

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 คือต่อไปนี้

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
เวลาที่ควรประเมินคือ 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 %