



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและปัญหาของการวิจัย

โดยเจตนาธรรม หรือความมุ่งหมายในการบริหารราชการนั้น มีว่าข้าราชการราษฎรผู้ใดทำงานที่อันใดให้เกิดประโยชน์ในราชการแล้ว ราชการก็จะบำเหน็จความชอบให้เป็นรางวัล อันเป็นที่มาของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี

"การทํางานทุกอย่างหากขาดการประเมินผล ก็ย่อมไม่มีโอกาสทราบจุดดี จุดเสียของงาน อันควรได้รับการส่งเสริม หรือปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ทวงที"¹ ภิญโญ สารท ไท้ไคความเห็นวาท

ในวงการบริหารการศึกษานั้น ควรจะถือว่าผู้ร่วมงานทุกคนทางด้มีความรู้สูง ซึ่งเมื่อทุกคนมีความรู้ที่แนใจไควาท การพิจารณาความดีความชอบควรกระทำควความรอบคอบอย่างที่สุดจึงจะทำให้ขวัญของบุคลากรทุกคนดี เพราะคนเหล่านี้ล้วนแต่ขางคิดและมีความนอยเนือค้ำใจไคงาย ถามองเห็นผู้บริหารไคไคความเป็นธรรมแก่ตน ก็จะทอดถอยและปฏิบัติงานโดยซาคประสิธิภาพ²

เลดีส์ แซม (Leles Sam) มีความเห็นวาระบบการพิจารณาความดีความชอบ ไม่เพียงแต่จะมีอิทธิพลถอความเจริญก้าวหน้าหรือความเสื่อมของหน่วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹วิทยาลัยครูอุตรธานี, "การประเมินผลงานของอาจารย์วิทยาลัยครูอุตรธานี" (อุตรธานี : วิทยาลัยครูอุตรธานี, 2519), หน้า 1. (อัครสำเนา).

²ภิญโญ สารท, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519), หน้า 176.

งานเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย¹

คิด บุญเรืองรอด พบว่า

การประเมินผลงานบุคคลากร เพื่อพิจารณาความดีความชอบเป็นปัญหาหนักใจ
ผู้บริหารทุกระดับและทุกประเภทเสมอมา ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงาน
ดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นเรื่องของการ
บำรุงขวัญ ในการทำงานใหม่บุคคลใดทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในขณะ
เดียวกันการประเมินผลงานที่จะส่งผลให้ผู้บริหารปูนบำเหน็จความชอบนั้นยัง
ขาดเครื่องมือและวิธีการที่จะนำไปสู่การประเมินผลงานที่เที่ยงตรงและเชื่อถือ
ถือได้ อันจะนำมาซึ่งความชอบชมรมในการพิจารณาความดีความชอบ²

ดังนั้นเห็นได้จากบันทึกข้อความของสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี ลง
วันที่ 2 มิถุนายน 2520 ถึงท่านปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่องการพิจารณา
ความดีความชอบของข้าราชการ ความตอนหนึ่งว่า "... ผมใคร่ขอความกรุณา
ได้โปรดขอร้องเจ้าสังกัดทุกหน่วยงานได้โปรดพิจารณาที่เป็นปรนัยประเมินผลงาน
ตามวิธีการที่ ก.พ. กำหนด หรืออาจจะใช้แบบฟอร์มที่กองอัตราเงินเดือนและค่า
แห่งของ ก.พ. ใช้อยู่ที่แนบมาพร้อมนี้รวมพิจารณาด้วยก็ได้"³ เป็นเรื่องที่บ่งชี้ให้
ทราบตามที่ สบพงศ์ เกษมสิน เขียนไว้ว่า "ประเทศไทยไม่มีกฎหมายหรือระเบียบ
ฉบับใดที่จะบังคับกำหนดวิธีการให้กำหนดแบบประเมินผลงานบุคคลที่เหมาะสมกับ
ลักษณะงานแต่ละประเภทหรือแต่ละตำแหน่งหน้าที่ และไม่บังคับให้นำเอาผลการ

¹ Leles Sam, "Educational Structure. Is It Capable of Innovation?" The Cleaning House 44(February 1970) : 370.

² คิด บุญเรืองรอด, "การประเมินผลงานบุคคลากร เพื่อพิจารณาความ
ดีความชอบ," ครูปริทัศน์ 2 (ตุลาคม 2520) : 24.

³ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี, "บันทึกข้อความ
เรื่องการพิจารณาความชอบของข้าราชการ" (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขา
การรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ, 2 มิถุนายน 2520), 1 หน้า. (อัครดำเนิน).

ประเมินไปใช้ตามวัตถุประสงค์"¹ เขายังโยนข้อเขียนในที่อื่น ๆ อีกว่า "การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ ไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัดกุมไว้ให้ปฏิบัติ การให้อำนาจผู้บังคับบัญชาใครๆ ใจตัวเอง จึงเป็นเหตุให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ลำเอียง และผู้บังคับบัญชาไม่สนใจในการติดตามประเมินผลงาน"² ซึ่งครูอุทร มีความเห็นว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางสร้างอำนาจบารมีและแสวงหาผลประโยชน์ในตนเอง³ ชัดตึบตา กระดกหู โด่ดื้อให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาก็กลัวมักจะมีโทษและเน่นนิยมนโยนผู้ไปทำงานพิเศษสูงกวางานประจำ คือผู้ที่ถูกโยนไปในทางส่วนตัว หรือผู้ที่ไปทำงานนอกเหนือหน้าที่และคนที่ประจบสอพลอมักจะไต่เงินเงินเดือน 2 ชั้น จึงทำให้คนพากันมุ่งเน้นในงานพิเศษและสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่าที่คิดจะทำงานในหน้าที่ให้⁴ เมื่อไม่มีแบบประเมินผลงานบุคคลและวิธีการที่เหมาะสมกับงานแต่ละตำแหน่งหน้าที่ จึงทำให้ขาดความแม่นยำในการวัดประเมินผล ทำให้คนส่วนใหญ่ในหน่วยงานไม่ได้รับควมยุติธรรม ทำให้ขวัญเสีย มีผลกระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพและประสิทธิภาพของหน่วยงานด้วย ถึงที่เจ้าคุณ วิเศษคุปต์ กล่าววว่า "ผู้บริหารงานต้องมีความยุติธรรมในการให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบแก่ทุกคนในหน่วยงาน เพราะการไม่ให้ความเห็นใจรางวัลแก่ผู้ที่ควรจะได้รับ ข่อมเป็นการทำลายขวัญของบุคคลนั้น

¹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 213.

²สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 3. (กรุงเทพฯ : หางหุ้นส่วนจำกัดเกษมสุวรรณ, 2514), หน้า 429.

³ครูอุทร (นามแฝง), "เรื่องของครู," สยามรัฐ (27 มิถุนายน 2517) : 8.

⁴ชัดตึบตา กระดกหู, "ทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการ," ข้าราชการ 18 (ธันวาคม 2516) : 39.

และบุคคลอื่นในหน่วยงาน แต่การให้เงินเห็นแก่คนที่ไม่สมควรจะได้รับ เป็นการ
ทำลายขวัญและสมรรถภาพของหน่วยงานทั้งหมด"¹

ตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 กล่าวว่า
"ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชา
การและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัยส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของ
ครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรมและให้บริการทาง
วิชาการแก่สังคม"² ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
จะต้องคำนวณจากงานหลายประเภท ซึ่งวิทยาลัยครูมหาสารคามได้แยกออกเป็น
8 ประเภท ดังนี้

1. งานสอน
2. งานนิเทศการสอนหรือฝึกงาน
3. งานวิจัย
4. งานเขียนตำราทางวิชาการ
5. งานบริการวิชาการแก่ชุมชน
6. งานบริหารบริการ และธุรการ
7. งานบริการนักศึกษา
8. งานบริการอื่น ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นครั้งคราว³



¹ จารุญ วิระคุปต์, "ประมุขศิลป์," ข้าราชการ 3 (มิถุนายน 2501)
: 16.

² "พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518," ราชกิจจานุเบกษา
92 (27 กุมภาพันธ์ 2518) : 24.

³ วิทยาลัยครูมหาสารคาม, แผนกประเมินผลงานของอาจารย์วิทยาลัยครู
มหาสารคาม (มหาสารคาม : วิทยาลัยครูมหาสารคาม, 2519), หน้า 4.

นอกจากนี้จำนวนอาจารย์ประจำในวิทยาลัยครูขณะนี้ก็เพิ่มขึ้นอย่างมาก ตามการขยายตัวของภารกิจและวิชาการ ทำให้ขาดแคลนผู้บริหารในวิทยาลัยครูที่จะจัดกิจการกำลังเจ้านาย กระจายการมอบหมายงาน และการประเมินผลงานบุคคลทั่วไกลำขาด เพราะบุคลากรมักจะทำงานหลายหน้าที่ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีกา กำหนดลักษณะหน้าที่และปริมาณงานของอาจารย์ประจำเป็นเกณฑ์ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน

จริงอยู่ในปัจจุบันวิทยาลัยครูไถ่หาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้แล้ว แต่ก็ยังอยู่ในลักษณะทางวิทยาลัยต่างหาไม่มีเกณฑ์มาตรฐานที่ถือเป็นเกณฑ์กลาง นอกจากนี้ยังขาดวิธีการและเครื่องมือในการประเมินผลงานที่มีความแม่นยำและเชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาและเสนอเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรม เพื่อเป็นการวางมาตรฐานใหม่ในการศึกษาวิจัยเรื่อง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู อย่างสมบูรณ์ในกาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
3. เพื่อเสนอหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

ขอบเขตของการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัย เพื่อเสนอเกณฑ์ที่เป็นแนวทางเกี่ยวกับการประเมินผลงานในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

การวิจัยครั้งนี้จะสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิทยาลัยครูร้อยละ 25 ของแต่ละกลุ่มวิทยาลัยครู ซึ่งจัดเป็น 6 กลุ่ม จะได้วิทยาลัยครูตัวอย่าง 9 แห่ง ในจำนวน

วิทยาลัยครูทั้งสิ้น 36 แห่ง

เกณฑ์การประเมินผลงานจะพิจารณาถึงงานที่อาจารย์ในวิทยาลัยครูปฏิบัติในคานงานสอน, งานนิเทศหรือฝึกงาน, งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ, งานบริการทางวิชาการ, งานบริหาร, งานกิจการนักศึกษา, งานพิเศษทั่วไปและงานในแผนก ตลอดจนแบบประเมินบุคลิกภาพและจรรยาบรรณ เท่านั้น

ข้อกำหนดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูเท่านั้น ไม่รวมถึงอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสาธิต เพราะวิทยาลัยครูที่มีโรงเรียนสาธิตมีน้อย คือมีเพียง 9 แห่งจากวิทยาลัยครูทั้งสิ้น 36 แห่ง¹

คำนิยามของคำที่ใช้ในการวิจัย

1. อาจารย์ หมายถึงผู้ทำการสอนหรือปฏิบัติงานด้านบริหาร บริการ ชุมชน และวิชาการในวิทยาลัยครู โดยได้รับเงินเดือนตอบแทน หรือคณาจารย์ในวิทยาลัยครู ที่มีตำแหน่งเป็น "ศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ประจำ"²

2. อาจารย์ในระดับบริหาร หมายถึงอาจารย์ในวิทยาลัยครูผู้ดำรงตำแหน่ง อธิการ รองอธิการฝ่ายบริหาร รองอธิการฝ่ายวิชาการ รองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา หัวหน้าคณะวิทยาศาสตร์ หัวหน้าคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หัวหน้าคณะครุศาสตร์ หัวหน้าคณะอุตสาหกรรมศิลป์ (มีเฉพาะวิทยาลัยครูพระนคร)

¹ กรมฝึกหัดครู, หน่วยศึกษานิเทศก์, สถิติการศึกษาศึกษา (กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฝึกหัดครู, 20 มิถุนายน 2518), หน้า 8.

² "พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518," ราชกิจจานุเบกษา 92 :

และหัวหน้าสำนักงานอธิการ

3. นักวิชาการ หมายถึงอาจารย์ในวิทยาลัยครู ผู้ทำการสอนหรือปฏิบัติงานด้านบริการ ชุมชน และวิชาการในวิทยาลัยครู โดยได้รับเงินเดือนตอบแทน

4. ปริมาณงาน หมายถึงจำนวนของงานที่อาจารย์ทำ คิดเป็นหน่วย ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตลอดภาค โดยวิธีคำนวณจากสูตร

ปริมาณงาน = งานสอน + งานนิเทศการสอนหรือฝึกงาน + งานวิจัย + งานเขียนตำราทางวิชาการ + งานบริการวิชาการแก่ชุมชน + งานบริหารบริการ และชุมชน + งานบริการนักศึกษา + งานบริการอื่น ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นครั้งคราว

5. งานสอน หมายถึงงานที่อาจารย์ทำการสอนนักศึกษาในแต่ละภาคเรียน รวมถึงการเตรียมการสอน การตรวจงาน งานให้คำปรึกษาทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการควบคุมการเรียนการสอนและการวัดผลการเรียนของนักศึกษา

6. งานนิเทศการสอนหรือฝึกงาน หมายถึงงานที่อาจารย์ไปนิเทศการฝึกสอนหรือฝึกงานของนักศึกษาในสถานที่ต่าง ๆ รวมถึงงานการให้คำแนะนำและควบคุมกิจการการฝึกสอนและฝึกงานทั้งหมด

7. งานวิจัย หมายถึงผลงานวิจัยที่อาจารย์ทำออกแบบแพร่แก่สาธารณชน เพื่อประกอบการสอนและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ

8. งานเขียนตำราทางวิชาการ หมายถึงผลงานการเขียนตำรา การแปลตำรา การเขียนบทความทางวิชาการและเอกสารโรเนียวประกอบการบรรยายของอาจารย์

9. งานบริการวิชาการแก่ชุมชน หมายถึงงานที่อาจารย์ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ได้แก่ การปาฐกถา การวัดกิจกรรมต่าง ๆ การรวมอภิปราย

การสาธิต การจัดการทางวิทยุ โทรทัศน์ และงานบริการวิชาการภายในวิทยา

ลัยครุ

10. งานบริหาร บริการ และธุรการ หมายถึงงานที่อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ในการ บริหาร บริการ ธุรการ รวมถึงการไปราชการนอกสถานที่ตามคำสั่งของวิทยาลัย

11. งานบริการนักศึกษา หมายถึงงานที่อาจารย์ทำหน้าที่ให้บริการนักศึกษา ใ้ดูแลงานปกครอง งานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกิจการนักศึกษา งานควบคุมกิจกรรมนักศึกษา งานควบคุมหอพักนักศึกษา

12. งานบริการอื่น ๆ หมายถึงงานที่อาจารย์ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่กรรมการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นครั้งคราว เช่น การเป็นกรรมการ การให้การประเมินนิเทศ ปัจฉิมนิเทศ การรับสมัคร การสอบคัดเลือก การจัดสัมมนา การต้อนรับ งานประเพณีต่าง ๆ และงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว

13. การประเมินผลงานของอาจารย์ หมายถึงการประเมินผลงานทั้งในค่านปริมาณและคุณภาพ

14. แบบประเมินผลที่เหมาะสมกับประเภทของงานในวิทยาลัยครุ งานในวิทยาลัยครุ ในที่นี้หมายถึง งานทั้ง 8 ประเภทใดก็ได้ งานสอน, งานนิเทศการสอนหรือฝึกงาน, งานวิจัย, งานเขียนตำราทางวิชาการ, งานบริการ วิชาการแก่ชุมชน, งานบริหาร บริการ และธุรการ, งานบริการนักศึกษา และงานบริการอื่น ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นครั้งคราว

15. การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การพิจารณาผลงานที่ทำและอื่น ๆ ของแต่ละคนว่าดีเพียงใด แล้วบ่งชี้ถึงความชอบตามควรแก่ความดี

16. การบ่งชี้รางวัลความดีความชอบในเรื่องนี้ หมายถึง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

17. กลุ่มวิทยาลัยครุ หมายถึง กลุ่มวิทยาลัยครุตามโครงการจัดกลุ่ม

วิทยาลัยครู แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มด้วยกันคือ

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ มี 8 วิทยาลัยครู ได้แก่ วิทยาลัยครู เชียงใหม่, เชียงราย, ลำปาง, กำแพงเพชร, อุตรดิตถ์, พิจิตรสงคราม (พิบูลย์โลก), เพชรบูรณ์ และ นครสวรรค์

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 8 แห่ง มี วิทยาลัยครู เลย, อุตรธานี, สกลนคร, อุดรธานี, มหาสารคาม, สุรินทร์, บุรีรัมย์ และ นครราชสีมา

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคกลางมี 5 แห่ง คือ วิทยาลัยครู เทพสตรี (ลพบุรี), พระนครศรีอยุธยา, เพชรบุรีวิทยาลัยครู, จันทบุรี และ ฉะเชิงเทรา

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกมี 4 แห่ง คือ วิทยาลัยครู นครปฐม, หนุ่ยบานจอมบึง (ราชบุรี), กาญจนบุรี และ เพชรบุรี

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้มี 5 แห่ง คือ วิทยาลัยครู ยะลา, สงขลา นครศรีธรรมราช, ภูเก็ต และ สุราษฎร์ธานี

กลุ่มวิทยาลัยครูกรุงเทพมหานคร มี 6 วิทยาลัยครู ได้แก่ วิทยาลัยครู ธนบุรี, บ้านสมเด็จเจ้าพระยา, สวนสุนันทา, สวนกุหลาบ, จันทรมณฑล และ วิทยาลัยครูพระนคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้มีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในวิทยาลัยครู
2. เป็นเครื่องมือประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ
3. เป็นแนวทางให้เข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ในวิทยาลัยครู ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
4. เป็นแนวทางให้อาจารย์ในวิทยาลัยครู เข้าใจร่วมกันในงานที่ปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มประชากร อาจารย์ประจำและผู้บริหารในวิทยาลัยครู ในปีการศึกษา 2520

กลุ่มตัวอย่าง จากร้อยละ 25 ของวิทยาลัยครูในแต่ละกลุ่มวิทยาลัยครู จะให้ทั้งหมด 9 วิทยาลัยครู โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในระดับบริหาร ทั้งหมด โดยไม่สุ่มตัวอย่าง ส่วนนักวิชาการร้อยละ 20 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ random sampling

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากเป็นการเสนอเกณฑ์การประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาพิจารณาความดีความชอบในวิทยาลัยครู จึงเป็นการสร้างแบบประเมินหรือการกำหนดรายการลงในแบบประเมินผลงานของอาจารย์เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละประเภท และหาวิธีในการวัดผลและประเมินผล เพื่อให้เหมาะสมกับการนำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบเกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนที่เกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินผลงานของอาจารย์ โดยที่ แบบประเมินผลงานสอน, งานพิเศษหรือมีผลงาน, งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ, งานบริการทางวิชาการ, งานบริหารและบริการ, งานกิจการนักศึกษา, งานพิเศษทั่วไปและงานในแผนก และแบบประเมินบุคคลิกภาพและจรรยาบรรณ ซึ่งเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่าแบบกำหนดเป็นตัวเลขจาก 5 - 1 (จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วย)
3. ขั้นตอนที่เกี่ยวกับการวางหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีการปฏิบัติในการใช้แบบประเมินและการนำเอาผลการประเมินมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ซึ่งจะ เป็นแบบสอบถามความดีเห็น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บมาจากหลักเกณฑ์และวิธีการจากตำราและเอกสารต่าง ๆ
2. ส่งแบบสอบถามและรวบรวมจากแบบสอบถาม ส่วนภูมิภาคจะส่งทางไปรษณีย์ ส่วนกลางและกรุงเทพมหานครจะไปส่งด้วยตนเอง
3. จากการสัมภาษณ์ด้วยตนเองอย่างไม่เป็นแบบแผน (non-directive interview)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล การเสนอข้อมูลมีการจัดลำดับดังนี้

บทที่ 1 ประกอบด้วย ที่มาและปัญหาของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อจำกัดของการวิจัย ภาษานิยามของคำที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 2 ประกอบด้วย บทบาทและหน้าที่ของสถาบันฝึกหัดครู หน้าที่ต่าง ๆ ของอาจารย์และผู้บริหารในวิทยาลัย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์พิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำอย่างไร ผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลงานบุคคลและปัญหาการพิจารณาความดีความชอบและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 เสนอวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างแบบประเมิน ลักษณะของแบบประเมิน การวางหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมิน ตลอดจนการนำผลการประเมินมาใช้ในการรวบรวมข้อมูล การจัดและกระทำด้วยข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- บทที่ 4 เสนอการวิเคราะห์และผลการวิเคราะห์ข้อมูล
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และขอเสนอแนะ



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย