (โดยกำหนดน้ำหนักที่
แตกต่างกัน)
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

22. การประเมินงานบริหาร ควรกระทำเมื่อใด

- ทุกปลายภาคเรียน
- ทุกปลายปีการศึกษา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

งานกิจกรรมนักศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา โดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนักศึกษาคือ คณะกรรมการกิจการนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาชุมนุมวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษต่าง ๆ

23. ใคร ควร เป็นผู้ประเมินอาจารย์ในงานกิจกรรมนักศึกษา

- คณะกรรมการเฉพาะกาล
- นักศึกษา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

24. การประเมินอาจารย์ในงานกิจกรรมนักศึกษาควรกระทำเมื่อใด

- ทุกปลายภาคเรียน
- ทุกปลายปีการศึกษา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)...

25. ถ้าให้ผลรวมของภาระงานของอาจารย์รวมทั้งหมดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ท่านมีความเห็นว่าควรแบ่งสัดส่วนของงานอย่างละกี่เปอร์เซ็นต์จึงจะเหมาะสมกับสภาพงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- % งานสอน
- % งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ
- % งานบริการชุมชน
- % งานส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย
- % {งานบริหาร
งานกิจกรรมนักศึกษา งานกรรมการ และอื่น ๆ

ขอเสนอแนะ