บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล เพราะว่าผลการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์การ ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นผลงานขององค์การเป็นส่วนรวมนั้นจำเป็นต้องได้รับการตรวจตรา และประเมินดูว่าผลงานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีคุณค่าถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใดหรือไม่ นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานย่อมมีส่วนผูกพันกับการปูนบำเหน็จ การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การพัฒนาบุคคล และการบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงาน[1]

วิทยาลัยครู เป็นองค์การที่สำคัญองค์การหนึ่งที่จะช่วยในเรื่องการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องกระทำอยู่ตลอดเวลา เพราะสภาพสิ่งแวดล้อม ปัญหาต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง ล้วนมีผลกระทบถึงการศึกษาด้วยทั้งสิ้น รวมทั้งกรมการฝึกหัดครู[2] ที่ประกอบด้วยวิทยาลัยครู 36 แห่ง ก็ได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนามาโดยตลอด เพื่อที่จะได้ทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ที่ได้บัญญัติไว้ว่า

---

[1] สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 4. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 149.

[2] พะนอม แก้วกำเนิด, "ครูนอกโรงเรียน," มติชน (3 ธันวาคม 2523):7.

"ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการ และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม"[1] ซึ่งมีผลทำให้ลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เน้นงานสอนเพียงอย่างเดียว ในการปรับปรุงวิทยาลัยครูให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้นนี้ ก็ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การปรับปรุงวิทยาลัยครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น นั้นก็คือ มีการติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ว่าเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหรือนโยบายของกรมการฝึกหัดครูหรือไม่

ปัจจุบันนี้ วิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง ต่างก็มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์อยู่แล้ว แต่มีวิธีการประเมินผลและกำหนดลักษณะงานที่นำมาประเมินผลนั้นมิได้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ถึงแม้จะเป็นในกลุ่มวิทยาลัยครูเดียวกันก็ตาม ซึ่งมีผลทำให้ยากต่อการที่จะนำปริมาณงานของอาจารย์วิทยาลัยครูแต่ละแห่งมาเปรียบเทียบกันได้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามนโยบายของโครงการกลุ่มวิทยาลัยครู ซึ่งแบ่งวิทยาลัยครู 36 แห่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคใต้ และนครหลวง ที่จะให้วิทยาลัยครูในแต่ละกลุ่มได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถใช้ทรัพยากรทั้งทางด้านตัวบุคคล และเครื่องไม้เครื่องมือต่าง ๆ พัฒนางานตามบทบาทของวิทยาลัยครูที่กำหนดไว้ได้ตรงตามความต้องการ ตามสภาพปัญหาของท้องถิ่นนั้น ๆ[2]

---

[1]"พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518," ราชกิจจานุเบกษา 92(27 กุมภาพันธ์ 2518): [illegible].

[2]พะนอม แก้วกำเนิด, "โครงการกลุ่มวิทยาลัยครู," ครุปริทัศน์ 2(กันยายน 2520): 8.

จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นว่าสิ่งที่ควรพิจารณาเป็นสิ่งแรกในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูก็คือ การกำหนดลักษณะงานที่จะนำมาพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกวิทยาลัยครู ซึ่งกรมการฝึกหัดครูก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้เสนอแนะเกี่ยวกับเกณฑ์การคิดปริมาณอาจารย์ของวิทยาลัยครู มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานและลักษณะงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูขึ้นดังนี้

1. ชั่วโมงทำงานของอาจารย์ เป็น 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. งานสอน สอนนักศึกษาครู ชั่วโมงสอนสัปดาห์ละ 10 ชั่วโมง
3. งานที่เกี่ยวกับการสอน มีชั่วโมงทำงานเกี่ยวกับการสอนนักศึกษาครูเท่ากับชั่วโมงสอนคือสัปดาห์ละ 10 ชั่วโมง
4. งานนิเทศการศึกษา
5. งานวิจัย บริการวิชาการ แต่งตำรา
6. งานที่เกี่ยวกับกิจการนักศึกษา
7. งานสำนักงาน และธุรการอื่น ๆ
8. งานบริหาร[1]

ถึงแม้ว่า ข้อเสนอแนะนี้ยังกำหนดลักษณะงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูได้ไม่ครบถ้วนตามหน้าที่ของวิทยาลัยครูที่บัญญัติไว้ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ก็ตาม แต่ก็ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยครูจันทรเกษม มีความมั่นใจที่จะดำเนินการศึกษาเกณฑ์การคิดปริมาณอาจารย์ของวิทยาลัยครู ซึ่งมีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน และลักษณะงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูนี้ ให้เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตก เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

---

[1]หนังสือด่วนที่ ศธ. 0304/ว.02711 กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2523.

วิทยาลัยครูภาคตะวันตก มีหลักเกณฑ์และเป็นระบบมากขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานโครงการกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกให้มีประสิทธิภาพตรงตามจุดประสงค์ของโครงการ และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของแต่ละวิทยาลัยครูอีกด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยก็มีความสนใจที่จะนำอันดับความสำคัญของงานมาคิดคำนวณหาปริมาณงานของอาจารย์ด้วย เพราะว่าจากการศึกษาปริมาณงานของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกที่ปฏิบัติงานตลอดปีการศึกษา 2520 ของสิทธิชัย ดีวัน[1] โดยใช้วิธีการคิดคำนวณปริมาณงานตามเกณฑ์และสูตรของคณะกรรมการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมิได้คำนึงถึงอันดับความสำคัญของงาน แล้วพบว่าปริมาณงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยครูภาคตะวันตกแตกต่างกันนั้นก็เป็นวิธีการคิดที่ดีวิธีหนึ่ง แต่ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าลักษณะงานของอาจารย์วิทยาลัยครูมีอันดับความสำคัญของงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงควรที่จะนำอันดับความสำคัญของงานมาคิดคำนวณในเรื่องของปริมาณงานด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาเกณฑ์การคิดปริมาณอาจารย์ของวิทยาลัยครู ซึ่งมีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน และลักษณะงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูของกรมการฝึกหัดครูให้เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตก

2. เพื่อหาอันดับความสำคัญ หาค่าเฉลี่ยให้เป็นค่าน้ำหนักของลักษณะงาน ตามการพิจารณาของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตก

3. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตก ปีการศึกษา 2523 โดยใช้แบบประเมินผลที่พัฒนาจากเกณฑ์การคิดปริมาณอาจารย์ในวิทยาลัยครูพร้อมกับประเมินตามน้ำหนักของลักษณะงาน

---

[1]สิทธิชัย ดีวัน, "การศึกษาปริมาณงานของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2521), หน้า 69.

4. เพื่อเปรียบเทียบปริมาณงานของอาจารย์แต่ละวิทยาลัยจากผลการประเมินตามข้อ 3

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้ มุ่งประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตกในลักษณะงานต่าง ๆ 8 ลักษณะ ได้แก่ งานสอน งานนิเทศการศึกษา งานวิจัยผลิตตำรา งานที่เกี่ยวกับกิจการนักศึกษา งานบริการชุมชน งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานบริหาร และงานธุรการ เฉพาะด้านปริมาณงานเท่านั้น มิได้รวมถึงคุณภาพและความยากง่ายของงาน

2. การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตก วัดปริมาณเป็นจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์

3. ตัวแปรที่ทำการศึกษา มีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ วิทยาลัยครู และคณะวิชา

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ปริมาณงานของอาจารย์

ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตกทุกท่านเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้

ความไม่สมบูรณ์ของการวิจัย

การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์น่าจะได้มีการประเมินผลทุกครั้งที่อาจารย์ปฏิบัติงาน หรือประเมินผลเป็นประจำทุกเดือน หรืออย่างน้อยน่าจะประเมินผลในแต่ละภาคเรียน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ประเมินผลเพียงครั้งเดียวตลอดปีการศึกษา จึงอาจได้ข้อมูลที่ขาดความสมบูรณ์ไปบ้าง

คำจำกัดความ

วิทยาลัยครูภาคตะวันตก หมายถึง กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมี 4 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูภาคตะวันตก มีตำแหน่งหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำทำการสอนอยู่จริงทั้ง 2 ภาคเรียน ปีการศึกษา 2523

ปริมาณงาน หมายถึง งานที่อาจารย์ทำตลอดปีการศึกษา 2523 ประกอบด้วย งานสอน งานนิเทศการศึกษา งานวิจัยผลิตตำรา งานที่เกี่ยวกับกิจการนักศึกษา งานบริการชุมชน งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานบริหาร และธุรการ โดยคิดเป็นจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์

งานสอน หมายถึง งานที่อาจารย์แต่ละท่านได้รับมอบหมายในการสอนนักศึกษาครูภาคปกติ ตามตารางสอนของวิทยาลัยครู รวมกับงานที่เกี่ยวกับการสอน ได้แก่การเตรียมการสอน การตรวจงาน และการให้คำปรึกษากับนักศึกษานอกห้องเรียน

งานนิเทศการศึกษา หมายถึง งานที่อาจารย์ทำการนิเทศการสอนของนักศึกษาฝึกสอน

งานวิจัยผลิตตำรา หมายถึง งานที่อาจารย์ทำการวิจัย การเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียน บทความทางวิชาการ

งานที่เกี่ยวกับกิจการนักศึกษา หมายถึง งานที่อาจารย์ทำในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาชมรมต่าง ๆ อาจารย์แผนกหอพัก แผนกแนะแนว แผนกปกครอง แผนกโครงการอาหาร และแผนกสวัสดิการและพยาบาล

งานบริการชุมชน หมายถึง งานที่อาจารย์ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง งานที่อาจารย์ปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

งานบริหาร หมายถึง งานที่อาจารย์ปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าศูนย์ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าแผนก

งานธุรการ หมายถึง งานที่อาจารย์ปฏิบัติงานธุรการในสำนักงานอธิการ สำนักงานคณะวิชา ศูนย์ ภาควิชา และแผนก

งานอื่น ๆ หมายถึง งานที่อาจารย์ทำนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู เพื่อการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายสับเปลี่ยนได้เหมาะสมและยุติธรรมยิ่งขึ้น

2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยครู ในการวางแผนจัดสรรอัตรากำลังอาจารย์ให้ได้สัดส่วนกับงาน ใช้คนได้เหมาะสมกับงาน เปิดโอกาสเท่าเทียมกันในการทำงาน และเกิดความเป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การบำรุงขวัญ และสามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. เป็นแนวทางสำหรับกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ในการวางแผนประสานงานเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามนโยบายโครงการกลุ่มวิทยาลัยครูของกรมการฝึกหัดครู

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย