

การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

DEVELOPMENT OF PERFORMANCE APPRAISAL MODEL
FOR PERSONNEL IN RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยที่ถูกระบุไว้ในเอกสารสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2552

KMITL - 2009 - RD - D - 211 - 163

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

DEVELOPMENT OF PERFORMANCE APPRAISAL MODEL
FOR PERSONNEL IN RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN

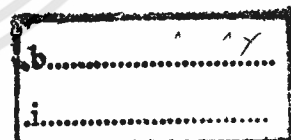


T105525

อุดมวิทย์ กาญจนวงศ์

UDOMVIT KARNJANAVARONG

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....105525
วัน,เดือน,ปี..... 26 พ.ย. 2552



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
คณะครุศาสตรบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2552

KMITL – 2009 – ED – D -211-160

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**DEVELOPMENT OF PERFORMANCE APPRAISAL MODEL
FOR PERSONNEL IN RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
DOCTOR OF PHILOSOPHY IN VOCATIONAL EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2009

KMITL – 2009 – ED – D -211-160

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2009

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี

University of Technology Rattanakosin

นายอุดมวิทย์ กาญจนวรณัฏ

47068115

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมคุณูปณาติ

การบริหารอาชีวศึกษา

๑๕. ผดุงชัย ภาณุพงศ์

ผศ.ดร. อรรณพ จันทะวัฒน์

ผู้ตรวจการประจำ พลอากาศ

KING MONKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 14 ตุลาคม 2552 เวลา 16.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ พิระวุฒิ สุวรรณจันทร์)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่...30.....เดือน...ตุล1๒๓.....พ.ศ. 2552

สำนักทะเบียนและประมวลผล สจส.

วันที่ส่งเล่มวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์

วันที่ 30 เดือน ม.ค. พ.ศ. 52

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

นักศึกษา

นายอุดมวิทย์ กาญจนวงศ์

รหัสประจำตัว

47068115

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมคุณวุฒิบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

พ.ศ.

2552

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผศ.ดร.อรรณพ จินะวัฒน์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผศ.ดร.จันทร์ประภา พลชาติ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร (2) พัฒนา
รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ (3) ประเมินประสิทธิผลการใช้รูปแบบการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 พัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi
Technique) โดยศึกษาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ นักบริหารงานทางการศึกษา หรือนักวิจัยการศึกษา
หรือนักวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งมี 2
ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด และ ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตร
ประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
เพื่อสรุปเป็นประเด็นตามตัวบ่งชี้ และคำตอบของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
สถิติค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ระยะที่ 2 เป็นการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม มีจำนวน 10 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิง
เนื้อหา ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้เพื่อประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
จำนวนทั้งสิ้น 312 คน ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ อาจารย์ 30 คน และนักศึกษา
280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบประเมินและแบบวัดทัศนคติต่อรูปแบบ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test dependent และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า

1. ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย 18 ตัวบ่งชี้หลัก จำแนกเป็น ด้านการสอน จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการวิจัย จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และ ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวน 2 ตัวบ่งชี้

2. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) เป้าหมายของการประเมิน 2) สิ่งที่มีประเมิน 3) วิธีการประเมิน 4) วิธีการตัดสิน และ 5) การรายงานผลการประเมิน ซึ่งรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร สิ่งที่มีประเมินได้แก่ บทบาทและภาระหน้าที่ของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา 4 ด้านคือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม วิธีการประเมินใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ใน 4 ด้าน โดยแหล่งผู้ประเมิน มี 5 แหล่ง ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ อาจารย์ เพื่อนอาจารย์ และนักศึกษา ส่วนวิธีการตัดสินใช้การเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินกับเกณฑ์สัมบูรณ์ที่พัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญ และการรายงานผลการประเมิน เป็นการรายงานรายบุคคลกับรายงานผู้บริหาร

3. ประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า อาจารย์มีพัฒนาการของการปฏิบัติงาน โดยมีความเปลี่ยนแปลงผลการประเมินการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 สูงกว่าค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และโดยภาพรวมอาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้การประเมินจากแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผลการประเมินมีความถูกต้อง

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, รูปแบบ, การประเมินการปฏิบัติงาน, บุคลากร, ประสิทธิภาพ

Thesis Title	Development of Performance Appraisal Model for Personnel in Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Student	Mr. Udomvit Kamjanavarong
Student ID.	47068115
Degree	Doctor of Philosophy
Program	Vocational Education Administration
Year	2009
Thesis Advisor	Dr. Phadungchai Pupat
Thesis co-Advisor	Assistant Professor Dr. Annop Jeenawathana
Thesis co-Advisor	Assistant Professor Dr. Chanprapar Polachart

ABSTRACT

The objectives of the research were to (1) develop indicators of performance assessment (2) develop performance assessment model and (3) study the efficiency of Performance Assessment model of personnel of Rajamangala University of Technology Rattanakosin (RMUTR). The research methodology was divided into three stages. Stage One, the research was to develop the performance indicators of RMUTR personnel. The Delphi technique had been applied for researching. The total 24 sample were experts in fields of educational administration, educational research, and educational measurement and evaluation. The research instruments were the open-ended questionnaire and the five-rating scaled questionnaire. The Content Analysis technique was employed in data analysis of the answers of the experts in the first round. The statistical techniques were applied for data analysis of the answers of the experts in the second and third rounds. The statistics applied were mean and interquartile range, respectively. State Two was the development of performance assessment model of RMUTR personnel by using focus group discussion technique under supervision of ten experts. The Content Analysis technique was applied for data analysis. State Three was the try-out of the Performance Assessment model of RMUTR personnel. The total of 312 samples were 30 personnel of Faculties of Engineering and Architecture consisting of Dean, Vice Dean (Academic), faculty and peer group whereas the rest were students of mentioned faculties. The questionnaires on Performance Assessment model and on the attitude toward the performance assessment of RMUTR personnel were used for data

collection. The statistics applied for data analysis was mean, standard deviation (S.D.), Correlation Coefficient and t-test, respectively.

The results revealed that

1. The total 18 performance indicators of Rajamangala University of Technology Rattanakosin (RMUTR) personnel were divided into 9 indicators in teaching, 4 indicators in researching, 3 indicators in professional services to the community and 2 indicators in artistic preservation and cultural preservation, respectively.

2. The Performance Assessment model of RMUTR personnel consisted of five components. First, the objective of assessment was to develop the performance of RMUTR personnel. Second, scope of assessment were role and responsibilities of RMUTR personnel in four functions, namely teaching, researching, professional services to the community, and artistic preservation and cultural preservation. Third, the assessment methodology was the data collection of five sample groups consisting of dean, vice-dean (academic), faculty, peer groups and students. Four, the criteria for assessment was the comparison of the collected data and the absolute criteria developed by the experts. Five, the result of assessment included individual report and executive report.

3. For the efficiency of Performance Assessment model of RMUTR personnel, it was found that the faculty had higher score of performance assessment on Round II than the one on Round I at the significant level of .05. In overall, the faculty had good perception to the Performance Assessment model. The correlation at the significant level of .05 had been also found when the comparison of the collected data of five sample groups and the performance indicators.

Key Word : indicators, model, Performance Appraisal, personnel, efficiency

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งตลอดเวลา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ประภา พลชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือดูแล ให้คำปรึกษาต่างๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกๆ ท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาร่วมการตอบแบบสอบถาม และร่วมในการสนทนากลุ่มเป็นอย่างดีรวมถึงผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ และนักศึกษาในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่เข้าร่วมทดสอบรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ผลสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ส่วนหนึ่งมาจากทุกคนในครอบครัว รวมทั้งญาติพี่น้อง ผู้ใกล้ชิดที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีมาตลอด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณของบิดามารดา ครูอาจารย์ ผู้มีพระคุณและผู้บังคับบัญชาที่อบรมสั่งสอนแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมาทุกท่าน

อุดมวิทย์ กาญจนวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XV
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตน โกสินทร์.....	10
1.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตน โกสินทร์.....	10
1.2 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตน โกสินทร์.....	13
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ(Model)	15
2.1 ความหมายของรูปแบบ.....	15
2.2 องค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญของรูปแบบ.....	16
2.3 การตรวจสอบโมเดล.....	19
ตอนที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์.....	21
3.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	21
3.2 ความหมายและองค์ประกอบของระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของอาจารย์.....	22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ตัวบ่งชี้.....	32
4.1 ความหมายของตัวบ่งชี้.....	32
4.2 การศึกษาวิเคราะห์จากผลงานวิจัยต่างๆ ที่เสนอตัวบ่งชี้ที่ใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์.....	33
4.3 ปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย.....	35
ตอนที่ 5 การประเมินแบบ 360 องศา.....	35
5.1 ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา.....	35
5.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา.....	36
5.3 รูปแบบการประเมินผลในองค์กร.....	37
5.4 การประยุกต์ใช้การประเมินแบบ 360 องศา.....	43
ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธนก โกลสินทร์.....	56
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธนก โกลสินทร์.....	61
ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธนก โกลสินทร์.....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ระยะที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธนก โกลสินทร์.....	70
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธนก โกลสินทร์.....	74
ระยะที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธนก โกลสินทร์..	113

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	120
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	122
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	125
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	130
บรรณานุกรม.....	131
ภาคผนวก.....	136
ภาคผนวก ก เอกสารการจัดการวิจัยโดยใช้เทคนิคเคลฟาย.....	137
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ส่งผลกระทบต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ (รอบ 2).....	151
ภาคผนวก ค แบบสอบถามทบทวนความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร(รอบ 3)	158
ภาคผนวก ง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการสนทนากลุ่ม.....	163
ภาคผนวก จ เอกสารที่เกี่ยวข้องในการประเมินรูปแบบ 4 ด้าน และตัวบ่งชี้ย่อย และเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์.....	250
ภาคผนวก ฉ แบบรายงานผลการประเมิน.....	332
ประวัติผู้เขียน.....	336

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	ประเด็นที่ศึกษา เครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การแปลผล ในระยะที่ 3.....	68
4.1	แสดงค่ามัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และความ สอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ตัวบ่งชี้หลักของการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ ด้านการสอน.....	71
4.2	แสดงค่ามัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และความ สอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัว บ่งชี้หลักของการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ ด้านวิจัย.....	72
4.3	แสดงค่ามัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และความ สอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญจากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัว บ่งชี้หลักของการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม.....	73
4.4	แสดงค่ามัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และความ สอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญจากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัว บ่งชี้หลักของการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม.....	73
4.5	เปรียบเทียบร่างรูปแบบการประเมินก่อนการสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัย และ รูปแบบการประเมินที่ได้จากการการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบ ด้านภาระหน้าที่ในการสอน.....	76
4.6	เปรียบเทียบร่างรูปแบบการประเมินก่อนการสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัย และรูปแบบการประเมินที่ได้จากการการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย.....	80
4.7	เปรียบเทียบร่างรูปแบบการประเมินก่อนการสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัย และ รูปแบบการประเมินที่ได้จากการการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม.....	82

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8	เปรียบเทียบร่างรูปแบบการประเมินก่อนการสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัย และรูปแบบการประเมินที่ได้จากการการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญองค์ประกอบด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม..... 84
4.9	ข้อสรุปตัวบ่งชี้ย่อยของแต่ละตัวบ่งชี้หลักของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านภาระการสอน.. 85
4.10	ข้อสรุปตัวบ่งชี้ย่อยของแต่ละตัวบ่งชี้หลักของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านภาระงานการวิจัย 87
4.11	ข้อสรุปตัวบ่งชี้ย่อยของแต่ละตัวบ่งชี้หลักของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านภาระงานบริการวิชาการแก่สังคม..... 88
4.12	ข้อสรุปตัวบ่งชี้ย่อยของแต่ละตัวบ่งชี้หลักของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม..... 89
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้หลักของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของแต่ละด้านเกี่ยวกับความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และประโยชน์ที่ได้จากการประเมิน..... 92
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อ ตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก ภาระการสอน..... 93
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลักการ วางแผนการเรียนการสอน..... 94

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน.....	95
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน.....	96
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก สื่อและอุปกรณ์การสอน.....	97
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก เอกสารประกอบการสอน / ตำรา / เอกสารเรียบเรียง / สรุปย่อ.....	98
4.20	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การวัดและประเมินผลการสอน.....	99
4.21	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การให้คำปรึกษา.....	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้อง XI ไปถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.22	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก คุณภาพของผู้เรียน / ผลการเรียนรู้ / ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน	101
4.23	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์.....	102
4.24	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก งบประมาณงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับงบประมาณ.....	103
4.25	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การเผยแพร่ผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์.....	104
4.26	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก ผลงานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ.....	105
4.27	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน.....	106

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.28	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การเป็นวิทยากร.	107
4.29	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การมีส่วนร่วม / การสร้างเครือข่ายทางวิชาการแก่สังคม.....	108
4.30	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก ผลงาน / โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม.....	109
4.31	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การมีส่วนร่วม.	110
4.32	คะแนนการกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.....	111
4.33	แสดงเกณฑ์การพิจารณาตัดสินการประเมิน ตามองค์ประกอบของภาระงาน จำนวนข้อ คะแนนเต็ม เกณฑ์ภาระงานมหาวิทยาลัย คะแนนถ่วงน้ำหนักจากเกณฑ์มหาวิทยาลัย คะแนนเต็ม 100% และคะแนนเกณฑ์ที่ถือว่าผ่านคือ 70%.....	112
4.34	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ครั้งที่ 1 กับครั้งที่ 2.....	113
4.35	คะแนนการพัฒนา(Growth Score) ของการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 30 คน.....	114
4.36	จำนวนและร้อยละของอาจารย์จำแนกตามระดับการพัฒนา.....	115

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.37	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทัศนคติต่อรูปแบบการ ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์.....	116
4.38	จำนวนและร้อยละของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับทัศนคติต่อ รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม งคลรัตน โกสินทร์.....	117
4.39	แสดงค่าความตรงตามสภาพ(Concurrent Validity : r_{xy}) ของแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง...	118



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1	กรอบในการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 5
2.1	โมเดลสภาพแวดล้อมทางบ้าน..... 18
2.2	การพัฒนาโมเดลสภาพแวดล้อมทางบ้าน..... 19
2.3	องค์ประกอบของระบบ Lunenburg & Ornstein..... 24
2.4	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนว Herman..... 29
2.5	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของ Borich..... 30
2.6	กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา : โมเดลในเชิงปฏิบัติ Antonioni..... 37
2.7	กรอบแนวคิดของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบ 360 องศา 43
4.1	ร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ได้จากการสังเคราะห์..... 75
4.2	รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็น..... 91
5.1	รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์..... 124

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาขั้นสูงที่ทำหน้าที่พหุกิจ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ด้วยภารกิจที่หลากหลาย จึงมีผู้เปรียบมหาวิทยาลัยว่าเป็นชุมวิชาของสังคม ทำหน้าที่คูดมของประเทศไทย(วิจิตร ศรีส้าน. 2536 : 26) มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ดังกล่าวได้ ต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรหลักในการปฏิบัติการกิจดังกล่าว คือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Feldman and Newcomb(1976 : 43) ที่ให้ความสำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ว่า “ความเป็นเลิศของอุดมศึกษาขึ้นอยู่กับอาจารย์” และ Bowen and Schuster(1986 : 67) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า “อาจารย์ คือ มหาวิทยาลัย” ซึ่งมีนัยว่า อาจารย์เป็นอย่างไร มหาวิทยาลัยก็เป็นอย่างนั้น ทั้งนี้เพราะอาจารย์ คือ ผู้ปฏิบัติทุกภารกิจของมหาวิทยาลัยไม่ว่างานด้านการสอน การวิจัย การวางแผน การวางแผน การจัดทำหลักสูตร การบริหาร การให้บริการปรึกษาแก่นักเรียนนอก ซึ่งสอดคล้องกับ Kolb(1988 : 83) ที่กล่าวว่าอาจารย์ คือ ผู้สร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เพราะหน้าที่ของอาจารย์ คือ การพัฒนาคน เตรียมคนเข้าสู่วิชาชีพทุกวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำของประเทศ นักบริหาร นักธุรกิจ นักปกครอง ครู แพทย์ นักกฎหมาย ฯลฯ ถือได้ว่าอาจารย์ คือ ผู้ปูทางแห่งความสำเร็จของทุกวิชาชีพทุกยุคทุกสมัย ในฐานะนักวิจัย อาจารย์เป็นผู้นำในการค้นคว้าขยายพรมแดนแห่งความรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่แก่สังคม สังคมต้องพึ่งพาการค้นคว้าของอาจารย์ ต้องการการวิพากษ์วิจารณ์และการให้คำปรึกษาของอาจารย์ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจึงต้องมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจารย์ซึ่งมีแบบแผนในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวได้ว่า ผู้ที่เข้ามาสู่โลกของนักวิชาการหรือมาเป็นอาจารย์จะต้องทุ่มเท สละให้กับโลกของการคิด มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะถ่ายทอดความรู้ รักการสอน และศึกษาค้นคว้าให้กว้างขวางยิ่งขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมทางวิชาการที่สืบทอดกันมาในกลุ่มนักวิชาการตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ผู้เป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี อบรมดี สอนดีและมีวินัย(วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2544 : 45) อาจารย์สามารถปฏิบัติการกิจอันหลากหลายของมหาวิทยาลัยได้ การเป็นอาจารย์เป็นความปรารถนาของบัณฑิตชั้นนำ เป็นวิชาชีพที่ผู้อยู่ในวิชาชีพรู้สึกภาคภูมิใจ คนทั่วไปให้เกียรติให้ความเคารพนับถือและยกย่องเป็น ปุชนียบุคคลที่ควรเป็นอย่างยิ่ง สำหรับภารกิจ

ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ตามนโยบายของรัฐ และจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย ย่อมต้องการให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งผลิตนักวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่างๆ ที่จำเป็น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลก้าวเข้าสู่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2548 จำเป็นที่จะต้องระดมสรรพกำลัง กลยุทธ์การบริหารที่มีประสิทธิภาพ นำพามหาวิทยาลัยก้าวไปสู่ความสำเร็จและบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เข้าใจพื้นฐานของราชมงคล เป็นผู้ร่วมจิตใจของชาวราชมงคลให้ทำหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ มีเครือข่ายเพื่อสามารถสร้างความร่วมมือได้อย่างกว้างขวางพร้อมพาร้องการไปสู่สากล(นายยุทธ สังค์ธนาพิทักษ์. 2548 : 2) จากโครงสร้างใหม่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จะต้องมีการเตรียมตัวบุคลากรให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจารย์มหาวิทยาลัยจะต้องมีความรู้ในการจัดการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะกับภารกิจหลักทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แบ่งเป็น 6 คณะ 4 สำนักงาน และ 1 สถาบัน มีเครือข่ายที่ร่วมจัดการบริหาร คือ วิทยาเขตศาลายา วิทยาเขตเพาะช่าง วิทยาเขตบพิตรพิมุขจักรวรรดิ และวิทยาเขตวังไกลกังวล มีบุคลากร จำนวน 610 คน แยกเป็นบุคลากรสายสอน จำนวน 417 คน สายสนับสนุน จำนวน 193 คน เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดใหม่ บุคลากรยังมีความสับสนต่อการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะมีความแตกต่างไปจากครั้งที่เคยเป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยเฉพาะบุคลากรสายสอน บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรใดๆ องค์กรที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติตรงกับงานที่ทำ และมีเจตคติที่ดีต่องาน มีความพึงพอใจในงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะมีส่วนให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรตามจุดมุ่งหมายและพันธกิจได้มีประสิทธิภาพมากกว่า องค์กรที่ปราศจากบุคลากรที่มีคุณสมบัติดังที่กล่าวมา ดังนั้นการบริหารจัดการบุคลากรจะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารบุคลากรในขั้นตอนเพื่อเป็นกระบอกส่งให้ฝ่ายบริหารจัดการ ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรและนำไปเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดสรรบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการควบคุมบุคลากร

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ซึ่ง อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร(2548 : 1) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่องค์ประกอบต่างๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

(Integrated Human Resource Management) ทั้งยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับองค์กร โดยมีส่วนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานทราบจุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน รวมทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังช่วยให้ทราบว่าองค์กรควรจะให้ผลตอบแทนมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับผลงานของพนักงานในแต่ละช่วงที่ทำการประเมิน หากพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด ก็จะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะให้พนักงานมีโอกาสรับปรับปรุงแก้ไขตนเอง หรือควรให้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานขององค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สนิลรัตน์(2542 : 189) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะปรับปรุงและพัฒนากิจการใดๆ ให้ดี และมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมองและประเมินสภาพปัจจุบันของสิ่งนั้นก่อน เพื่อที่จะเทียบดูว่าสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ควรจะเป็นแตกต่างกันมากน้อยอย่างไร จะแก้ไขปรับปรุง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย(2540 : 13) ที่ได้กล่าวถึงงานวิจัยที่ศึกษาถึงประสิทธิภาพของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถกำหนดตัวบ่งชี้หรือมิติที่มุ่งประเมินให้เกิดผลดีต่อองค์กร คือรูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา เนื่องจากมีจุดแข็งที่น่าสนใจ สำหรับการประเมินตนเองและการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545) ที่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลและการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น ในการประเมินแบบ 360 องศา มีดังนี้ (1)ข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากผู้ประเมินหลายแหล่งทำให้ช่องว่างและอคติลดน้อยลง เพราะว่าผู้รับผิดชอบต่อข้อมูลย้อนกลับต้องเกี่ยวข้องกับผู้คนมากมาย (2)บุคลากรทุกคนในหน่วยงานจะมีอิทธิพลต่อกันและกันมากกว่าผู้บริหารเพียงคนเดียว ดังนั้นข้อมูลย้อนกลับจึงมีคุณค่าและไม่ถูกโต้แย้ง (3)สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในกิจกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรมวางแผนเพื่อการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนและจัดตำแหน่ง เป็นต้น (4)เป็นการวัดการปฏิบัติงานปัจจุบันที่เป็นปกติวิสัย(Current Typical Performance) (5)ไม่มีการฝึกอบรมผู้ประเมินก่อนทำการประเมิน เป็นการประเมินภายใต้สถานการณ์ที่ไม่ถูกจัดกระทำ และ (6)สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น สร้างความรู้สึของการมีส่วนร่วมรองรับแนวการบริหารแบบใหม่ และแนวทางการทำงานแบบทีมได้เป็นอย่างดี

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยคิดว่าการมีรูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์อย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพที่ดีแล้ว จะช่วยให้อาจารย์และผู้เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการ

ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545) และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำกับ ติดตามและตัดสินใจทางด้านการบริหาร ได้อีกด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยมีคำถามการวิจัยดังนี้

1. ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ควรเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีประสิทธิผลหรือไม่

จากคำถามของการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังหัวข้อ 1.2

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1.3 สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเมื่อนำไปทดลองมีประสิทธิผล

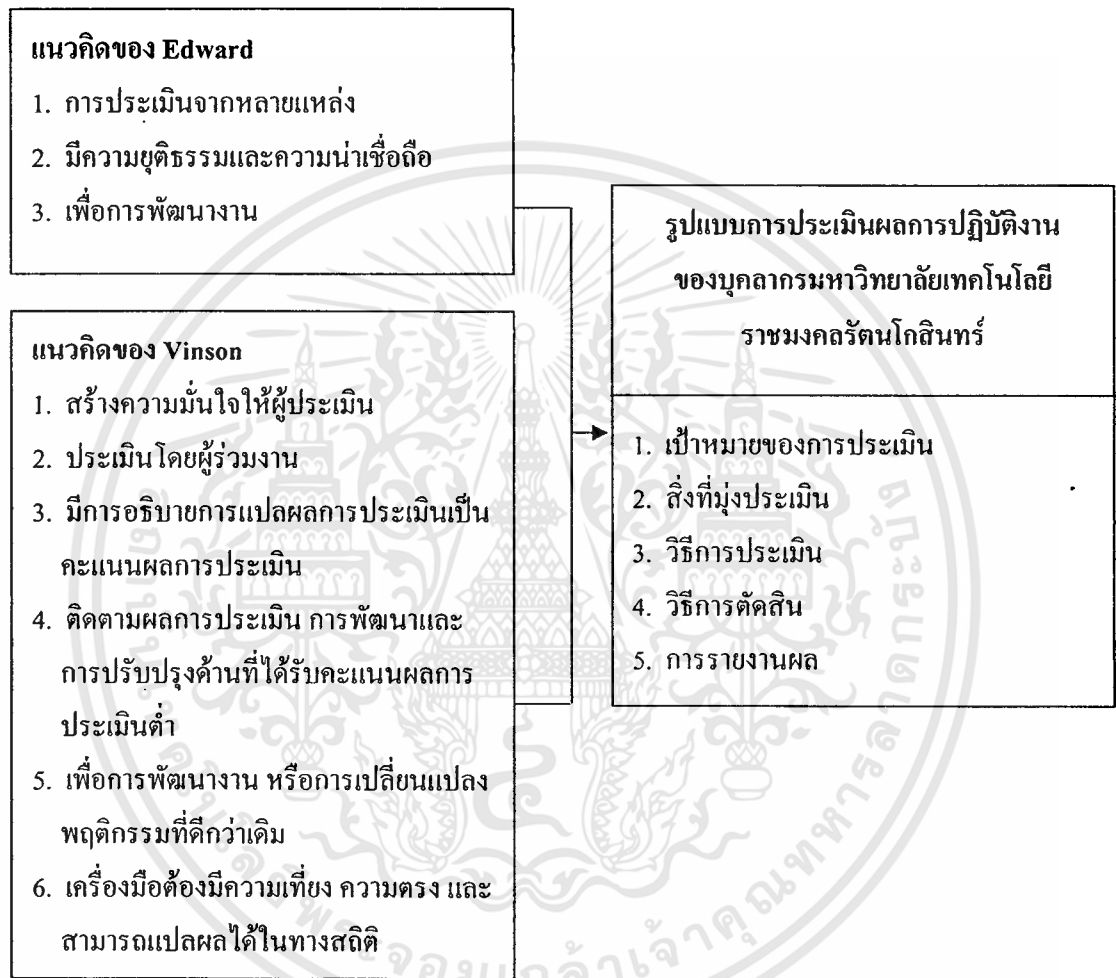
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1. กรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร

การพัฒนาตัวบ่งชี้ การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ(วิจิตร ศรีสอ้าน. 2546 : 11) ที่กล่าวว่าบทบาทและภาระหน้าที่ของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1)การสอน (2)การวิจัย (3)การบริการทางวิชาการแก่สังคม (4)การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

2. กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้แนวคิดการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งการประเมินแบบ 360 องศา โดยอาศัยผู้ประเมินจากหลายแหล่ง และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากการประเมิน Vinson(1996 : 10) , Edwards(1996 : 21) เป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบในการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1

การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย(Delphi Technique) มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย นักบริหารทางการศึกษาและนักวิจัย

การศึกษา หรือนักวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 24 คน แบ่งเป็น

1.1) นักบริหารทางการศึกษาจำนวน 12 คน ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อ

ใดข้อหนึ่งดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (1) ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี
- (2) ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา
- (3) ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาการบริหารการศึกษา

1.2) นักวิจัยการศึกษาหรือนักวัดประเมินผลการศึกษา จำนวน 12 คน ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

- (1) ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
- (2) ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา

2) ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รังสิต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2

การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รังสิต ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย นักบริหารทางการศึกษา และนักวิจัยการศึกษา หรือนักวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 8 คน ประกอบด้วย

1.1) นักบริหารทางการศึกษาจำนวน 4 คน ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

- (1) ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี
- (2) ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา
- (3) ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาการบริหารการศึกษา

1.2) นักวิจัยการศึกษา หรือนักวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 4 คน ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

- (1) ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
- (2) ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3

เพื่อประเมินประสิทธิผลรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบวิจัยกึ่งทดลอง(Quasi-Experimental Research) มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร คือ บุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2551 จำนวนรวมทั้งสิ้น 620 คน ประกอบด้วย

(1) คณบดี	จำนวน	1 คน
(2) รองคณบดี	จำนวน	4 คน
(3) คณาจารย์	จำนวน	55 คน
(4) นักศึกษา	จำนวน	560 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2551 จำนวน 312 คน ประกอบด้วย

(1) คณบดี	จำนวน	1 คน
(2) รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	จำนวน	1 คน
(3) อาจารย์	จำนวน	30 คน
(4) นักศึกษา	จำนวน	280 คน

2) ตัวแปรที่ศึกษา คือ ประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยผู้เกี่ยวข้อง โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้

ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน และจะต้องครอบคลุมภาระงานทั้ง 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

1) การสอน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การประเมินผล และมีการใช้ประโยชน์การประเมินผลมาพัฒนาผู้เรียน

2) การวิจัย หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเป็นการขยายพรมแดนของความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้งานได้จริง รวมทั้งการพัฒนาผู้สังคมแห่งการเรียนรู้สังคมแห่งความรู้ และสังคมแห่งภูมิปัญญา อันก่อให้เกิดวัฒนธรรมการใช้ความรู้ในการกำหนดทิศทางและการพัฒนา ตลอดจนการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

3) การบริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมสอดคล้อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง และความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติ และนานาชาติ ตลอดจนการส่งเสริมบทบาททางวิชาการ และวิชาชีพของสถาบันการศึกษา โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ เอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นมรดกไทย รวมทั้งการสร้างสรรคและส่งเสริมภูมิปัญญาไทยให้เป็นรากฐานของการพัฒนาองค์ความรู้ ที่สามารถพัฒนาไปสู่สากล

2. การประเมินแบบ 360 องศา หมายถึง การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ครบวงจร โดยอาศัยผู้ประเมินจากหลายแหล่ง และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากการประเมิน(Multi-Raters Feedback) ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ เพื่อนอาจารย์ ประเมินตนเอง (อาจารย์) และนักศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายของการประเมินที่เน้นการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. รูปแบบการประเมิน หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ (1)เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินเพื่อการปรับปรุง พัฒนา การปฏิบัติงานของบุคลากร 4 ด้านคือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (2)สิ่งที่มุ่งประเมิน เป็นการประเมินตามตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ครอบคลุมภาระหน้าที่ 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม (3)วิธีการประเมินในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแหล่งผู้ให้ข้อมูล 5 แหล่งคือ การประเมินตนเอง เพื่อนอาจารย์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณบดี และนักศึกษา (4)วิธีการตัดสิน ใช้การเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินกับเกณฑ์สัมบูรณ์(Absolute Criteria) และ (5)การรายงานผลการประเมิน เป็นการรายงานผลเป็นรายบุคคล และรายงานแก่ผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. **ตัวบ่งชี้** หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกสถานะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งของการปฏิบัติงานที่อยู่ในรูปของข้อความที่แสดงถึงตัวบ่งชี้หลัก/ และตัวบ่งชี้ย่อยของภาระงานทั้ง 4 ด้าน

5. **บุคลากร** หมายถึง คณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งสำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยหมายถึง คณาจารย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

6. **ผู้เชี่ยวชาญ** หมายถึง นักบริหารทางการศึกษา หรือ นักวิจัยการศึกษา หรือนักวัดและประเมินผลการศึกษา

7. **ความคิดเห็นต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตามมาตรฐาน 4 ด้าน ซึ่งพิจารณาจาก (1)ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมิน (2)ด้านความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินไปใช้ (3)ด้านความเหมาะสม และ (4)ด้านความถูกต้อง

8. **ประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินผล** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ หมายถึง ระดับการบรรลุผลตามเป้าหมายของการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาจาก ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ทักษะของผู้ถูกประเมิน และความถูกต้องของผลการประเมิน

9. **ผลการประเมินการปฏิบัติงาน** หมายถึง ผลการประเมินการดำเนินงานของบุคลากรตามภาระงานทั้ง 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

10. **ทัศนคติของผู้ถูกประเมิน** หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของบุคลากรต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

11. **ความถูกต้องของผลการประเมิน** หมายถึง ค่าความตรงตามสภาพของผลการประเมินจาก 5 แหล่ง โดยคำนวณจากค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยจากผลการประเมินทั้ง 5 แหล่งกับผลการประเมินตนเอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยขอเสนอโดยจำแนกเนื้อหาออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ(Model)
- ตอนที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์
- ตอนที่ 4 ตัวบ่งชี้
- ตอนที่ 5 การประเมินแบบ 360 องศา
- ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเริ่มก่อตั้งโดยใช้ชื่อว่า “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ซึ่งกำเนิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูช่างที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากช่วงการพัฒนาการอาชีวศึกษา ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2510 เป็นต้นมา(นายยุทธ สงค์ธนาพิทักษ์. 2548 : 3-5)

กระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมการอาชีวศึกษาให้กระจายไปทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อพัฒนากำลังคนสายวิชาชีพในการพัฒนาประเทศ การอาชีวศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตสายวิชาชีพที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งหลังปี พ.ศ.2516-2517 พลัณตินิสิตนักศึกษาเรียกร้องประชาธิปไตยเพื่องฟู นักศึกษาอาชีวศึกษากลุ่มหนึ่งเรียกร้องให้มีโอกาสเรียนต่อจนถึงระดับปริญญา จากเหตุผลดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติ ว่าด้วย วิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา พ.ศ.2518 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2518 ดังนั้นจึงถือว่าวันดังกล่าวเป็น "วันสถาปนา วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา"

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เริ่มดำเนินการครั้งแรก เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2518

โดยมีศาสตราจารย์สวสดี ไชยคุณา เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งอธิการบดีวิทยาลัยเทคโนโลยีและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาชีวศึกษา และเปิดรับนักเรียนรุ่นแรกปีการศึกษา 2518

การดำเนินงานของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ระยะแรกประสบปัญหายุ่งยากมาก แต่เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจเป็นไปได้ในปี พ.ศ.2520 จึงได้ตราพระราชบัญญัติโอนสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา 28 แห่ง มาสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และเปลี่ยนคำนำหน้าเป็นชื่อ จากคำว่า "โรงเรียน วิทยาลัย" เป็น "วิทยาเขต" พ.ศ.2521 ได้ย้ายที่ทำงานของสำนักอธิการบดีจากกรมอาชีวศึกษามาอยู่ที่วิทยาเขตเทเวศร์ ถนนสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เนื่องจากการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในส่วนกลางยังไม่มีสถานที่โดยเฉพาะ ต้องอาศัยสถานที่ของวิทยาเขตต่างๆ เป็นการชั่วคราว การจัดการเรียนการสอนสาขาต่างๆ กระจายอยู่ตามวิทยาเขตต่างๆ ทำให้มีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารและการจัดการ คือ ความไม่เป็นเอกภาพ ในการบริหารและอีกประการหนึ่งการพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ก็ยังไม่ก้าวหน้าทันกับความต้องการ และความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและสังคมได้ดีเท่าที่ควร ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานมีความคล่องตัวใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของนักศึกษา และครู-อาจารย์ วิทยาลัยฯ จึงเห็นสมควรจัดตั้งศูนย์กลางการศึกษาระดับปริญญาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางการศึกษาระดับปริญญาที่มีคุณภาพ
2. เพื่อให้การบริหารงานมีความคล่องตัวมากขึ้น
3. เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของนักศึกษา และครู-อาจารย์
5. เพื่อให้ให้นักศึกษาในสาขาวิชาชีพต่างๆ ได้มีโอกาสเรียนรู้อยู่ร่วมกันเป็นการสนับสนุน

ให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

6. เพื่อเป็นศูนย์กลางการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าววิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้เริ่มดำเนินการก่อสร้างศูนย์กลางของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาดังกล่าว จนกระทั่งปี พ.ศ.2527 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้รับความอนุเคราะห์จากกรมธนารักษ์ อนุญาตให้ใช้ที่ดินในความรับผิดชอบของกรมธนารักษ์ จำนวน 740 ไร่เศษ เพื่อดำเนินการจัดตั้งศูนย์กลางวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ที่ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ต่อมาปี พ.ศ.2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯพระราชทานชื่อ "สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2531 ดังนั้นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงถือว่าวันนี้ของทุกปีเป็นวันราชมงคล แต่ต่อมาปี พ.ศ.2532 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อ "วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา" เป็น "สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" และศูนย์กลางการจัดการศึกษาระดับปริญญาเรียกว่า "ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล"

เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบให้หรือการแจ้งขึ้นเพื่อการพิจารณาเท่านั้น ไม่สามารถนำเอกสารไปใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มงคล”(ตรม.) และในปี พ.ศ.2548 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้ปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติฉบับเดิม และยกร่างเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงลงพระปรมาภิไธย ในพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ใช้บังคับเป็นกฎหมาย ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ.2548 เป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2548 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาใช้บังคับเป็นกฎหมาย ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ.2548 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลก้าวเข้าสู่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็น ครั้งแรกในปี 2548 จำเป็นที่จะต้องระดมสรรพกำลัง กลยุทธ์การบริหารที่มีประสิทธิภาพ นำพา มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่ความสำเร็จและบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เข้าใจพื้นฐานของราชมงคล เป็นผู้รวมจิตใจของชาว ราชมงคลให้ทำหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ มีเครือข่ายเพื่อสามารถสร้างความร่วมมือได้อย่าง กว้างขวางพร้อมพองค์กรไปสู่สากล(นำยุทธ สงค์ธนาพิทักษ์. 2548 : 2) จากโครงสร้างใหม่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จะต้องมีการเตรียมตัวบุคลากรให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจารย์มหาวิทยาลัยจะต้องมี ความรู้ในการจัดการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะกับภารกิจหลักทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การ สอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล 9 แห่ง การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แบ่งเป็น 6 คณะ 4 สำนักงาน และ 1 สถาบัน มีเครือข่ายที่ร่วมจัดการบริหาร คือ วิทยาเขตศาลายา วิทยาเขตเพาะช่าง วิทยา

เขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ และวิทยาเขตวังไกลกังวล มีบุคลากร จำนวน 610 คน แยกเป็นบุคลากร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สายสอน จำนวน 417 คน สายสนับสนุน จำนวน 193 คน เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ บุคลากรยังมีความสับสนต่อการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะมีความแตกต่างไปจากครั้งที่เป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยเฉพาะบุคลากรสายสอน เนื่องจากจะต้องมีภาระงาน 4 ด้านประกอบ การทำงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่จะต้องสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรสายสอนได้ทราบ เพื่อให้เข้าใจตรงกันและทราบเหมือนกัน

2. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ จะต้องมียุทธศาสตร์หรือรายการที่จะนำมาใช้ในการประเมินผล ซึ่งหมายถึง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ของอาจารย์ ที่พึงมีต่อมหาวิทยาลัย ดังนั้นหน้าที่และภารกิจที่จะต้องประเมินอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ
 - 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 2) สามารถปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
 - 3) มีระเบียบในตนเอง
 - 4) มีความเชื่อถือได้
 - 5) มีความจำดี
 - 6) มีความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น
 - 7) มีอารมณ์ขัน
 - 8) มองโลกในแง่ดี
 - 9) สามารถผสมผสานความคิดอ่านต่างๆ ได้
 - 1.10) สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้
2. องค์ประกอบทางการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - 2.1 การวางแผน
 - 2.2 การริเริ่มสร้างสรรค์
 - 2.3 การติดต่อสัมพันธ์
 - 2.4 การควบคุม
 - 2.5 การให้แรงจูงใจ
 - 2.6 การจัดการในเรื่องต่างๆ

นอกจากนี้ทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้ให้ประเด็นที่ควรประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ คือ

1. ผลงาน ได้แก่ การประเมินผลงานปัจจุบันในตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยประเมินด้านต่างๆ ดังนี้คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ประโยชน์ของงาน ความรวดเร็วทันเวลา

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งมีส่วนสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณลักษณะต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ความสามารถความคิดริเริ่ม ความรอบคอบ มนุษย์สัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความอดุสาหะ

3. คุณลักษณะพิเศษ ได้แก่ การประเมินคุณลักษณะพิเศษเฉพาะบางตำแหน่ง หรือบางกรณี

จากแนวความคิดของนักการศึกษาต่างๆ ที่ได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยได้สรุปให้เห็นเด่นชัดว่า ก่อนที่จะมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ จำเป็นจะต้องมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้ชัดเจน ดังนี้ คือ

1. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์
2. จัดการประชุมชี้แจง โดยผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้อำนวยการของสถาบันฯ เพื่อแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการต่างๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และวิธีรายงานผลการประเมิน
3. ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ ความสามารถในการประเมินผลก็จัดอบรมถึงวิธีการในการประเมินวิธีใช้เครื่องมือให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นผู้ประเมินผล
4. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วน
5. นำเสนอผลการประเมินให้อาจารย์ผู้รับการประเมินได้ทราบ

กล่าวโดยสรุป เมื่อสถาบันได้ทราบผลการประเมินแล้วควรมีการแจ้งให้อาจารย์ที่ได้ถูกประเมินได้รับทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งข้อมูลป้อนกลับ(Feedback)เป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งของระบบ เพราะข้อมูลป้อนกลับจะเป็นตัวควบคุมคุณภาพของการทำงานของระบบให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Mondy & Noe(1990 : 15) ซึ่งได้กล่าวไว้เช่นกันว่าควรมีทางชี้แจงผลการประเมินให้ผู้ประเมินได้ทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะทำให้ผู้ถูกประเมินทราบข้อเสียของตนเอง ดังนั้นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สมบูรณ์จะต้องมีข้อมูลป้อนกลับเป็นส่วนที่ทำให้ข้อมูลว่า ควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินการในส่วนใด

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ(Model)

1. ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไคอะแกรม หรือ แผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

สมาน อัสวภูมิ(2537 : 17) ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้างจำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรา กำลังศึกษาหรือ จะออกแบบแนวคิดทฤษฎีและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้นๆ เป็นหลักสำหรับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการศึกษาที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงการจัดการบริหาร หรือโครงสร้างระบบบริหารแนวทางดำเนินการ ภาระหน้าที่ที่สำคัญๆ ในการบริหารงานขององค์กรนั้นๆ เช่น การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานการเงิน การบริหารงานวิชาการ เป็นต้น

อุทุมพร จามรมาน(2541 : 22) ได้ให้ความหมายของรูปแบบโมเดล(Model) เป็นคำภาษาอังกฤษที่นำมาใช้ในภาษาไทยเข้ามามีบทบาทในการทำวิจัยของนิสิตนักศึกษามากขึ้น โดยมักใช้คำว่า รูปแบบ ต้นแบบ วงจร แบบจำลอง แบบแผน เป็นต้น

อุทัย บุญประเสริฐ(2546 : 31) ได้กล่าวว่า แบบจำลองหรือรูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นหรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใด อย่างหนึ่งต่อไป

Good(1973 : 79) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ(Model) ไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ คือ แบบอย่างของสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้าง หรือ ทำซ้ำ
2. รูปแบบ คือ ตัวอย่างที่ทำให้เกิดการเลียนแบบ
3. รูปแบบ คือ แผนภูมิที่ใช้เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นหลักการหรือแนวคิด
4. รูปแบบ คือ ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือเป็นองค์ประกอบที่สามารถรวมตัวกัน และเขียนเป็นหลักการ

Styner(1973 : 20) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึงสิ่งของสิ่งหนึ่งที่คล้ายคลึงกับสิ่งของอีกสิ่งหนึ่งและได้จำแนกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ(Physical Models)
2. รูปแบบเชิงแนวความคิด(Conceptual Models)

Husen and Postlethwaite(1975 : 137-138) กล่าวว่ารูปแบบมีความหมายที่แตกต่างจากทฤษฎีเพราะรูปแบบยังไม่ใช่อะไรที่จริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

Tosi and Carroll(1982 : 163) ได้ให้ความหมายของรูปแบบหรือแบบจำลอง ว่าเป็นนามธรรมของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบง่ายไปจนถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อนมากๆ มีทั้งระบบเชิงกายภาพ เช่น รูปแบบหอสมุด รูปแบบจำลองเครื่องบินขับไล่เอฟ 16 เป็นต้น

Keeves(1997 : 386-387) รูปแบบ คือ เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบ หาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย ปกติในการศึกษาวิจัยเรื่องใดๆ ก็ตาม ผู้ศึกษาจะต้องตั้งคำถามที่ต้องการคำตอบ ซึ่งในกระบวนการการวิจัยจะมีการตั้งสมมติฐาน หรือชุดของสมมติฐานขึ้นมาซึ่งก็คือคำตอบที่คาดคะเนไว้ล่วงหน้า สมมติฐานเหล่านี้มักได้มาจากข้อความรู้หรือข้อค้นพบที่ผ่านมา หรืออาจจะเกิดจากประสบการณ์หรือการหยั่งรู้(Intuition) ของผู้ศึกษาวิจัย สมมติฐานเป็นข้อความที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ของเรื่อง ซึ่งจะยังคงเป็นเครื่องมือในการแสวงหาคำตอบเท่านั้น จนกว่าจะได้รับการนำไปพิสูจน์ทดสอบ หากสมมติฐานเป็นจริง ข้อความนั้นก็สามารถนำไปใช้ในการทำนาย หรืออธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ ได้

สรุป รูปแบบเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญๆ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด โดยเฉพาะ โดยการเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกัน ซึ่งจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและเหตุผลมาประกอบเพื่ออธิบายพฤติกรรมหรือลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงเป็นจังอย่างหนึ่ง เมื่อได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญๆ ของเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น อันจะเป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป ส่วนในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ การบริหารการศึกษาที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงการจัดองค์กรหรือโครงสร้างระบบบริหาร ภาระหน้าที่ที่สำคัญในการบริหารองค์กร เช่น ภาระหน้าที่การบริหารวิชาการภาระ หน้าที่การบริหารงบประมาณ ภาระ หน้าที่การบริหารงานบุคคลและภาระ หน้าที่การบริหารทั่วไป

2. องค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญของรูปแบบ

รูปแบบมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1) รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย(Prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อพิสูจน์ทดสอบได้

2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ(Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์/ เรื่องนั้นได้รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้าง

จินตนาการ(Imagination) ความคิดรวบยอด(Concept) และความสัมพันธ์(Interrelations) รวมทั้งเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

3) รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative Relationships) รูปแบบ (Model) ที่ใช้กันอยู่มี 5 แบบ หรือ 5 ลักษณะ คือ (Keeves.1997 : 386-387)

3.1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็น โมเดลที่ใช้หลักตรรกะเป็นหลักเช่น ก ชอบ ข, ข ชอบ ค ดังนั้น ก จึงชอบ ข ด้วย หรือทฤษฎี ก เกี่ยวข้องกับทฤษฎี ข ทฤษฎี ข เกี่ยวข้องกับทฤษฎี ค ดังนั้น ทฤษฎี ก จึงเกี่ยวข้องกับทฤษฎี ค ด้วย จะเห็นได้ว่าเป็นความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่างๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

ตัวอย่างทางการศึกษา

ขนาดของโรงเรียน(หรือจำนวนนักเรียนในโรงเรียน) เกี่ยวข้องกับจำนวนที่เข้ามาอยู่หลายแห่ง/ หลายปัจจัย เช่น อายุตามเกณฑ์เข้าของเด็กในพื้นที่ที่อพยพตามผู้ปกครองเข้ามาอยู่ในพื้นที่ การรับเด็กที่ต่ำกว่าเกณฑ์อายุ ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกไปมาจากหลายแห่ง/ หลายปัจจัย เช่น อพยพตามผู้ปกครองออกไปอยู่ที่อื่นนอกพื้นที่ สำหรับการศึกษาของโรงเรียนตะวันตก

3.2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) โมเดลนี้ใช้ในการบรรยายด้วยภาษาเป็นหลักซึ่งจะอยู่ในรูปของความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา(พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

ตัวอย่างทางการศึกษา

โมเดลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในโรงเรียนเกี่ยวข้องกับตัวแปร 5 ตัว โดยที่ 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนแต่ละคน ได้แก่ (1)ความถนัด(เวลาที่ใช้ในการเรียนภายใต้การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง) (2)ความสามารถเข้าใจในสิ่งที่ครูสอน และ (3)ความมุ่งมั่นบากบั่น(เวลาที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียน) ได้แก่ โอกาส(เวลาที่ใช้กับการเรียนรู้) และคุณภาพของการเรียนการสอนเนื่องจากการวัดตัวแปรอิงเวลาเป็นหลัก ดังนั้นจึงสามารถวัดตัวแปร และตรวจสอบโมเดลด้วยวิธีทางสถิติได้ ดังนี้

ปริมาณการเรียนรู้จากเวลาที่ใช้จริงหารด้วยเวลาที่จำเป็นต้องใช้

$\text{Degree of Learning} = f(\text{Time Actually Spent} / \text{Time Needed})$

3.3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) โมเดลนี้ใช้แผนภูมิหรือแผนที่ตลอดจนความเชื่อมโยงเป็นหลัก ซึ่งส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

ตัวอย่างทางการศึกษา

โมเดลสติปัญญาได้จัดทำให้เห็น ซึ่งแสดงด้วย กล้อง 3 มิติ มิติที่ 1 คือ เนื้อหา มิติที่ 2 คือ การจัดการกระทำ และมิติที่ 3 คือ ผลลัพธ์

3.4) รูปแบบเชิงแผนผัง(Schematic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่าน ทางแผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น

ตัวอย่างทางการศึกษา

The Confluence Model เป็นรูปแบบที่เกี่ยวกับลำดับที่เกิดของเด็ก พบว่า ขนาดของครอบครัวเกี่ยวข้องกับสติปัญญาของเด็ก โดยผ่านสิ่งแวดล้อมของครอบครัว ตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ ขนาดของครอบครัว ระดับการศึกษาของพ่อแม่ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาใน ครอบครัว แหล่งที่เสริมการอ่าน การเป็นลูกคนโต คนกลาง คนเล็ก

สมการที่พัฒนาในเบื้องต้น ดังสมการ 2.1 คือ

$$M_t = 1 - \text{Exp}[k^2 t^2] \quad (2.1)$$

โดยที่ M คือ Mental Maturity

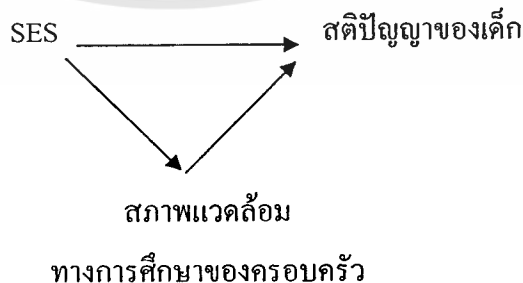
t คือ อายุ(ปี)

k คือ ค่าคงที่

3.5) รูปแบบเชิงสาเหตุ(Causal Model) ได้แก่ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างตัวแปรต่างๆ ของสภาพการณ์/ ปัญหาใดๆ รูปแบบด้าน ศึกษาศาสตร์ มักจะเป็นแบบนี้เป็นส่วนใหญ่

ตัวอย่างทางการศึกษา

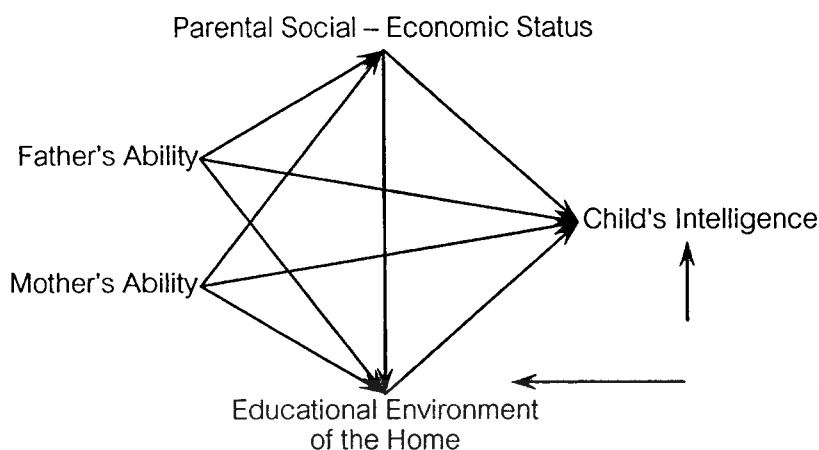
โมเดลของสภาพแวดล้อมทางบ้านแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลระหว่าง สติปัญญาของเด็ก สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของพ่อแม่และสภาพแวดล้อมทางการศึกษาใน ครอบครัวสามารถเขียนดังภาพที่ 2.1 ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 โมเดลสภาพแวดล้อมทางบ้าน

ต่อมาได้พัฒนาโมเดลเพิ่มดังภาพที่ 2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 การพัฒนาโมเดลสภาพแวดล้อมทางบ้าน

3. การตรวจสอบโมเดล

การตรวจสอบโมเดลควรใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ(Qualitative) และเชิงปริมาณ(Quantitative) โดยที่การตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเป็นเชิงปริมาณ ใช้เทคนิคทางสถิติ อย่างไรก็ตาม การตรวจสอบโมเดลควรตรวจสอบลักษณะ 2 อย่างคือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ ความเกี่ยวข้อง/ เหตุ-ผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ คือ
 - 1) การสร้างโมเดลใหม่ หรือ
 - 2) การปรับปรุงโมเดลเดิม

Keeves(1997 : 388) ได้กล่าวว่าปัญหาที่เป็นอันตรายอย่างสำคัญในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบทางวิจัยการศึกษา คือ การสร้างรูปแบบขึ้นมาเพื่ออธิบายเท่านั้นไม่มีการนำมาไปตรวจสอบรูปแบบให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับ ฉะนั้นการสร้างรูปแบบที่ดีต้องมีการตรวจสอบรูปแบบควบคู่ไปด้วย ในการทดสอบทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์นั้น จะมีข้อมูลเชิงปริมาณและตัวเลขทางสถิติแสดงอย่างชัดเจน แต่ในการตรวจสอบรูปแบบทางการศึกษาบางเรื่องยังมีข้อจำกัดไม่สามารถทำได้ชัดเจนในเชิงสถิติ ดังนั้น Eisner จึงได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบ หรือการประเมิน โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็นที่ต้องการสำรวจละเอียดทางเนื้อหา มากกว่าการตรวจสอบเชิงสถิติ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันจะเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้

รูปแบบการตรวจสอบโดยวิธีการอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ(Connoisseurship Model)

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำเอกสารนี้ไปใช้ในการอื่นได้ หากมีการนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสาร จะถือว่าผิดกฎหมาย

แนวคิดในการวิจัยโดยใช้วิธีในการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นแนวคิดของ Eisner เป็นผู้พัฒนาแนวคิดนี้ขึ้นมา ซึ่งเป็นรูปแบบที่แตกต่างไปจากผู้ประเมินอื่นๆ โดยมีลักษณะดังนี้

1. เป็นรูปแบบที่มีได้เน้นสัมฤทธิ์ผลของวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอ้างอิงเป้าหมาย(Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ(Responsive Model) หรือการรับกระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินแบบอิงการตัดสินใจ(Decision Making Model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้รู้ หรือผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำขึ้นมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือกับกระบวนการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง เข้าด้วยกัน ตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเฉพาะทาง(Specialization) ในเรื่องที่ประเมินพัฒนามาจากการวิจารณ์งานศิลปะ(Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องการอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากในการวัดคุณค่าไม่ว่าจะประเมินด้วยเครื่องมือวัดใดๆ ได้นอกจากการใช้วิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น ต่อมาได้มีการนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาระดับสูงในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผล รูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมในการนำมาใช้ประเมินผลในวงการอุดมศึกษาที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้ตัวบุคคลผู้ทรงคุณวุฒินั้นเองเป็นเครื่องมือการประเมินผลโดยเน้นความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นจะเที่ยงธรรมและมีวิจารณ์ญาณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างนั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญการของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีการยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัตรา และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม ประมวล และวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ(High Credibility) ของวิชาชีพนั้นๆ เป็นสำคัญ

การดำเนินการโดยวิธีของผู้ทรงคุณวุฒินี้ ถือว่าเป็นการประเมินทางการศึกษาที่เรียกว่าการวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษานั้นเอง การวิพากษ์วิจารณ์ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิชม วิธีนี้นิยมใช้ทางอุดมศึกษา และมีความเชื่อถือว่าการตัดสินใจหรือวิพากษ์วิจารณ์โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขานั้น หรือในวิชาชีพนั้น เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่ยอมรับได้

การพัฒนารูปแบบ

Willer D.(1987 : 59) ได้กำหนดการพัฒนารูปแบบไว้ 2 ขั้นตอน คือ การสร้างรูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ ซึ่ง สมาน อัสวภูมิ(2537 : 17) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหาร การประถมศึกษาระดับจังหวัดโดยมีการพัฒนาดังนี้

1. การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการ และข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบ ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
2. การสร้างรูปแบบขั้นต้น ด้วยการจัดทำร่างรูปแบบจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย และข้อสรุปที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ
3. การประมวลความคิดเป็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบ ด้วยการพัฒนาความ สอดคล้อง ความเหมาะสมของรูปแบบ และความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ
4. การปรับปรุงแก้ไข และการพัฒนารูปแบบที่สมบูรณ์

ตอนที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

1. ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำว่า“การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ในภาษาอังกฤษใช้แตกต่างกันตามแต่นักวิชาการ ต้องการจะใช้ เช่น Performance Appraisal, Staff Appraisal, Performance Evaluation และ Performance Assessment ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกัน แต่คำที่ใช้กันมากคือ “Performance Appraisal” และ “Performance Evaluation” ซึ่งตรงกับความหมายในภาษาไทย คือ “การประเมินผล การปฏิบัติงาน”

สำหรับความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการทางด้านการ บริหารงานบุคคลให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Beach(1975 : 25) ได้ให้ความเห็นว่า “ การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการ ประเมินค่าบุคลากรในด้านการปฏิบัติงาน”

Werther & Davis(1989 : 19) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า “เป็นกระบวนการซึ่งองค์การใช้ในการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล”

Mondy & Noe(1990 : 22) ได้ให้ความหมายว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคล”

สมพงษ์ เกษมสิน(2521 : 37) เสนอแนวคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ “กระบวนการที่ใช้ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด”

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบที่จัดขึ้นอย่าง เป็นทางการเพื่อ ประเมินค่าการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โดยในการวิจัยครั้งนี้ เน้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งมีส่วนที่แตกต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วๆ ไป แต่จะมีลักษณะพิเศษ เพราะการปฏิบัติงานของอาจารย์เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับนักศึกษาโดยตรง ซึ่งมีใช่เป็นการผลิตวัตถุสิ่งของ แต่เป็นการให้การศึกษาอบรมสั่งสอนนักศึกษา เพื่อจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดีต่อไปอนาคต

2. ความหมายและองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

1) ความหมายของระบบ

ความหมายของระบบ มีผู้ให้ความหมายของระบบในลักษณะต่างๆ กันดังนี้ คือ

Hall & Fagen(1956 : 6) ได้ให้ความหมายว่าเป็นกลุ่มองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม

Bertalanffy(1968 : 12) ได้ให้ความหมายว่าเป็นองค์ประกอบของส่วนต่างๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Buckley(1968 : 5) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกลุ่มองค์ประกอบที่รวมตัวกันมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับส่วนต่างๆ ร่วมกับสภาพแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดการรวมตัวกันในส่วนต่างๆ ทั้งหมด

Chrode & Voich(1974 : 11) ได้ให้ความหมายว่าเป็นกลุ่มที่ประกอบขึ้นด้วยส่วนประกอบต่างๆ ที่มีลักษณะสัมพันธ์ เกาะเกี่ยวกัน ส่วนประกอบเหล่านั้นต่างทำหน้าที่ของตนอย่างอิสระร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อน โดยที่ต่างมีจุดหมายของการทำหน้าที่อยู่กับวัตถุประสงค์ร่วมกันของทุกส่วนประกอบ

Couger & Knapp(1974 : 17) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบว่าเป็นกลุ่มของหน่วยย่อยต่างๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งจะต้องประกอบด้วยหน่วยย่อยตั้งแต่ 2 หน่วยขึ้นไป โดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือเป็นการสัมพันธ์ในทิศทางเดียวเท่านั้น และแต่ละหน่วยย่อยจะต้องต่อเนื่องกัน ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

สนานจิต สุคนธทรัพย์(2530 : 38) ได้ให้ความหมายของระบบ คือ กลุ่มขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำหน้าที่ เพื่อให้ภารกิจของระบบบรรลุวัตถุประสงค์

จากความคิดเห็นของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปความหมายของระบบได้ดังนี้ คือ ระบบหมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยขึ้นต่อกันและกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ โดยองค์ประกอบต่างๆ นั้นจะรวมกันเป็นระบบ ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

2) องค์ประกอบของระบบ

องค์ประกอบของระบบ ซึ่งหมายถึงภารกิจหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ประกอบกันขึ้น เพื่อให้ระบบสามารถดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ โดยมีผู้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่ององค์ประกอบของระบบไว้ดังนี้

Smith(1982 : 22-24) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบไว้ดังนี้ คือ

- 1) ป้อนปัจจัยนำเข้า(Inputs) หมายถึง วัสดุแหล่งข้อมูลวัตถุดิบต่างๆ ที่จะนำเข้าไปในระบบ
- 2) กระบวนการ(Process) หมายถึง ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานของกระบวนการในระบบก่อให้เกิดผลผลิตขึ้น
- 3) ผลผลิต(Outputs) หมายถึง ผลที่ได้จากการจัดกระทำของกระบวนการในระบบก่อให้เกิดผลผลิตขึ้น
- 4) ข้อมูลป้อนกลับ(Feedback) หมายถึง ข้อมูลที่จะนำไปปรับปรุงเสนอแนะให้มีการแก้ไขหรือพัฒนาในด้านปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- 5) สภาพแวดล้อม(Environment) ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม การเมือง สภาพภูมิศาสตร์ สภาพการสนองตอบต่อระบบสิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบ ซึ่งจำเป็นจะต้องพิจารณาอย่างท่วงแท้

Schoderbex et al.(1990 : 55-59) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบที่สำคัญๆ ดังนี้คือ

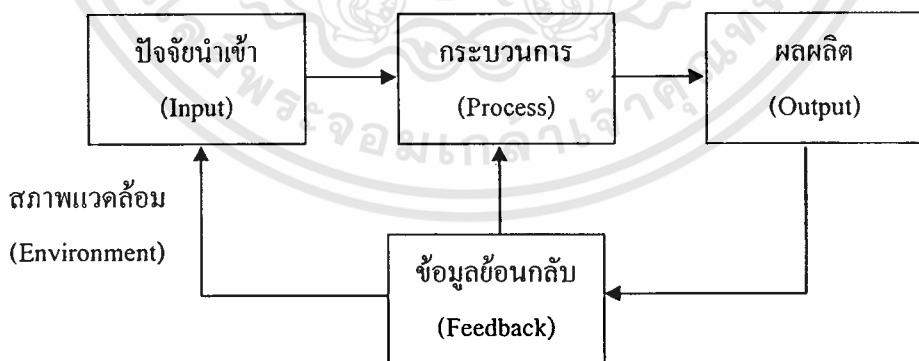
- 1) ป้อนปัจจัยนำเข้า(Input) หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เริ่มเข้าไปในระบบ เพื่อให้ระบบเกิดการทำงานขึ้น โดยมีองค์ประกอบย่อยๆ คือ บุคลากร วัสดุ ป้อนปัจจัย พลังงาน ข้อมูล ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินการในระบบ
- 2) กระบวนการ(Process) หมายถึง ขั้นตอนที่จะทำให้ปัจจัยนำเข้าต่างๆ ไปสู่ผลผลิต ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่เดินเครื่องอยู่และให้ผลผลิตออกมาตามที่ต้องการเป็นกระบวนการจัดกระทำกับปัจจัยนำเข้า เพื่อให้ได้ผลผลิตตามที่ต้องการ
- 3) ผลผลิต(Output) หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากกระบวนการจัดกระทำกับปัจจัยนำเข้าต่างๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัสดุสิ่งของต่างๆ การให้บริการข่าวสารข้อมูลต่างๆ และผลผลิตสามารถนำมาเป็นนำเข้าของระบบอีกระบบหนึ่ง ซึ่งมีการเชื่อมโยงติดต่อสัมพันธ์กัน
- 4) ข้อมูลป้อนกลับ(Feedback) หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากผลผลิต เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงองค์ประกอบของปัจจัยนำเข้าและกระบวนการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงผลผลิตมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- 5) สภาพแวดล้อม(Environment) หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ทั้งภายใน และภายนอกของระบบ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระบบเป็นอย่างมาก สามารถชักนำให้ระบบดำเนิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไปได้อย่างฉับรวดทันประสงค์ หรือทำให้ระบบนั้นไม่สามารถก้าวเดินไปได้เกิดความล้มเหลวขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมของระบบ

Lunenburg & Ornstein(1991 : 18-21) ได้ให้แนวคิดขององค์ประกอบของระบบไว้ 5 ประการ คือ

- 1) ปัจจัยนำเข้า(Inputs) หมายถึง องค์ประกอบของระบบในด้านของวัสดุ อุปกรณ์ กำลังคน ปัจจัยต่างๆ เพื่อใช้ในการผลิต
- 2) กระบวนการแปลงต่อ(Transformation Process) ซึ่งเป็นการนำเอาองค์ประกอบต่างๆ ในปัจจัยนำเข้าไปดำเนินการด้วยวิธีการขั้นตอนต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของระบบนั้นๆ ซึ่งในระบบของโรงเรียนก็จะมีระบบการเรียนการสอน
- 3) ผลผลิต(Output) ซึ่งประกอบไปด้วย ผลผลิตขององค์การ ซึ่งเกิดจากระบบ และการรับใช้ในด้านต่างๆ ซึ่งในระบบการเรียนการสอน ผลผลิต คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมต่างๆ ของนักเรียนที่แสดงออกมา
- 4) ข้อมูลป้อนกลับ(Feedback) เป็นการให้ข้อมูล ซึ่งเป็นผลมาจากผลผลิตที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยของค์การให้มีการปรับปรุง พัฒนาทางด้านปัจจัยนำเข้าและกระบวนการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- 5) สภาพแวดล้อม(Environment) เป็นสภาพของบรรยากาศต่างๆ ไปขององค์การนั้นๆ ซึ่งก็จะมีผลกระทบต่อระบบด้วย เช่น สภาพของสังคม เศรษฐกิจการเมืองนักวิชาการ ที่ศึกษาในเรื่องของระบบ ได้สรุปองค์ประกอบ ที่สำคัญ ได้ 5 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการ(Process) ผลผลิต(Output) ข้อมูลป้อนกลับ(Feedback) และสภาพแวดล้อม(Environment) ดังปรากฏในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของระบบ Lunenburg & Ornstein(1991 : 21)

จากภาพที่ 2.3 สามารถอธิบายของค์ประกอบของระบบได้ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า(Input) เป็นทรัพยากรหรือสิ่งที่จำเป็นเพื่อนำเข้าสู่ระบบและก่อให้เกิดการทำงานทรัพยากรนี้อยู่ในรูปแบบต่างๆ แล้วแต่ประเภทของระบบ เช่น ในระบบการผลิต ปัจจัยนำเข้า(Input) อาจจะประกอบด้วย ทรัพยากร บุคลากร เครื่องจักร วัตถุดิบ เช่น ทุน เอกสารเป็นเอกสารที่ส่งวนเวียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาคารสถานที่ในระบบการศึกษา ปัจจัยนำเข้า(Input) อาจจะประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูอาจารย์ นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หลักสูตร ฯลฯ

กระบวนการ(Process) เป็นการทำหน้าที่แปรสภาพหรือประมวลผล เพื่อแปรสภาพให้ไปเป็นผลิต(Output) กระบวนการก็มีลักษณะที่แตกต่างกันแล้วแต่ประเภทของระบบ เช่น ระบบการผลิต กระบวนการ(Process) ก็คือ กรรมวิธีหรือวิธีการในการผลิตสินค้า วิธีการจัดลำดับการผลิต การวางแผนในกระบวนการผลิต ในระบบการศึกษาในส่วนของกระบวนการ ก็คือ กระบวนการเรียนการสอน การจัดชั้นเรียน วิธีการทดสอบ การวัดผล ประเมินผลการเรียน

ผลผลิต(Output) เป็นสิ่งที่ต้องการจากระบบ ซึ่งจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระบบอาจจะเป็นสินค้าชนิดต่างๆ ในปริมาณ เวลา และคุณภาพที่ต้องการในระบบการศึกษาผลผลิตที่ต้องการคือ นักเรียนที่จบการศึกษาออกไป โดยมีความรู้ ความสามารถครบถ้วนตามหลักสูตรได้กำหนด

ข้อมูลป้อนกลับ(Feedback) เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมในการทำงานของกระบวนการเพื่อให้การทำงานของระบบบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ข้อมูลป้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงส่วนที่ดีและข้อบกพร่องของการทำงานในระบบหรือชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของการทำงานในระบบข้อมูลป้อนกลับจะช่วยควบคุมคุณภาพให้ตรงกับสภาพที่คาดหวังไว้ ซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การปรับปรุงปัจจัยนำเข้า หรือกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพตามที่ต้องการ แต่ในส่วนของการศึกษาข้อมูลป้อนกลับอาจจะข้อมูลทางด้านผลการปฏิบัติงานของครู ผลการเรียนของนักเรียนเมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนจะเห็นความแตกต่างกัน อาจจะไปทางด้านบวกหรือ ด้านลบ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาโรงเรียนและบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนไปในทิศทางที่ถูกต้อง

สภาพแวดล้อม(Environment) เป็นสภาพทั่วไป ขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องบรรรยากาศขององค์การ สภาพของสถานที่ตั้ง ชุมชนที่องค์การนั้นตั้งอยู่ในเรื่องสภาพแวดล้อมของระบบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จะหมายถึงสถานที่ตั้งของโรงเรียน สภาพบรรยากาศของโรงเรียน สภาพความสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งหมดภายในโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในองค์การนั้นๆ

จากการศึกษาจากนักวิจัยหลายท่านที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของระบบ มาจากปัจจัย 5 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการ(Process) ผลผลิต(Output) ข้อมูลป้อนกลับ(Feedback) และสภาพแวดล้อม(Environment) โดยองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า, กระบวนการ และ ผลผลิต แต่องค์ประกอบของระบบรอบๆ ที่ส่งผลต่อการประเมินผล ก็คือ การนำข้อมูลเก่ามาพิจารณา รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ด้วย

3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักการศึกษาให้แนวคิดไว้ดังนี้

Herman(1973 : 21) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ว่า หมายถึง ระบบที่มหาวิทยาลัยสร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินผลที่ชัดเจน เน้นการประเมินผลในเรื่องใด มีเนื้อหาอะไรที่จะประเมิน ใครเป็นผู้ทำการประเมินจะเริ่มประเมินผลเมื่อไร จึงจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Lewis(1973 : 6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ว่า หมายถึง ระบบที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ จะได้ทราบว่าอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ของตนในลักษณะใด มีคุณภาพมากน้อยเพียงใดในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

West & Bollington(1990 : 12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ไว้ดังนี้ เป็นระบบที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อหาแนวทางที่จะพัฒนาและส่งเสริมทักษะต่างๆ ของอาจารย์แต่ละคนให้มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อจะสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย

Lunenburg & Ornstein(1991 : 8) ได้กล่าวถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ว่า หมายถึง ระบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการตรวจสอบการทำงานของอาจารย์ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยมีข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ได้อย่างถูกต้อง ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัทธุมกร(2548 : 190-191) ระบบการปฏิบัติงานของอาจารย์ หมายถึง กระบวนการของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยผู้เกี่ยวข้อง โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน และจะต้องครอบคลุมภาระงานทั้ง 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

จากแนวความคิดของนักการศึกษาที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ หมายถึง การจัดระบบทางด้านการตรวจสอบผลการทำงานของอาจารย์ เพื่อให้ผู้บริหารและอาจารย์ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินเนื้อหาที่จะใช้ในการประเมิน บุคลากรที่ทำการประเมิน สถานที่เวลา และวิธีการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

องค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยมีผู้ทำการศึกษาวิเคราะห์ไว้ดังนี้

Herman(1973 : 25-33) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบต่างๆ ของระบบดังนี้ คือ

1. องค์ประกอบด้านข้อมูลในปัจจัยนำเข้า(Information Inputs Component) ซึ่งเป็นข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นผู้พิจารณาว่าข้อมูลใดจำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งควรจะประกอบด้วยข้อมูลต่างๆ ดังนี้

- 1) จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งสามารถนำมาตรวจสอบได้ว่าผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มีลักษณะเช่นไร
- 2) การพรรณนางาน(Job Description) ซึ่งบ่งบอกถึงหน้าที่ภารกิจต่างๆ ของอาจารย์แต่ละคนที่จะต้องรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ
- 3) มาตรฐานของงาน(Job Standard) ในแต่ละหน้าที่ จำเป็นจะต้องมีระบบมาตรฐานของงานในแต่ละตำแหน่งนั้นๆ ให้ชัดเจน
- 4) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
- 5) เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามการพรรณนางาน(Job Description) และตามมาตรฐานของงาน(Job Standard)
- 6) ขั้นตอนและเทคนิควิธีการต่างๆ ที่ใช้สนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

2. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล(Information Analysis Component) เมื่อได้ข้อมูลต่างๆ ที่ต้องการสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ก็นำมาวิเคราะห์ว่าข้อมูลต่างๆ นั้นเหมาะสมหรือไม่ ครอบคลุมในเนื้อหาสาระของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์มากน้อยเพียงใด โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารในระดับต่างๆ และอาจารย์ผู้รับการประเมินผล ซึ่งจะต้องเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้

3. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจสั่งการ(Decision Making Component) โดยที่ท่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นจะต้องนำมาใช้ในการประเมินผล ซึ่งมีส่วนต่างๆ ดังนี้ คือ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โดยคณะกรรมการจัดการศึกษาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ระยะเวลาในการประเมินผล เทคนิควิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการประเมินผล บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนทุกขั้นตอน

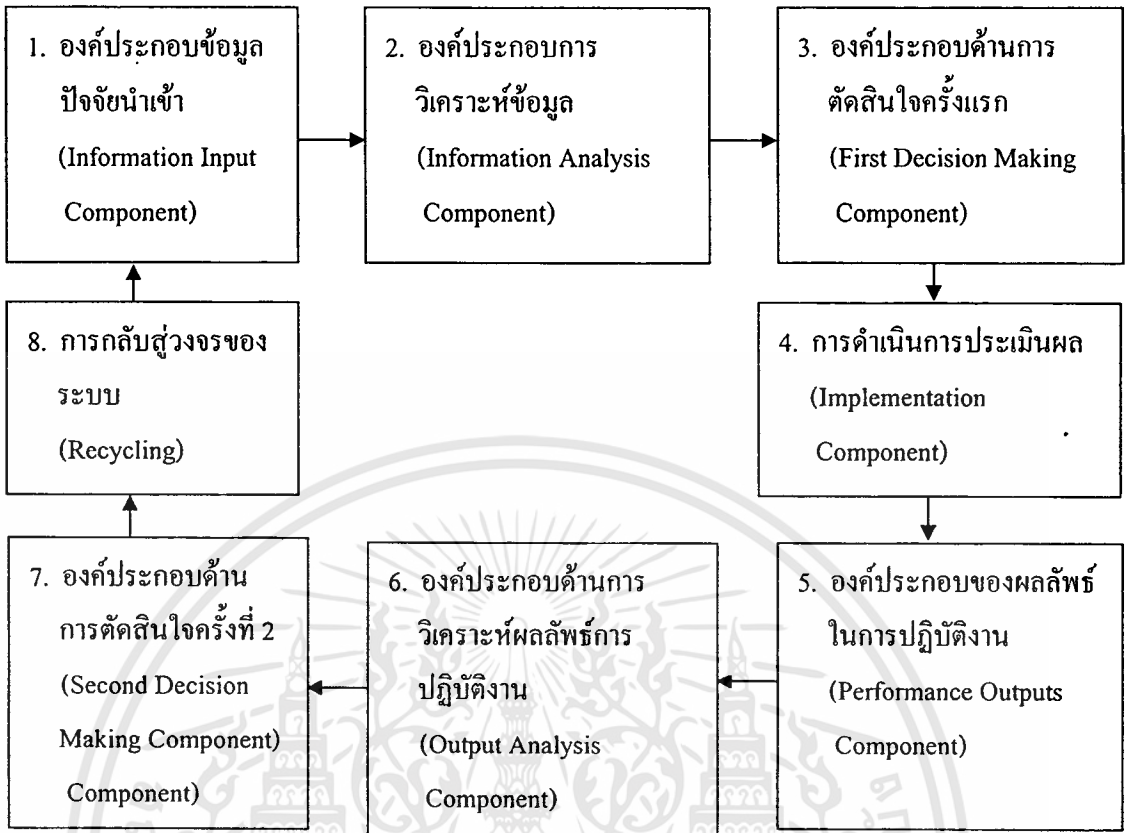
4. องค์ประกอบด้านการดำเนินการประเมินผล(Implementation Component) ซึ่งเป็นขั้นตอนของการดำเนินการประเมินผล โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามระยะเวลา วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ตามที่กำหนดไว้

5. องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน(Performance Output Component) เมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งแรกเสร็จสิ้นแล้ว ก็จะทราบถึงผลผลิตที่เกิดจากการปฏิบัติงานของอาจารย์ว่ามีลักษณะเช่นไร ทั้งในด้านคุณภาพและในด้านปริมาณในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งผลจะออกมาในรูปของคะแนน

6. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ผลลัพธ์การปฏิบัติงาน(Output Analysis Component) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ถึงผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ว่าสอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามที่ได้รับมอบหมายไว้มากน้อยเพียงใดโดยพิจารณาจากการพรรณนางาน และจากเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของอาจารย์

7. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจครั้งที่สอง(Second Decision Making Component) ซึ่งเป็นการตัดสินใจสั่งการ โดยกลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตามที่ได้ผลจากการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ เพราะเมื่อทราบถึงข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนในการปฏิบัติงานก็จะสามารถหาวิธีการแก้ไข หรือพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้น โดยวางแผนร่วมกันระหว่างอาจารย์ผู้รับการประเมินและหน้าที่ประเมิน

8. การกลับสู่วงจรระบบ(Recycling) ซึ่งเป็นการกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การให้ข้อมูลในด้านปัจจัยนำเข้า(Information Inputs Component) เพื่อที่จะนำไปพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนว Herman(1973 : 201)

Borich(1977 : 14-16) ได้เสนอระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้ชัดเจน องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และตัวบ่งชี้ รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้วัดตัวบ่งชี้ต่างๆ ที่มีประสิทธิผล

ขั้นที่ 2 การออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการรวบรวมแหล่งข้อมูลที่จะทำการประเมินผล ออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การให้การอบรมแก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ

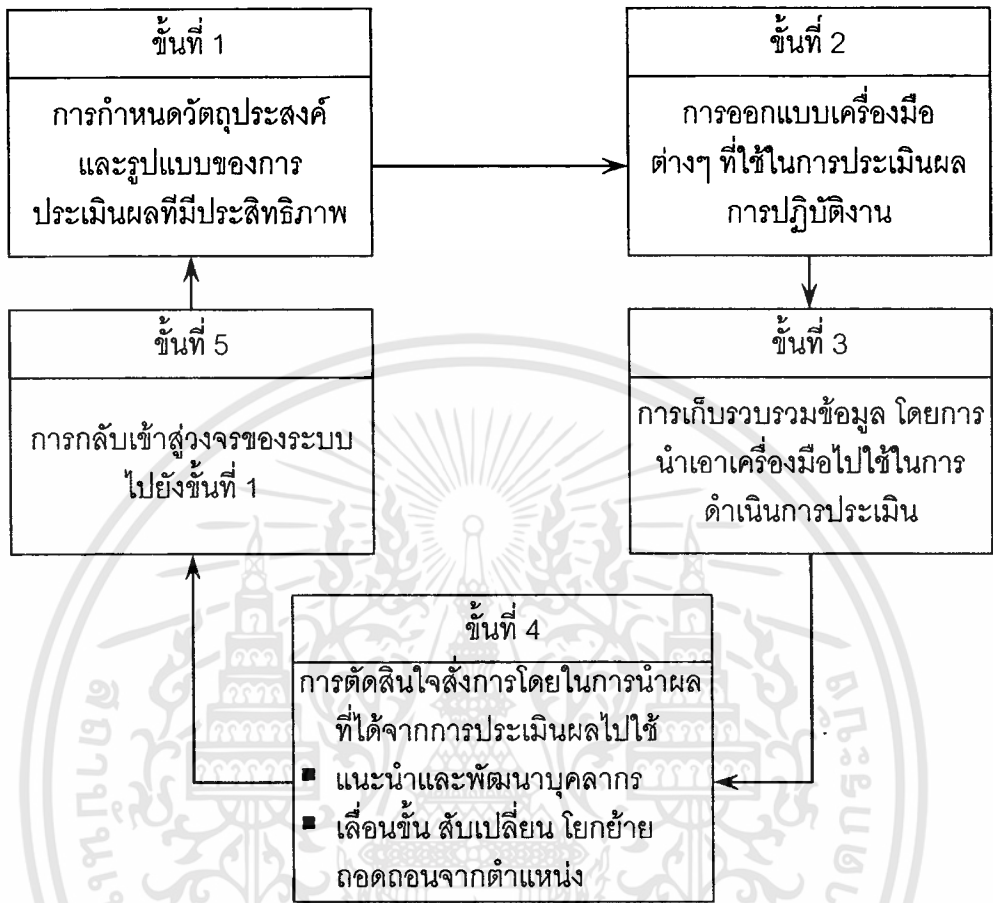
ขั้นที่ 3 การนำเครื่องมือออกไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขั้นที่ 4 การตัดสินใจสั่งการเพื่อนำผลการประเมินผลไปใช้ หลังจากทำการประเมินผลแล้วโดยผู้ประเมินผลทำการตัดสินใจสั่งการ โดยมีวิธีการดังนี้ คือ

- 1) จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านที่เป็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น
- 2) ให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
- 3) พิจารณาลดเงินเดือนจากตำแหน่ง หรือลดขั้น ลดตำแหน่งลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นที่ 5 การกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในขั้นที่ 1 ซึ่งสามารถเขียนให้เห็นเป็นภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของ Borich(1977 : 209)

Bolton(1980 : 25-27) ได้รวบรวมองค์ประกอบต่างๆ ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยพิจารณาจากโรงเรียนในรัฐต่างๆ ทั้งหมด 15 มลรัฐในสหรัฐอเมริกา เช่น St.Andrew, Texas; Berverton, Oregon; Bllomfield Hills, Michigan; Bloomington, Indiana; Hyde Park, New York; Kent, Washington; Madison, Wisconsin; Osccola, Indians; Scattle, Washington.

ซึ่งได้ผลสรุปดังนี้คือ

1. มีลักษณะเป็นวงจรที่ต่อเนื่องกัน และทำกันอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เช่น เริ่มตั้งแต่หน้าร้อนเดือนเมษายน และจะทำการประเมินผลอีกครั้งในหน้าร้อนเดือนเมษายน ซึ่งถือว่าเป็น 1 ช่วงปีการศึกษา และกระทำต่อเนื่องกันทุกปี
2. มีลักษณะของปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการ(Process) และผลผลิต(Output) ซึ่งถือว่าเป็นระบบที่ใช้กันโดยทั่วไป ซึ่งทุกโรงเรียนที่ทำการประเมินผลอย่างเป็นระบบนั้นๆ จะใช้องค์ประกอบของระบบใน 3 ส่วนนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการ(Process)และผลผลิต(Output) ซึ่งมีความสอดคล้องกันอย่างมาก ถ้าผลผลิตออกมาสูง ก็ย่อมต้องขึ้นอยู่กับกระบวนการ(Process) สูงด้วย คือ จะต้องเอื้อต่อกันและกัน

4. ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ จะต้องมียุทธประสงค์เพื่อการพัฒนาครู และพัฒนาองค์กรไปพร้อมกัน

5. จำเป็นจะต้องมีการวางแผนในเรื่องของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ที่ชัดเจน เพื่อสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ต้องการหรือตามที่ได้ตั้งไว้

6. การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถกระทำได้ในรูปแบบต่างๆ เช่น ประเมิน โดยผู้บริหารหรือในรูปของคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นรวมทั้งการตัดสินใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ก็มีรูปแบบต่างๆ กัน เช่น คัดสินโดยคณะกรรมการ หรือโดยผู้บริหารเท่านั้น

7. การประเมินผลควรที่จะให้อาจารย์เป็นผู้ประเมินตนเองด้วย เพราะถือว่า ไม่มีใครทราบถึงพฤติกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน นอกจากตนเองเท่านั้นที่ทราบดีที่สุด แต่อาจจะไม่ยอมรับในบางประเด็น ซึ่งเน้นข้อบกพร่องของตนเองก็เป็นได้

8. จำเป็นจะต้องมีการพรรณานงาน(Job Description) มาตรฐานการปฏิบัติงาน(Job Standard) และเกณฑ์การตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

9. จำเป็นจะต้องมีการชี้แจงรายละเอียดให้กับอาจารย์ผู้รับการประเมินผล ได้ทราบหลังจากที่ทำการประเมินผลแล้ว โดยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เพื่ออาจารย์จะได้นำไปพิจารณาได้อย่างถูกต้อง

Stronge & Helm(1991 : 53) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนี้ คือ

1. กำหนดความต้องการของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์
2. การเชื่อมโยงความคาดหวังของโครงการประเมินผลกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของอาจารย์
3. คัดเลือกตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์
4. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของอาจารย์
5. เอกสารข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์
6. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์
7. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์ประกอบทั้ง 6 ประการ ที่ได้กล่าวไว้

ตอนที่ 4 ตัวบ่งชี้

1. ความหมายของตัวบ่งชี้

คำว่า ตัวบ่งชี้(Indicator) อาจมีชื่อเรียกอีกหลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้ ตัวชี้วัด ตัวชี้นำ หรือ เครื่องชี้วัด เป็นต้น ซึ่งแต่ละคำก็มีความหมายในลักษณะเดียวกันคือเป็นเครื่องแสดงสถานะหรือชี้สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลง การเลือกใช้คำใดนั้นขึ้นอยู่กับมติของหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ เช่น ศูนย์ประสานงานและปฏิบัติการของระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา(สศษ.)ที่พยายามสร้างตัวบ่งชี้ โดยใช้แปลคำว่า Indicator เป็น “ดัชนี” และพยายาม สร้างกรอบดัชนีขึ้นเพื่อการวางแผนและพัฒนาการศึกษา ชัยพจน์ รังงาม ได้ใช้คำว่า “ตัวชี้” ในสารพัฒนาหลักสูตรเรื่อง “ตัวชี้คุณภาพของการศึกษา” การกีฬาแห่งประเทศไทย ใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้” ในการศึกษาตัวบ่งชี้การพัฒนาการกีฬาของไทย เช่นเดียวกับสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้” ในการศึกษาตัวบ่งชี้การพัฒนาการกีฬาของไทย เช่นเดียวกับสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้” ในการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานของตัวบ่งชี้ด้านการประถมศึกษาของโรงเรียนหรือสำนักงานสถิติแห่งชาติใช้คำว่า “เครื่องชี้ภาวะ” นำการจัดทำเครื่องชี้วัดทางสังคม(Social Indicators) สำนักงานประมาณใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้” ในการวัดผลการดำเนินงานดังเอกสารที่ปรากฏในข้อตกลงในการใช้ทรัพยากรสำหรับหน่วยงานนำร่อง เป็นต้น

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้(Indicator) ไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

Webster Dictionary (อ้างถึงใน Johnstone, 1981 : 28) ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึงสิ่งที่ชี้บอกหรือชี้ให้เห็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ค่อนข้างแม่นยำบ้าง ไม่มากก็น้อย(Something With Points Out or Point to With More or Less Exactness)

Johnstone(1981 : 16) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพัทธ์ หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง ตัวบ่งชี้ไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาพที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นถึงวิธีการ หรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งบอกถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคตโดยตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งที่บ่งชี้อย่างกว้างๆ ถึงสถานะหรือสภาพการณ์ที่เราสนใจไปตรวจสอบ

ศิริชัย กาญจนวาสี(2545 : 37) ได้ให้ความหมายว่า ตัวชี้วัดหมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน เช่น ตัวชี้วัดผลสำเร็จของการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายอาจเป็น GPA ของนักเรียน อัตราการสอบเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยได้ อัตราการได้งานทำ เป็นต้น ตัวชี้วัดสถานะเศรษฐกิจของสังคม เช่น ดัชนีราคาสินค้า อัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ อัตราการว่างงาน อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่มีความผูกพันกับเกณฑ์ และมาตรฐานซึ่งใช้เป็นตัวตัดสินความสำเร็จ หรือคุณค่าของการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงานที่ได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้(Indicator) หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกสถานะหรือสภาพการณ์ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งของสิ่งที่สนใจ ซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอาจอยู่ในรูปของข้อความ ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข โดยลักษณะดังกล่าวเป็นการนำข้อมูล ตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดค่าหรือคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นถึงสภาพการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงานนั้นๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2. การศึกษาวิเคราะห์จากผลงานวิจัยต่างๆ ได้เสนอตัวบ่งชี้ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนี้

Gibson and Hunt(1965 : 57-59) ได้เสนอลักษณะสำคัญที่ใช้ในการประเมินอาจารย์ ซึ่งถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ รวม 14 ลักษณะ คือ

1. ความรู้(Knowledge)
 - 1) มีความรู้ในด้านวัฒนธรรมและตนเองมีวัฒนธรรม
 - 2) รู้เรื่องเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างดีและเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสาขาวิชาเอกของตน
 - 3) มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็กและพัฒนาการการเรียนรู้
 - 4) มีความรู้ในด้านเทคนิคการสอนรูปแบบต่างๆ
2. ทักษะ(Skills)
 - 1) การใช้ภาษาเขียนและภาษาพูดสื่อความหมายได้ชัดเจน
 - 2) เข้ากับผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 - 3) มีทักษะในการค้นคว้าวิจัยหาความรู้เพิ่มเติม
 - 4) มีนิสัยรักงานอาจารย์
3. ความสนใจ(Interest)
 - 1) สนใจนักเรียน
 - 2) สนใจในวิชาที่สอน
 - 3) สนใจในการสอน
 - 4) สนใจโรงเรียนและชุมชน
 - 5) สนใจร่วมมือกับเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน
 - 6) สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพของครูให้เจริญก้าวหน้า

Marks et al.(1971 : 76) ได้เสนอตัวบ่งชี้ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ในเรื่องต่างๆ ดังนี้ คือ

1. วิธีการสอน
2. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษา ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การให้ความสนใจและการร่วมกิจกรรมของนักเรียน
5. การดูแลเอาใจใส่นักเรียนในชั้นเรียน
6. การประพาดิคนโดยทั่วๆ ไป
7. การแต่งกาย ทรงผม
8. การปรากฏตัวในชั้นเรียน
9. ทักษะคิดในเรื่องการสอน
10. การใช้ภาษาในการสื่อสาร

Millman(1990 : 39)ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มีดังนี้

1. การปกครองห้องเรียน
2. ความรับผิดชอบของอาจารย์
3. สัมฤทธิ์ผลทางเรียนของนักเรียน
4. การเสริมสร้างบรรยากาศของชีวิตที่ดีมีความสุขสันติ
5. การเป็นผู้นำและการเริ่มสร้างสรรค์
6. ท่าทีและทัศนคติในวิชาชีพของครู
7. คุณลักษณะ โดยทั่วๆ ไป เช่น การใช้เสียง การใช้อารมณ์

นอกจากนี้ยังให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของการสอนที่ดี 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. กระบวนการเรียนสอนที่ใช้จะต้องสอดคล้อง คุณค่าทางจริยธรรม คุณธรรม
2. กระบวนการเรียนการสอนสอดคล้องตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรครอบคลุม

เนื้อหาหลักสูตรทั้งหมดที่ได้กำหนดไว้

3. กระบวนการเรียนการสอนได้ผลตรงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้คือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ ในลักษณะที่เป็นกระบวนการคิดค้น สืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้

Seyfarth(1991 : 88)ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยมีตัวบ่งชี้ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ความรู้ในเนื้อหาวิชาการ(Knowledge of Subject)
2. การเตรียมตัวก่อนสอนและการวางแผนการสอน
3. วิธีการถ่ายทอดและวิธีการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ในการเรียนการสอน
4. การประเมินผลนักเรียน
5. บรรยากาศภายในห้องเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อำไพ สุจริตกุล และคณะ(2520 : 66-67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขอบเขตหน้าที่ และเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการสอนระดับประถมศึกษา” ซึ่งสรุปอาจารย์ที่มีความรู้และคุณธรรมจะมีบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ ดังนี้

1. สั่งสอน ฝึกฝน อบรมบ่มนิสัยศิษย์
2. ศึกษาค้นคว้า วิจัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ
3. แนะนำ กำกับ ติดตามผลการสอน นิเทศงานและบริหารงาน
4. ประยุกต์ใช้ทรัพยากร คนและสังคมให้เป็นประโยชน์ได้ทุกเมื่อ
5. เป็นผู้สร้างและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี
6. เป็นนักพัฒนาสังคมและบุคคล

3. ปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

1. การสอน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การประเมินผล และมีการใช้ประโยชน์การประเมินผลมาการพัฒนาผู้เรียน

2. การวิจัย หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับ การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตของความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้งานได้จริง รวมทั้งการพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้สังคมแห่งความรู้ และสังคมแห่งภูมิปัญญา อันก่อให้เกิดวัฒนธรรมการใช้ความรู้ในการกำหนดทิศทางและการพัฒนา ตลอดจนการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

3. การบริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับ การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมสอดคล้อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติ และนานาชาติ ตลอดจนการส่งเสริมบทบาททางวิชาการและวิชาชีพของสถาบันการศึกษา โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับ การอนุรักษ์ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ เอกลักษณะ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นมรดกไทย รวมทั้งการสร้างสรรค์และส่งเสริมภูมิปัญญาไทยให้เป็นรากฐานของการพัฒนาองค์ ความรู้ที่สามารถพัฒนาไปสู่สากล

ตอนที่ 5 การประเมินแบบ 360 องศา

1. ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา

การประเมินแบบ 360 องศา เป็นวิธีการประเมินที่แก้ไขจุดอ่อนของการประเมินแบบดั้งเดิม(Traditional Evaluation) ผู้บริหารมีอำนาจเด็ดขาดในกระบวนการประเมิน ตลอดจนการพิจารณาตัดสินผลได้ผลเสียของการประเมินด้วยวิธีการนี้ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาส่วนมากจะเกิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความไม่พึงพอใจในผลลัพธ์เหล่านั้น นักวิชาการทางด้านการประเมินผลจึงได้พยายามหาวิธีต่างๆ เพื่อนำมาแก้ไขข้อบกพร่องของศาสตร์ทางด้านการประเมิน จึงทำให้มีการประเมินแบบ 360 องศา เกิดขึ้น มีนักประเมินหลายคนที่ทำให้ความหมายของการประเมินแบบ 360 องศา

การประเมินแบบ 360 องศา หมายถึง การประเมินที่ครบวงจร โดยอาศัยผู้เกี่ยวข้องที่รู้เห็น การปฏิบัติงานของบุคคลตามตำแหน่งเป้าหมาย(เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าหัวหน้าโดยตรงอีก 1 ระดับ ลูกจ้าง ที่ปรึกษา) ร่วมกันให้ข้อมูล ดังนั้น การประเมินแบบ 360 องศา จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการประเมินที่ต้องอาศัยสารสนเทศของข้อมูล ย้อนกลับจากผู้ประเมินที่หลากหลาย(Multirater Feedback) หรือเป็นการประเมินที่ให้ความสำคัญกับการประเมินทั้งจากล่างขึ้นบน(Upward Appraisal) และจากบนลงล่าง(Downward Appraisal) การประเมินแบบนี้ได้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้เกี่ยวข้องรอบด้าน(Full-Circle Feedback) และการประเมินจากกลุ่มเพื่อน(Peers Review) นอกจากนี้การประเมินแบบ 360 องศา ยังมีชื่อเรียกอีกว่าการประเมินจากหลายแหล่ง(Multisource Assessment) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดการทำงานของพนักงานที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมการทำงานของเขา สิ่งที่สำคัญของกระบวนการประเมินคือ ทุกคนในหน่วยงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกันมากกว่าผู้บริหารคนเดียว ในการให้ได้มาซึ่งความมั่นใจจากข้อมูลย้อนกลับของการปฏิบัติงานดังนั้นข้อมูลย้อนกลับจะมีคุณค่าและไม่ถูกโต้แย้งในระยะเวลาอันยาวนาน(วิระวัฒน์ ปิ่นนิตาภิข. 2540 : 41 ; Edwards 1996 : 89 และ Vinson. 1996 : 62)

2. วัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดั้งเดิม เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินเสนอต่อผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ สั่งการ เพื่อพิจารณาส่งเสริม สนับสนุน ให้ค่าตอบแทนและการลงโทษ สำหรับวัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา มีดังนี้

การประเมินแบบ 360 องศา นั้น มุ่งวัดการรับรู้ของผู้ประเมินต่อคุณลักษณะความเป็นบุคคล(Person) และกระบวนการหรือพฤติกรรมการทำงาน(Process) ได้ดีกว่าการประเมินผลิตผล(Product) การประเมินแบบ 360 องศา เป็นแค่วิธีการ(Means) เท่านั้น ไม่ใช่เป็นเป้าหมาย เสร็จสมบูรณ์ทุกอย่างในตัวเอง เป้าหมายสำคัญของการนำการประเมินแบบ 360 องศา มาใช้ก็เพื่อการวินิจฉัยการปฏิบัติงาน(Performance Diagnosis) เพื่อแสวงหาจุดเด่นและจุดด้อยในการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือผู้บริหารแต่ละคน อันจะนำไปสู่การตัดสินใจของการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การลงทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพ การจัดวางบุคคลเข้าผู้ตำแหน่ง เมื่อองค์การมีการปรับปรุงโครงสร้างแนวทางการทำงานใหม่ การโอนย้าย แม้ระยะหลังๆ มีผู้คิดประยุกต์นำผลของการประเมินไปใช้เพื่อกำหนดค่าตอบแทนขึ้นเงินเดือนในรอบปี และเงินโบนัสก็ตาม เป้าหมายสำคัญของการประยุกต์ใช้การแจ้งผลแบบ 360 องศา คือ เพื่อการพัฒนาเป็นสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Edwards(1996 : 43) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา ว่าองค์การหลายแห่งส่วนใหญ่ใช้การประเมินจากหลายแหล่ง เพื่อความยุติธรรมและความน่าเชื่อถือในการประเมินการปฏิบัติงาน ขณะที่หลายๆ แห่งกำลังใช้ระบบการประเมินจากหลายแหล่งวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาการทำงาน บางแห่งก็มีการเปลี่ยนแปลงให้ก้าวหน้าขึ้น โดยใช้การประเมินแบบ 360 องศา ในวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารการปฏิบัติงานหลังจากที่ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการทำงานแล้ว

3. รูปแบบการประเมินผลในองค์การ

Antonioni(1996 : 71-80) ได้เสนอรูปแบบของการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งระบบจะประกอบด้วย ปัจจัยป้อน(Input) กระบวนการ(Process) และผลลัพธ์(Output) ดังภาพที่ 2.6

ปัจจัยป้อน(Input)	กระบวนการ(Process)	ผลลัพธ์(Output)
1. จุดประสงค์ของการประเมิน : การพัฒนาคู่กับการประเมินผล	1. การประเมินตนเอง	1. การรับรู้ต่อความคาดหวังอื่นๆ เพิ่มขึ้น
2. แบบประเมิน	2. ปฏิกริยาต่อข้อมูลย้อนกลับ	2. การพัฒนาในพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ของผู้ถูก ประเมิน
3. การบันทึกข้อมูลย้อนกลับ	3. ขั้นตอนของการฝึกอบรม	3. การลดลงของสิ่งที่ไม่สามารถ อธิบายได้
4. การไม่ลงชื่อผู้ประเมิน	4. เป้าหมายของการพัฒนา	4. ช่วงเวลาของการประเมินมรรດ ภาพ อย่างไม่เป็นทางการโดย ระบบ 360 องศา
5. การเลือกผู้ประเมินที่เป็นกลุ่ม เพื่อน	5. แผนปฏิบัติการ	5. การเรียนรู้การจัดการ
6. การฝึกอบรมผู้ประเมิน	6. การรายงานผลกลับไปยังผู้ ประเมิน	
7. การฝึกอบรมผู้ถูกประเมิน	7. วัตถุประสงค์เฉพาะ/ กิจกรรม	
8. การฝึกอบรมผู้ฝึกสอน (Coaches)	8. การฝึกอบรมตรงตามเวลา	
9. การรายงานข้อมูลย้อนกลับ	9. การประเมินผลรายย่อย/ การ ติดตามผล	
	10. การระลึกถึงการพัฒนา	
	11. ความสามารถที่ตรวจสอบได้	

ภาพที่ 2.6 กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา : โมเดลในเชิงปฏิบัติ Antonioni(1996 : 72)

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า Antonioni ได้ออกแบบการประเมินแบบ 360 องศา พร้อมทั้งให้คำอธิบายถึงรายละเอียดของกระบวนการใน แผนภาพที่ 2.6 ดังนี้

1. ปัจจัยป้อน(Input) ปัจจัยป้อนที่รวมไปถึงการปฏิบัติและกิจกรรมนั้น ปกติจะเกิดขึ้นก่อนผู้ประเมินได้สำรวจการประเมินแบบ 360 องศา อย่างสมบูรณ์และเกิดขึ้นก่อนที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับ จากโมเดลจะเห็นว่ามี 9 องค์ประกอบหลัก คือ

1) จุดประสงค์ : สมาชิกในองค์การทุกคนจะต้องเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา อย่างชัดเจนเพื่อที่จะให้บรรลุจุดประสงค์เชิงพัฒนาและช่วยให้แต่ละบุคคล

ตระหนักถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางบวก ส่วนวัตถุประสงค้อื่นๆ เพื่อที่จะรวบรวมสารสนเทศสำหรับการประเมินและการตัดสินใจต่อรายบุคคล

2) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแบบ 360 องศา การประเมินแบบ 360 องศา มีลักษณะที่เฉพาะและตรงประเด็นปัญหา ดังนั้นองค์การควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินในเชิงพัฒนาตนเองเป็นอย่างดีหรือมีเครื่องมือที่เหมาะสมต่อองค์การเพราะเครื่องมือเหล่านั้นได้ออกแบบสร้างขึ้นมาจากปัจจัยป้อนของพนักงาน ในการออกแบบสร้างเครื่องมือควรเริ่มจากการดูกลุ่มผู้ประเมินแต่ละกลุ่ม(ผู้จัดการ กลุ่มเพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา) แล้วจึงจกรายการของพฤติกรรมการทำงานที่เชื่อว่าสามารถที่จะเชื่อมกับความต้องการผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมเหล่านั้นสามารถที่จะจัดกลุ่มได้ไม่เกิน 3 หรือ 4 กลุ่มหลักๆ สำหรับกลุ่มเพื่อนแล้ว ประเภทที่จัดเข้าด้วยกัน คือ ความเป็นผู้นำ(Leadership) การทำงานเป็นทีม(Teamwork) และพฤติกรรมการประชุมเป็นทีม(Team Meeting Behaviors) ส่วนประเภทอื่นๆ ที่จะประเมินที่ผลลัพธ์และการส่งเสริมการทำงานของรายบุคคล หลักจากได้ระบุประเภทที่เป็นหลักแล้ว ทีมที่ออกแบบเครื่องมือสามารถที่จะพัฒนาข้อคำถามให้ได้ 7 ถึง 10 ข้อ เพื่อที่จะวัดกิจกรรมภายในแต่ละประเภท ประการสุดท้ายทีมที่ออกแบบเครื่องมือก็ต้องเลือกมาตราประมาณค่า(Rating Scale) จะเป็น 5 หรือ 7 ช่วงก็แล้วแต่ความเหมาะสม โดยเริ่มจาก “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง(Strongly Disagree)” จนถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง(Strongly Agree)” หรือจาก “แทบจะไม่เคย(Almost Never)” จนถึง “เกือบจะประจำ(Almost Always)” ทีมที่ออกแบบเครื่องมือควรที่จะมีการนำไปทดลองใช้ก่อน เพื่อที่จะให้แน่ใจว่าผู้ใช้ไม่เกิดความสับสนต่อข้อคำถามและมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเพื่อดูกลุ่มข้อคำถามว่าวัดในสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ดีเพียงใด ถ้าข้อคำถามใดเชื่อถือไม่ได้ก็ควรตัดทิ้ง ก่อนที่จะสร้างฉบับที่สมบูรณ์ต่อไป นอกจากนี้ก็ควรมีช่องว่างที่ให้เขียนข้อแสดงความคิดเห็นประกอบด้วย

3) บันทึกข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่ประเมินค่าไม่ได้ บางครั้งผู้ถูกประเมินก็ต้องการข้อเขียนคำบรรยายของข้อมูลย้อนกลับจากผู้ประเมิน ในการจัด Focus Groups ของ Antonioni(1996 : 77) พบว่า ทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินชี้ให้เห็นว่าผลการประเมินจากเครื่องมือประเมินได้ให้กรอบที่ดีเกี่ยวกับการอ้างอิงถึงความต้องการพฤติกรรมการทำงาน การบันทึกข้อคิดเห็นได้ให้สารสนเทศในการสนับสนุนการประเมินและช่วยให้พฤติกรรมการทำงานที่จำเป็นจะต้องได้รับการปรับปรุงจากข้อเสนอแนะในส่วนนี้ควรมีข้อคิดเห็นจากผู้ประเมินอย่างน้อยที่สุด 3 คน

4) การไม่ลงชื่อนักประเมินหรือสิ่งที่จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ ผู้จัดการอาจจะพอใจที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาลงชื่อในการประเมินแบบ 360 องศา ที่มีการประเมินจากล่างขึ้นบน แต่นักวิชาการทางด้านการประเมินได้เสนอแนะอย่างชัดเจนว่าไม่ควรลงชื่อผู้ประเมิน จากการศึกษาของ Antonioni(1996 : 78) ที่ทำในองค์กรๆ หนึ่ง มีทั้งให้ผู้ประเมินลงชื่อกำกับในแบบ

ประเมินและไม่ลงชื่อผู้ประเมิน พบว่า ผลของการประเมินแตกต่างกันคือกลุ่มที่ลงชื่อกำกับในใบประเมินจะประเมินให้คะแนนสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ลงชื่อกำกับ จากการติดตามสัมภาษณ์กลุ่มที่ลงชื่อกำกับในแบบประเมินได้คำตอบว่าที่ประเมินให้คะแนนผู้จัดการสูงๆ ก็เพราะว่าเกรงกลัวปฏิกิริยาของผู้จัดการเมื่อทราบผลการประเมิน จากผลของการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้จัดการก็ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาลงชื่อกำกับในแบบประเมิน แต่ผู้ประเมินไม่ต้องการที่จะให้มีการลงชื่อ

5) การเลือกผู้ประเมินที่เป็นเพื่อนกัน ผู้ที่ได้รับการประเมินบางคนต้องการที่จะเลือก ผู้ประเมินที่เป็นเพื่อนกันเพราะทำให้ตัวเองได้รับคะแนนการประเมินและข้อวิพากษ์วิจารณ์อย่างทีพอใจ ดังนั้น ในการเลือกผู้ประเมินควรที่จะทำด้วยเกณฑ์ที่เป็นปรนัย(Objective Criteria)

6) การฝึกอบรมผู้ประเมินองค์การควรที่จะเตรียมการฝึกอบรมผู้ประเมินที่จะทำการประเมินแบบ 360 องศา ถ้าภายในองค์การมีหน่วยงานย่อยที่หลากหลาย ควรที่จะมีการพัฒนารอบของการฝึกอบรมร่วมกัน การฝึกอบรมจะต้องเน้นยุทธวิธีเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการประเมิน เช่น Halo Effect, Central Tendency, Range Restriction, Leniency and Harshness ในการฝึกอบรมควรอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360 องศา และทำให้ผู้ประเมินแน่ใจได้ว่าเขาจะมีโอกาสให้คำตอบต่อกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา อย่างยุติธรรม

7) การฝึกอบรมผู้ถูกประเมิน ผู้ได้รับการประเมินจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม ใน 4 สาขาวิชาดังนี้ (1)การวิเคราะห์ข้อมูลและการเลือกเป้าหมายของการปรับปรุง (2)กระบวนการของการควบคุมความรู้สึกเมื่อได้รับข้อมูลย้อนกลับในทางลบ (3)การอภิปรายร่วมกันกับผู้ประเมินเกี่ยวกับผลลัพธ์สรุปรวม (4)การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะและการทำแผนปฏิบัติการ

8) การฝึกอบรมผู้ฝึกสอนผู้อำนวยการซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอน(Coach) จะต้องได้รับการฝึกอบรมในการให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับผลลัพธ์ของการประเมินแบบ 360 องศา ผู้ถูกประเมินส่วนมากต้องการที่จะอภิปรายอย่างเปิดใจกับใครบางคนเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการประเมิน ดังนั้นการที่มีผู้ฝึกสอนก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้ถูกประเมินตีความหมายของผลลัพธ์และกำหนดวัตถุประสงค์ในการที่จะปรับปรุง ตลอดจนการติดตามแผนปฏิบัติการ ผู้ฝึกสอนยังได้แสดงบทบาทที่สำคัญในการที่จะให้ผู้ถูกประเมินพยายามที่จะได้แสดงออกถึงพฤติกรรมใหม่ที่เขาดต้องการ การฝึกอบรมผู้ฝึกสอนต้องรวมไปถึงเรื่องความกระตือรือร้นในเรื่องการฟัง(Active-Listening) เน้นเรื่องการสัมภาษณ์(Focused Interviewing) การเลือกเป้าหมายในเรื่องที่จะปรับปรุง การทำความเข้าใจและปฏิกิริยาของการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ไม่คาดหวังว่าจะออกมาในทางลบ การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะและแผนปฏิบัติการ การติดตาม และแนวทางของการพัฒนาในเรื่องการแสดงออกถึงพฤติกรรมใหม่ๆ(นิสัย)

9) การรายงานผลสรุปรวมของผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินแบบ 360 องศา : ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินแบบ 360 องศา จะนำเสนอต่อผู้ถูกประเมินอย่างไรจึงจะทำให้ผู้ถูกประเมินเข้าใจได้ง่าย และผู้ถูกประเมินสามารถระบุถึงจุดเด่นและจุดด้อยในด้านที่จำเป็นต้องได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปรับปรุง แผนภูมิแท่งเป็นสื่อที่ดีที่สุดที่สามารถเปรียบเทียบผลการประเมินระหว่างผู้ประเมิน และการประเมินตนเองของผู้ถูกประเมิน การนำเสนอเพียงตัวเลขอย่างเดียวเป็นการนำเสนอที่ไม่ดีนัก ส่วนการบันทึกข้อเสนอแนะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด เมื่อข้อเสนอแนะนั้นระบุถึงข้อคำถามเฉพาะในเครื่องมือและให้ตัวอย่างที่ชัดเจนต่อผู้ประเมิน

2. กระบวนการ(Process) กระบวนการในการประเมินแบบ 360 องศา ควรที่จะเป็นกระบวนการที่สร้างความมั่นใจเพิ่มขึ้นต่อผู้ถูกประเมินในเรื่องการตระหนักว่าบุคคลอื่นได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของเขาและเขาจะต้องมีการปรับปรุงในบางเรื่อง ด้วยเหตุนี้ผู้ถูกประเมินจะต้องได้รับการฝึกอบรมในการที่ให้ความร่วมมือและร่วมกันอภิปรายกับผู้ประเมินถึงผลของการประเมินแบบ 360 องศา องค์การจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างทันเวลาโดยการทำการประเมินแบบ 360 องศา อย่างย่อยๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในเรื่องการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน กระบวนการต่างๆ มีดังนี้

1) การประเมินตนเอง การประเมินตนเองเป็นการกระทำเพื่อการพัฒนาและเตรียมรับข้อมูลย้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์จากบุคคลอื่น ผู้ถูกประเมินสามารถทราบถึงความแตกต่างระหว่างคนอื่นมองตนเองอย่างไร และตนเองมองตนเองอย่างไร โดยปกติแล้วจะกระทำในทางสร้างสรรค์และจงใจให้ผู้ถูกประเมินตรวจสอบในเรื่องข้อบกพร่องของตนเองเพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุง

2) ปฏิบัติต่อข้อมูลย้อนกลับ ปฏิบัติของของผู้ถูกประเมินต่อข้อมูลย้อนกลับ อาจจะพิจารณาในทางสร้างสรรค์ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ถูกประเมินและผู้ฝึกสอน (Coach) ที่จะรับรู้ถึงช่วงปฏิบัติของบุคคลที่เป็นไปได้ ตัวอย่างเช่น มี 2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อช่วงปฏิบัติเหล่านี้คือ (1)ผู้ประเมินต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน (2)เพื่อสร้างความประหลาดใจในการประเมินแบบ 360 องศา ต่อผู้ถูกประเมิน

3) การแนะนำเพื่อการปรับปรุง การทบทวนผลลัพธ์จากการประเมินแบบ 360 องศา มีความสำคัญมากเนื่องจากเป็นการให้โอกาสแก่ผู้ถูกประเมินแสดงความรู้สึกร่วมกันต่อผลลัพธ์ ได้ดีเท่ากับการให้โอกาสในการอภิปรายถึงแผนที่จะต้องปรับปรุง ตามปกติแล้วข้อมูลจากการประเมินแบบ 360 องศา จะมีมากกว่าที่จะดีความหมาย

4) เป้าหมายที่จะปรับปรุง ข้อมูลจากการประเมินแบบ 360 องศา มีจำนวนมาก และเป็นเรื่องยากสำหรับผู้ถูกประเมินที่ไม่มีประสบการณ์ที่จะตัดสินใจเลือกเป้าหมายที่จำเป็นต้องนำไปปรับปรุง ในการดำเนินการของกระบวนการนี้ผู้ถูกประเมินและผู้ฝึกสอน(Coach) จำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูล(ทั้งตัวเลขที่ได้จากการประมาณค่าและจากบันทึกข้อเสนอแนะ) นอกจากนี้ผู้ถูกประเมินควรที่จะได้พบกับผู้ประเมินเพื่อร่วมกันชี้ถึงเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง จุดประสงค์ของการพบกันเพื่อที่จะได้สารสนเทศเพิ่มเติมในการช่วยเหลือผู้ถูกประเมิน ให้กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะในเชิงปรับปรุงมากกว่าวัตถุประสงค์ทั่วไป

5) การพัฒนาแผนปฏิบัติการ การพัฒนาแผนปฏิบัติการจะต้องทำใน 2 ประเด็นดังต่อไปนี้ (1) ในเรื่องเวลาของผู้ถูกประเมินในการทบทวนผลลัพธ์จากการประเมินของเขากับผู้บริหารคนปัจจุบัน (2) ผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินจะต้องนำผลการประเมินมาพิจารณาร่วมกันอีกครั้ง ในประเด็นที่แรก ผู้ถูกประเมินจะพัฒนาแผนชั่วคราวเพื่อที่จะนำไปปรับปรุง หลังจากนั้นก็นำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินแบบ 360 องศาไปพิจารณาาร่วมกันกับผู้ประเมิน ซึ่งทำให้ผู้ถูกประเมินสามารถกำหนดเป้าหมายของการปรับปรุงและแผนปฏิบัติการจากการได้รับสารสนเทศเพิ่มเติมจากการได้ประชุมร่วมกัน

6) การรายงานผลลัพธ์สรุปรวมกลับไปยังผู้ประเมินองค์การจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ถูกประเมินในการหลีกเลี่ยง “Dead-End Feedback” ข้อมูลย้อนกลับที่แสดงผลลัพธ์ออกมาในทำนองที่ไม่มีอะไรที่จะเปลี่ยนแปลง Dead-End Feedback จะแพร่กระจายอย่างรวดเร็วในเรื่องของการเยาะเย้ยและสร้างรอยด่างพร้อยให้กับกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา

7) การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะการปรับปรุงและแผนปฏิบัติการ ในท้ายที่สุดผู้ถูกประเมินจำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงหลักจากที่ได้ประชุมร่วมกับผู้ประเมินแล้ว

8) การได้รับการฝึกอบรมอย่างทันเวลาองค์การจะต้องเตรียมการสนับสนุนการประเมินแบบ 360 องศาอย่างเต็มที่ การได้รับการฝึกอบรมทันเวลาเป็นส่วนหนึ่งที่อยู่ในแผนปฏิบัติการของ ผู้ถูกประเมิน และองค์การต้องพร้อมที่จะจัดเตรียมไว้ให้

9) การประเมินผลแบบย่อยและการติดตามจากแผนปฏิบัติการ การประเมินแบบ 360 องศา ควรมีการทำมากกว่า 1 ครั้ง ในรอบ 1 ปี หรืออย่างน้อย 6 เดือนต่อ 1 ครั้ง เพื่อให้ผู้ประเมินจะได้ทราบถึงการประเมินในด้านที่บกพร่อง กระบวนการในขั้นนี้จะมีการทำการประเมินผลแบบย่อย(Mini-Appraisal) เพื่อที่จะได้เตือนความทรงจำผู้ถูกประเมินและผู้อำนวยความสะดวกในการที่จะติดตามขั้นตอนที่ได้บันทึกไว้ในแผนปฏิบัติการ

10) การระลึกเพื่อการปรับปรุง : เหมือนเป็นบทเรียนที่ได้รับจากข้อเสนอแนะทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ว่าการเสริมแรงทางบวกจะช่วยในการวาดเค้าโครงของพฤติกรรมใหม่ การประเมินติดตามแบบย่อยอาจจะเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ที่ช่วยให้ผู้ถูกประเมินระลึกอยู่เสมอ ถ้าผลการประเมินติดตามแบบย่อยแสดงให้เห็นว่า ผู้ถูกประเมินไม่มีการปรับปรุงเกิดขึ้นเลยผู้ถูกประเมินก็จะไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับในทางบวก

11) ความสามารถในการตรวจสอบได้เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างน้อยที่สุด 4 แนวทางที่จะทำให้ผู้ถูกประเมินแสดงออกในการที่จะให้ตรวจสอบได้ต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินแบบ 360 องศา คือ (1)การกำหนดให้ผู้ถูกประเมินให้ความร่วมมือและอภิปรายร่วมกับผู้ประเมินต่อผลลัพธ์นั้น และให้สัญญาว่าจะปรับปรุงในด้านที่เห็นว่าควร

ปรับปรุง (2)กำหนดให้ผู้ถูกประเมินร่วมกันแสดงผลลัพธ์การประเมินกับผู้บริหาร (3) บางองค์การได้ใช้ผลลัพธ์การประเมินแบบ 360 องศา เข้าไปร่วมพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งสิ่งนี้อาจจะเป็นการส่งเสริมความสามารถในการตรวจสอบได้ (4)แนวทางสุดท้ายคือ ตัวเชื่อมที่มีอยู่ของการปรับปรุงกับบางสิ่งที่ตามมาในด้านลบ เช่น ถ้าให้ผู้บริหารรู้ว่าพฤติกรรมการทำงานในด้านลบของพนักงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงภายใน 2-3 ปี เขาอาจจะถูกลงโทษบางประการ อย่างเช่นปลดออกจากตำแหน่ง ถูกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งที่ด้อยกว่า

3. **ผลลัพธ์(Outcomes)** กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา สามารถให้ผลลัพธ์ในทางบวกอย่างน้อยที่สุด 5 ประการ ดังนี้ (1)การรับรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ถูกประเมิน : การรับรู้ตนเองของบุคคลจะเพิ่มขึ้น เมื่อเขาเข้าใจว่าบุคคลอื่นรู้ว่าเขาเป็นอย่างไร มีผลการวิจัยมากมายที่สนับสนุนในเรื่องนี้ (2)การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของผู้ถูกประเมิน : ถึงแม้ว่าการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน คือผลลัพธ์ที่สำคัญ แต่ยังคงต้องการงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์นี้ มีงานวิจัยที่ทดลองเมื่อไม่นานมานี้พบว่า ผู้จัดการเมื่อก่อนได้ผลรับการประเมินในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ใน 6 เดือนต่อมาก็ได้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น (3)การลดลงของสิ่งที่ไม่สามารถอธิบายได้ : ผลลัพธ์ประเภทที่ 3 คือการเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมาต่อพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ต้องการ จากผลการวิจัยโดยสมาคมจิตวิทยาของสหรัฐอเมริกาพบว่า อย่างน้อยที่สุดร้อยละ 60 ของพนักงานที่ได้รับรายงานว่าประเด็นที่มีความสำคัญต่องานของเขาที่มากที่สุดคือผู้บริหาร ซึ่งเหตุผลหนึ่งที่เป็นไปได้ของการมีเปอร์เซ็นต์สูงเช่นนี้คือ การขาดแคลนทางด้านฝึกอบรมส่วนบุคคล ในการจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งในการบริหารงานมีผู้บริหารจำนวนหนึ่งแทนจะไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อที่จะช่วยให้เขาได้เรียนรู้ว่าพฤติกรรมอะไรที่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงถึงแม้ว่าปัจจัยป้อนจากพนักงานคือสิ่งที่จำเป็นอย่างรีบด่วนมาก พนักงานเหล่านั้นอาจจะมองเห็นว่า การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างตรงไปตรงมาต่อเจ้านายคือสิ่งที่อันตราย เพราะว่า เจ้านายมีอำนาจในการจ้างงาน การให้รางวัล และการไล่ออกจากงาน ด้วยเหตุนี้ การประเมินแบบ 360 องศา สัญญาได้ว่าเป็นแนวทางที่ปลอดภัยที่จะลดสิ่งที่ไม่สามารถอธิบายได้ (4)การเพิ่มขึ้นของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา อย่างไม่ใช่วิธีการ : การประเมินแบบ 360 องศาอย่างเป็นทางการ ควรที่จะให้บทเรียนแก่ผู้ถูกประเมินและผู้ประเมินปรับปรุงทั้งการให้และการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์อย่างไร โดยทั่วไปแล้ววัฒนธรรมขององค์การ ไม่มีการสนับสนุนกิจกรรมที่แสวงหาข้อมูลย้อนกลับจากผู้ประเมินเพราะว่ากลัวที่จะถูกรับรู้เรื่องจุดอ่อนและความไม่เป็นอิสระ ปัจจุบันองค์การอาจจะให้การสนับสนุนผู้ถูกประเมินในการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับจากกลุ่มเพื่อนและผู้ได้บังคับบัญชา (5)การเพิ่มขึ้นในการเรียนรู้ทางด้านการบริหาร : คือวิสัยทัศน์ประเภทอื่นๆ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินแบบ 360

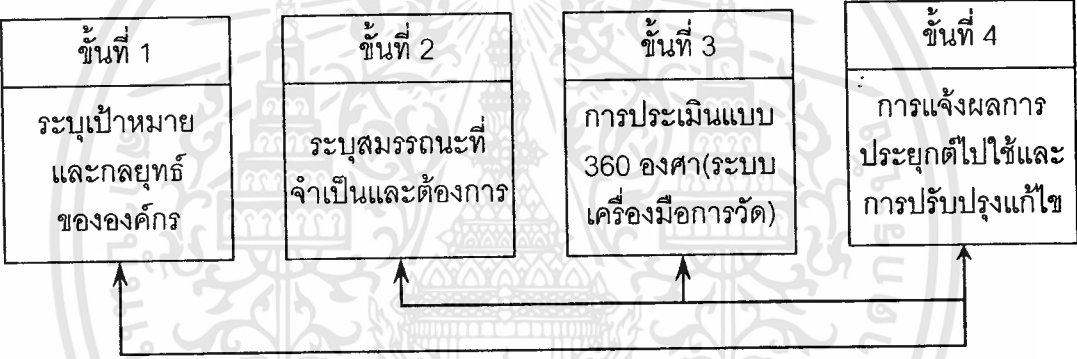
องศา การเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเกิดขึ้นเมื่อผู้จัดการมีประสบการณ์ในการยกระดับมุมมองในเอกสารนี้บอกเล่าถึงสิ่งที่เขาได้เรียนรู้จากการประเมินแบบ 360 องศา เขาได้เรียนรู้ว่า การประเมินแบบ 360 องศาไม่ใช่แค่เครื่องมือให้คำปรึกษาเท่านั้น แต่มันยังช่วยให้เขาได้เรียนรู้เกี่ยวกับตัวเองอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นโดยทั้งสั้น อีกทั้งห้านมให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางบวกต่อโลก และแสดงให้เห็นพฤติกรรมใหม่ในทางบวก เพราะว่าผู้จัดการทั้งหมดจะมีสมมุติฐานว่า จะนำและจะจัดการบุคคลได้อย่างไร และสมมุติฐานจะอภิปรายอย่างเปิดเผยและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด

4. การประยุกต์ใช้การประเมินแบบ 360 องศา

วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์(2540 : 55) ได้เสนอแนวคิดของการนำวิธีการประเมินแบบ 360 องศา ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์การประเมินผลสรุปได้ ดังนี้

การประเมินแบบ 360 องศา เป็นการประเมินโดยผู้ประเมินหลายคน(Multi-Raters) จึงนิยมใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจพฤติกรรม(Performance Checklist) เป็นเครื่องมือสำคัญ เครื่องมือมิใช่คำตอบที่จะแก้ปัญหการประเมินขององค์การแต่ระบบและนโยบายต่างหากที่จะแก้ปัญหาดตรงจุดนี้ได้ นอกจากนี้ วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์(2540 : 55) ได้เสนอกรอบแนวคิดเพื่อการประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบ 360 องศา ไว้ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบ 360 องศา
ที่มา : วีระวัฒน์(2540 : 55)

จากภาพที่ 2.7 อธิบายวิธีการประเมินได้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นการวางโครงสร้างพื้นฐานที่จะบอกว่าประเมินแบบ 360 องศาไปทำไม เพื่อรองรับเป้าหมายใดขององค์กรและจะไปสู่เป้าหมายที่ว่านี้ด้วยวิธีการใดเพื่อที่จะส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย นอกจากนี้จะทำอย่างไรที่จะให้ทุกคนในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการที่จะก้าวไปให้ถึงจุดหมาย

ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ ต้องโยงเข้ากับการระบุว่าจะพัฒนาสมรรถนะใดของกลุ่มบุคคลเป้าหมายที่จะได้รับการประเมิน พนักงานควรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในด้านใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้แต่แรก ในทางที่ดีควรใช้วิธีวิเคราะห์งาน(Job Analysis) เพื่อระบุสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมกับตำแหน่ง

ขั้นที่ 3 เมื่อนโยบาย กลยุทธ์ชัดเจน มีการกำหนดตำแหน่งเป้าหมายที่จะพัฒนาในการประเมินแบบ 360 องศาแล้ว ต่อมาเป็นเรื่องของการออกแบบเครื่องมือ ควรที่จะให้ผู้บริหารเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับสูงได้เข้าใจและเห็นคุณค่าของเครื่องมือ เพื่อที่จะนำไปพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้อาจจะให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนด สร้าง ระบุรายการสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ซึ่งในขั้นที่ 3 ควรพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

- 1) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมผลักดันอย่างจริงจังของฝ่ายบริหารเพราะการประเมินแบบ 360 องศา เป็นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการประเมิน บางคนไม่กล้าประเมินเจ้านายกลัวผลสะท้อนกลับ
- 2) องค์การมีแผนการที่จะใช้การประเมิน 360 องศา กับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจนเพื่อการพัฒนา
- 3) มีแผนการปฏิบัติการงานอย่างต่อเนื่องและครบวงจร มีระบบการดำเนินการรักษาความลับ มีกฎกติกาอย่างชัดเจน
- 4) สร้างบรรยากาศของความวางใจ เป็นประชาธิปไตย ขจัดข้อสงสัยระหว่างกันได้
- 5) กำหนดแนวทางการนำไปใช้ แนววิธีการแจ้งผล ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของ 1 ต่อ 1 หรือ เป็นกลุ่ม
- 6) ระบุและความสามารถอธิบายแนวทางการวัดผลได้อย่างชัดเจนและน่าเชื่อถือ เช่น วัดในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน คำนำน้าหนักของผลการประเมินตามแหล่งผู้ประเมินการให้คะแนน เป็นต้น
- 7) กำหนดหลักการต่างๆ ที่จำเป็นของการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน และมีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึง เช่น ทั้งพนักงานและองค์กรต่างมีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนที่ควรร่วมมือกันยึดมั่นต่อมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัด หลักของการรับทราบผลการปฏิบัติงานของตน จุดเด่น จุดบกพร่อง การประเมินอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุเมธ วงศ์บุญยง(2524 : 3-5) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่าในปัจจุบันส่วนราชการต่างๆ ยังไม่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นมาตรฐาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ซึ่งสรุปได้ว่าปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. การที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยบริหารงานบุคคลกลาง และหน่วยราชการต่างๆ มิได้กำหนดมาตรฐานการทำงาน หรือเกณฑ์งานที่พอใจของแต่ละงานไว้ให้ชัดเจน ทำให้ขาดมาตรฐานงานที่จะใช้เปรียบเทียบในการประเมินผลงานข้าราชการ
2. การที่หน่วยงานต่างๆ ใช้ประโยชน์จากการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการเพื่อการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพียงอย่างเดียว เพื่อปรับปรุงวิธีทำงาน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ปัญหาด้านผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ในฐานะผู้ประเมินผลงาน ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ ศรัทธาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเพียงพอ มีการใช้ทัศนคติส่วนตัวเป็นเกณฑ์พิจารณามากกว่าที่จะยึดหลักเกณฑ์เป็นเกณฑ์

สุบิน ภูมิรินทร์(2532 : 2-4) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการประเมินผลตามระเบียบข้อกำหนดของทางราชการ มีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู ส่วนการนำไปใช้เพื่อประโยชน์อย่างอื่นมีน้อยมาก วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้ประเมินส่วนใหญ่ใช้ ได้แก่ วิธีการสังเกต การสอบถามและการตรวจสอบผลงาน ปัญหาสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินสิ่งที่เป็นนามธรรม และปัญหาข้อจำกัดด้านโควตา 2 ชั้น รวมถึงการแบ่งกลุ่มระดับของข้าราชการ

ประภิน วีระศิลป์(2536 : 4-7) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานครู โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร ได้มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับผู้ถูกประเมิน โดยใน 5 ขั้นตอนนั้น มีส่วนที่ควรปรับปรุง ดังนี้คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำโดยผู้ร่วมงานทุกกลุ่ม
2. ควรกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
3. การกำหนดวิธีการ และเกณฑ์ในการประเมิน
4. การอภิปรายผลการประเมินกับครูผู้ถูกประเมินในบรรยากาศที่เปิด

มนูญ ศิวารมย์(2542 : 2-8) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา และเพื่อศึกษาประสิทธิผลของการประเมินแบบ 360 องศา โดยศึกษาจากกลุ่มจากกลุ่มตัวอย่างครูและนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 20 คน และ 630 คน ตามลำดับ กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา ที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ (1)ประเด็นหลักในการประเมินพัฒนาการสอนของครูครอบคลุม 3 ด้าน คือ คุณลักษณะของความเป็นครู พฤติกรรมการ

ทำงาน/ กระบวนการทำงาน/ กระบวนการสอน และผลลัพธ์ของงาน (2)หลักการประเมินมี 4 แบบ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือ การประเมินจากบนลงล่าง การประเมินจากล่างขึ้นบน การประเมินจากด้านข้างและการประเมินตนเอง (3)แหล่งผู้ให้ข้อมูล มี 5 แหล่ง คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนร่วมงานตนเอง และนักเรียน (4)เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบประเมินโดยครู แบบประเมินโดยนักเรียน และแบบวัดทัศนคติต่อการประเมินแบบ 360 องศา และ (5) การดำเนินการประเมินแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะการออกแบบการประเมิน ระยะการลงมือการปฏิบัติการ ผลการศึกษาประสิทธิผลของกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา พบว่า การประเมินในภาพรวมของการเปรียบเทียบผลการประเมินครั้งที่ 1 กับครั้งที่ 3 ครูพัฒนาการเพิ่มขึ้นเฉลี่ย ร้อยละ 87.33 โดยร้อยละ 80 ของครูมีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินแบบ 360 องศา นอกจากนี้ กระบวนการประเมินนี้สามารถนำไปใช้ในโรงเรียนได้ เพราะผู้บริหารเห็นว่าเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ช่วยพัฒนาครูได้ตรงประเด็น และผู้บริหารยอมรับว่าการนำกระบวนการนี้ไปใช้มีความสะดวก อีกทั้งครูส่วนใหญ่และนักเรียนทุกคนยอมรับกระบวนการแบบนี้

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินแบบ 360 องศา เป็น “คลื่นลูกใหม่” ของการประเมินที่จะให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมั่นใจได้ว่า ได้ประเมินบุคคลในสมรรถนะที่สอดคล้องกับค่านิยม นโยบายขององค์การเป็นการประเมินที่ทำได้ครอบคลุมทั้งผลการทำงานและวิธีการปฏิบัติงาน การประเมินแบบ 360 องศา จะให้ผลการประเมินที่มีความยุติธรรม มีคุณค่า และมีความน่าเชื่อถือมากกว่าการประเมินแบบดั้งเดิม เพราะทุกคนในองค์กรรู้ว่าได้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ(Ownership) การประเมินแบบนี้ช่วยให้ลดอคติของระบบการประเมินลงได้ ส่วนข้อเสียของการประเมินแบบ 360 องศา ก็คือ ต้องใช้เวลาในการประเมินค่อนข้างมาก และต้องเสียค่าใช้จ่ายในเรื่องเอกสารในการดำเนินการมากขึ้น

แม้ว่าการประเมินแบบ 360 องศา จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในองค์กรต่างๆ แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรแล้ว การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ก็ไม่อาจจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ Vinson(1996 : 19-21) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการประเมินแบบ 360 องศา ที่น่าสนใจดังนี้

1. การประเมินจะต้องไม่ลงชื่อเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ประเมิน ถ้าวิพากษ์วิจารณ์จากผู้เข้าร่วมประเมินจะต้องได้รับอย่างจริงจัง โดยเฉพาะข้อมูลย้อนกลับ และจะต้องให้สัญญากันระหว่างผู้เข้าร่วมประเมินว่า จะให้ข้อคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา
2. การพิจารณาระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่ง ความตรงของข้อมูลย้อนกลับขึ้นอยู่กับผู้คนที่ทำงานร่วมกันเป็นเวลาพอสมควรเพื่อจะได้รู้ซึ่งกันและกัน ถ้าเวลาที่ทำงานร่วมกันน้อยกว่า 6 เดือน ข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอันดับก่อนๆ ที่ได้ทำงานร่วมกันสามารถยึดถือเป็นเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ(Benchmark) เพื่อการประเมินในช่วงต่อไปได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการประเมิน ควรที่จะได้ตีความหมายของข้อมูลย้อนกลับ เพราะคนส่วนมากไม่ต้องการที่จะทำในสิ่งที่เขาไม่เข้าใจ เครื่องมือในการประเมินจำนวนมากมีความสลับซับซ้อนผู้เชี่ยวชาญควรที่จะอธิบายการให้คะแนนการนำเสนอผลลัพธ์ที่ได้ อย่างเหมาะสม

4. การติดตามผลเป็นส่วนที่จำเป็นของกระบวนการประเมิน พนักงานควรที่จะได้พัฒนาแผนปฏิบัติการในด้านที่ได้รับคะแนนต่ำจากผลการประเมินในระยะแรก และมีการติดตามประเมินการปรับปรุงใน 6 เดือนต่อมา

5. การประเมินแบบ 360 องศา ไม่ควรใช้ในการพิจารณาเพื่อขึ้นเงินเดือนหรือเพื่อการส่งเสริม จุดประสงค์ที่สำคัญก็เพื่อจะมีการพัฒนากระบวนการทำงานหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้นกว่าเดิม

6. อนุญาตให้ผู้ประเมินเขียนข้อความบรรยายได้เท่ากับการประเมินแบบตัวเลข สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้ผู้ประเมินระบุและให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีความหมายมากที่สุดต่อผู้รับข้อมูล

7. ต้องทำให้มั่นใจได้ว่า เครื่องมือในการประเมินมีความเที่ยง มีความตรง และมีพื้นฐานมาจากวิธีการด้านสถิติ

8. เพื่อหลีกเลี่ยงการสำรวจแบบเหนื่อยหน่าย (Survey Fatigue) ไม่ควรใช้เครื่องมือในการประเมินแบบ 360 องศา แบบฟอร์มเดียวกับพนักงานหลายๆ คนในเวลาเดียวกัน ควรจะสลับเปลี่ยนแบบฟอร์มหลายๆ ฉบับต่อกลุ่มผู้ประเมิน

กฤษณา คิตติ(2547 : 4) ได้วิจัยเรื่อง “ การพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ครอบคลุมบริบทด้านสภาพแวดล้อม/ บรรยากาศของการเรียนรู้ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิตของการเรียนรู้ (2) เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ (3) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบ การประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้กลุ่มตัวอย่าง 1,271 คน ประกอบด้วย ครู 31 คน นักเรียน 930 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจิตร เขต 1 และผู้ปกครองของนักเรียน 310 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินแบบวัดทัศนคติและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ความเที่ยงของข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติภาคบรรยาย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยวิธีของ Hoyt's Analysis of Variance ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) สภาพแวดล้อม/ บรรยากาศของการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 7 ตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2)ปัจจัยเบื้องต้นของการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 6 ตัว (3)กระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 15 ตัว และ (4)ผลผลิตของการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 7 ตัว

2. รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย (1)เป้าหมายการประเมิน (2)สิ่งที่มุ่งประเมิน (3)วิธีการประเมิน และ (4)วิธีการตัดสิน การประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู สิ่งที่มุ่งประเมินได้แก่ การจัดการเรียนการสอนของครู วิธีการประเมินใช้การเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้ใน 4 องค์ประกอบ โดยแหล่งผู้ประเมินประกอบด้วย การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนครู นักเรียน หัวหน้าหมวดวิชา ผู้ช่วยผู้อำนวยการและผู้ปกครอง ส่วนวิธีการตัดสินใช้การเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินกับเกณฑ์สัมบูรณ์ที่พัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญ

3. จากการประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า (1)ครูมีพัฒนาของการจัดการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ยผลการประเมิน ครั้งที่ 2 สูงกว่าครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2)โดยภาพรวมครูมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3)ผู้มีส่วนได้เสียยอมรับว่าการประเมินนี้มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ทั้งทางด้านการปฏิบัติและด้านงบประมาณ และ (4)ผลการประเมินมีความถูกต้อง

Miller(1975 : 3-4) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่ และครูโรงเรียนของรัฐ ในเมืองซานฟรานซิสโก ผลจากการวิจัยพบว่าครูใหญ่และครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู ไม่ทราบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะช่วยให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู ได้อย่างไร โดยครูส่วนใหญ่ทำการประเมินผลในลักษณะที่เป็นไปตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ หรือประเมินผลไปตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเท่านั้น และกลุ่มตัวอย่างยังมีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อให้เกิดผลเสียต่อโรงเรียนมากกว่าผลดี

Facteau(1998 : 26-30) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปฏิกริยาของผู้จัดการต่อการประเมินแบบ 360 องศา ที่ได้รับการประเมินจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของปฏิกริยาของผู้จัดการต่อการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้ (1)การรับรู้ของผู้จัดการต่อการสนับสนุนขององค์การจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (2)การรับรู้ของผู้จัดการต่อการสนับสนุนขององค์การจะมีความสัมพันธ์ทางบวกความเชื่อที่ว่าข้อมูลย้อนกลับ จากเพื่อนและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง (3)การรับรู้ของผู้จัดการเกี่ยวกับความสามารถของผู้ประเมินต้องสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (4)การรับรู้ของผู้จัดการเกี่ยวกับความสามารถ

ของผู้ประเมินจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อที่ว่าข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนและผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง (5)การประเมินในภาพรวมจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา (6)การประเมินในภาพรวมต้องสัมพันธ์ทางบวกความเชื่อของผู้จัดการที่ว่าข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนและผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง วิธีการประเมิน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการบริษัทที่ดำเนินกิจการทางด้านสาธารณสุขโลก จำนวน 220 คน เป็นผู้ชายร้อยละ 70 เป็นคนผิวขาว ร้อยละ 82 อายุเฉลี่ย 45 ปี แต่กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการประเมินอย่างสมบูรณ์มีเพียง 49 คน เท่านั้น เป็นชายร้อยละ 80 คนผิวขาวร้อยละ 84 อายุเฉลี่ย 44 ปี การเก็บรวบรวมข้อมูล มีการประเมิน 3 ครั้ง ห่างกันครั้งละ 3-8 สัปดาห์ กลุ่มตัวอย่างจะประเมินซึ่งกันและกันที่เป็นเพื่อนร่วมงานกลุ่มละ 4-8 คน ผู้จัดการ 1 คน จะถูกประเมินโดยผู้ได้บังคับบัญชา 15 คน หลักจากได้รับข้อมูลย้อนกลับแล้ว มีผู้จัดการขอลาออกจากโครงการ จำนวน 96 คน ยังเหลือผู้ที่ไม่ในโครงการ 124 คน คิดเป็นร้อยละ 76 การประเมินใช้แบบประเมินจำนวน 27 ข้อคำถาม ครอบคลุม มิติความสามารถในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความหลากหลาย ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านนวัตกรรมใหม่ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความเชื่อถือ/ ความซื่อตรง ข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับใช้วัดองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ ใช้วัดการรับรู้ของผู้จัดการเกี่ยวกับความห่วงใยขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้อง ภายในเท่ากับ 0.87 ด้านความสามารถของผู้ประเมินใช้วัดการรับรู้ของผู้จัดการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นของผู้ประเมินที่เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา ข้อคำถามองค์ประกอบด้านนี้มี 2 ข้อ ค่าความเที่ยงจากเพื่อนร่วมงานเท่ากับ 0.85 และความเที่ยงจากผู้ได้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.86 ด้านการประเมินในภาพรวมเป็นการหาค่าเฉลี่ยของแหล่งประเมินที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชารวมทั้งหมด 32 ข้อ เพื่อนร่วมงาน 27 ข้อ ค่าความเที่ยงที่ได้จากผู้ได้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.98 เพื่อนร่วมงานเท่ากับ 0.97 ด้านการยอมรับข้อมูลย้อนกลับ ใช้วัดความเชื่อของผู้จัดการที่เชื่อว่าข้อมูลย้อนกลับที่เขาได้รับเป็นตัวแทนการทำงานของเขาที่ถูกต้อง ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.97 ด้านความเป็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับ ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ ใช้วัดความเชื่อของผู้จัดการว่าข้อมูลย้อนกลับแต่ละแหล่งจะมีคุณค่าต่อการพัฒนาตัวผู้จัดการเอง ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90

สรุปผลการวิจัยได้ว่า โดยเฉลี่ย ผู้จัดการได้รับการประเมินจากทั้งผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกลางๆ ($\bar{X} = 3.64$ และ 3.65 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการมีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยว่า ทั้งผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสามารถในการประเมินการทำงาน และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับและความเป็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากเพื่อนร่วมงานเท่ากับ 0.65 ($p < 0.001$) ปฏิบัติการต่อข้อมูลย้อนกลับจากที่ได้จากผู้ได้บังคับบัญชาสามารถ

อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 42 ขณะที่ของเพื่อนร่วมงานอธิบายได้ร้อยละ 45 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ทดสอบโดย การวิเคราะห์ Hierarchical Multiple Regression วิเคราะห์ตัวแปรตาม 4 ตัว ได้แก่ การยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากผู้ได้บังคับบัญชา การยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงาน ความเป็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับจากผู้ได้บังคับบัญชา และความเป็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงาน การวิเคราะห์ 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ถดถอย โดยใช้เทคนิค Enter ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ Hierarchical Regression การวิเคราะห์การยอมรับของผู้นำที่มีต่อข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการทำนายการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และความสามารถของผู้ประเมินว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการยอมรับข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากผู้ได้บังคับบัญชา การควบคุมผลกระทบจากการประเมินโดยผู้ได้บังคับบัญชาในภาพรวม ในการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 การประเมินจากผู้ได้บังคับบัญชาในภาพรวมสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 48 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ซึ่งให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐานข้อ (5) แต่ในการวิเคราะห์ของขั้นตอนที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและความสามารถของผู้ประเมินที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ค่าที่ได้จะเพิ่มขึ้นน้อยมาก(0.03) และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นตัวแปรการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและความสามารถของผู้ประเมิน ไม่สามารถจะทำนายการยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำการประเมินโดยผู้ได้บังคับบัญชาในภาพรวม ส่วนการยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานของการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานในภาพรวมสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 31 ของการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ของขั้นตอนที่ 2 ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และความสามารถของผู้ประเมินที่เป็นเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นตัวแปรการยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ผลที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ (1) และ (2) แต่สนับสนุน ข้อ(3) ตัวแปรความเป็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับจากผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในขั้นตอนที่ 1 ของการวิเคราะห์ที่ประเมินโดยผู้ได้บังคับบัญชาในภาพรวม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 9 ของความเป็นประโยชน์ของ ข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากผู้ได้บังคับบัญชา ในการประเมินในภาพรวม ตัวแปรการยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากผู้ได้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปร ความเป็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อ (4) ในการวิเคราะห์ของขั้นตอนที่ 2 โดยการเพิ่มตัวแปรการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและความสามารถของผู้ประเมินที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ผลลัพธ์ในการอธิบายความแปรปรวนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัว

ขณะที่ตัวแปรความสามารถของผู้ประเมินที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งมีความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยกับตัวแปรการรับรู้เหล่านี้ สำหรับตัวแปรการรับรู้ของผู้นำไปเรื่องความเป็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับที่ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน สำหรับการประเมินในภาพรวมโดยเพื่อนร่วมงานไม่นับสำคัญทางสถิติ ในการวิเคราะห์ของขั้นตอนที่ 2 โดยการเพิ่มตัวแปรการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและความสามารถของผู้ประเมินที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ผลที่ได้ในการอธิบายความแปรปรวนเพิ่มขึ้นอย่างไม่นับสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงไม่มีตัวแปรตัวใดที่ทำนาย การรับรู้ของผู้จัดการในเรื่องความเป็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ร่วมกับการรับรู้ของผู้จัดการในเรื่องความเป็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับจากผู้ได้บังคับบัญชา ผลของการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะมีบางส่วนที่สนับสนุนสมมุติฐานข้อที่ (2) ส่วนสมมุติฐานข้อ (4) ไม่ได้รับการสนับสนุนจากตัวแปร ความสามารถของผู้ประเมิน และมีความสัมพันธ์อย่างไม่นับสำคัญทางสถิติ จากตัวแปร การรับรู้ความเป็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับทั้งจากผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ประการสุดท้ายในการประเมินในภาพรวม ใช้ทำนายได้เฉพาะตัวแปรความเป็นประโยชน์ของข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากผู้ได้บังคับบัญชาเท่านั้น ส่วนจากเพื่อนร่วมงานไม่สามารถทำนายได้ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมุติฐานได้เพียงบางส่วน

Salam & Cox(1997 : 3-5) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศาอย่างไร วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ (1)รูปแบบของความสัมพันธระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำเหล่านี้จะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับใครเป็นผู้ประเมิน (2)ความแตกต่างเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมอะไรของผู้นำที่เป็นประโยชน์มากที่สุดหรือเด่นชัดที่สุดต่อบุคคลที่ทำการประเมินอย่างไร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ได้บังคับบัญชา 526 คน หัวหน้างาน 73 คน ผู้จัดการ(ตำแหน่งสูงกว่าหัวหน้างาน) 37 คน นอกจากนี้จะมีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อจะเป็นการเสริมในการตีความหมายเชิงคุณภาพด้วย อายุเฉลี่ยของผู้ได้บังคับบัญชา 40 ปี อายุเฉลี่ยของการทำงาน 14 ปี ผู้ได้บังคับบัญชา 4 คน จะประเมินหัวหน้างาน 1 คน การศึกษาทุกคนจบอย่างต่ำปริญญาตรี วิธีการวัด มีการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ 2 ครั้ง ในช่วงเวลา 10 สัปดาห์ ในช่วงแรกจะเก็บข้อมูลของหัวหน้างานที่ประเมินโดยผู้ได้บังคับบัญชาก่อนและจะประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเก็บจากหลายแหล่ง ได้แก่ จากผู้จัดการ (เหนือหัวหน้างาน) หัวหน้างาน และผู้ได้บังคับบัญชา(รองจากหัวหน้างาน) เครื่องมือที่ใช้ เป็นสิ่งที่สามารถนำมา ใช้สำหรับวัดพฤติกรรมของหัวหน้างานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมของหัวหน้างาน มีชื่อว่า Using the Leadership Strategies Questionnaire II (LSQ II) การประเมินการปฏิบัติงานจะประเมินจาก 3 แหล่ง ได้แก่ การประเมิน

จากผู้จัดการ(ที่สูงกว่าหัวหน้างาน) การประเมินตนเองของหัวหน้างาน และการประเมินจาก

เอกสารนี้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ได้บังคับบัญชา เครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมินจากผู้จัดการได้จัดทำขึ้น เพื่อจะได้จัดถามถึงผู้จัดการเพื่อให้ได้คำถามที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 9 มิติ ได้แก่ (1)การวางแผนและการจัดการ (2)ปฏิกริยาที่มีต่อปัญหา (3)ความเที่ยง (4)ความสามารถในการปรับตัว (5)ความสามารถทางด้านการผลิต (6)คุณภาพ (7)การทำงานเป็นทีม (8)การมอบหมายงาน (9)การพัฒนา

ผู้ได้บังคับบัญชา ข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้จัดการจะประเมิน 2 ครั้ง รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วย องค์ประกอบที่เด่นชัดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพระหว่างบุคคล(การมอบหมายงาน การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา, การทำงานเป็นทีม) ประสิทธิภาพของผลลัพธ์(ความเที่ยง คุณภาพ ความสามารถในการผลิต) และประสิทธิผลของการเปลี่ยนแปลง (ความสามารถในการปรับตัว ปฏิกริยาต่อปัญหา) องค์ประกอบด้านการวางแผนและการจัดการ ไม่ได้อยู่ใน 3 องค์ประกอบนี้ ค่าความเที่ยงของแบบวัด เท่ากับ 0.70 เครื่องมือสำหรับการประเมินตนเองและการประเมินจากผู้ได้บังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ค่าความเที่ยงจากการประเมินตนเองของหัวหน้างาน เท่ากับ 0.87 ค่าความเที่ยงจากการประเมินของผู้ได้บังคับบัญชา เท่ากับ 0.95 และค่าความเที่ยงของแบบประเมินในภาพรวมทั้งหมด คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.73 การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ในช่วงแรกเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบรรยายพฤติกรรมของผู้นำและการประเมินการปฏิบัติงานที่ตามมา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบ Stepwise เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับตัวแปรตามที่ได้ตั้งไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าสหสัมพันธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่วัดจากแหล่งที่แตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับการประเมินตนเองของหัวหน้างาน ตัวแปรที่วัดจากผู้จัดการมี 3 ตัวแปรย่อย คือ ตัวแปรผลลัพธ์ ตัวแปรระหว่างบุคคล และตัวแปรประสิทธิผลของการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงสหสัมพันธ์ทางบวกกับอุดมคติ($r = 0.26$) การกระตุ้นและความประทับใจ($r = 0.22$) ตัวแปรระหว่างบุคคลมีสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการให้รางวัลที่เป็นวัตถุ($r = 0.25$) การสนับสนุนการให้รางวัลแก่ตนเอง($r = 0.22$) การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม($r = 0.29$) และการประเมินการปฏิบัติงาน มีสหสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการรังเกียจหัวหน้างาน($r = -0.27$) และตัวแปรการเปลี่ยนแปลงไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กับตัวแปรพฤติกรรมของหัวหน้างาน ตัวใดเลย การประเมินตนเองของหัวหน้างานมีตัวแปรเพียงตัวเดียวเท่านั้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความท้าทายของสถานะที่ดำรงอยู่กับความสัมพันธ์ทางบวกกับการประเมินตนเอง($r = 0.23$)

การวิจัยนี้สรุปได้ว่า รูปแบบของความสัมพันธระหว่างพฤติกรรมของหัวหน้างานและแหล่งประเมินทั้ง 3 แหล่งจะแตกต่างกันทั้งในด้านของขนาดและทิศทางของสหสัมพันธ์ ขึ้นอยู่กับว่าใครจะเป็นผู้ประเมิน

Funderburg & Levy(1997 : 7-10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของตัวแปรด้านความเป็น ส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีทัศนคติต่อระบบการประเมินแบบ 360 องศา การวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรด้านความเป็นส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมที่มี ทัศนคติต่อระบบการประเมินแบบ 360 องศา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานจากบริษัทเอกชน จำนวน 52 คน และพนักงานจากองค์การโทรคมนาคม จำนวน 23 คน โดยมีสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้ สมมุติฐานข้อ (1) การยอมรับตนเองจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อระบบการประเมิน แบบ 360 องศา สมมุติฐานข้อ (2) แนวโน้มการค้นหาข้อมูลย้อนกลับจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ทัศนคติของผู้ถูกประเมินโดยระบบการแบบ 360 องศา สมมุติฐานข้อ (3) ความเชื่ออำนาจแห่งตน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อการประเมินแบบ 360 องศา คะแนนบวกยิ่งมากเท่าไร ยิ่งให้ เห็นว่ายังมีความเชื่ออำนาจภายในตนมากเท่านั้น สมมุติฐานข้อ (4) รูปแบบของการบริหารจะมี สัมพันธ์ทางบวกกับ ทัศนคติต่อระบบการประเมินแบบ 360 องศา เช่น ยิ่งการบริหารแบบให้มีส่วน ร่วมน้อยเท่าไรก็ยิ่งจะมีความชอบระบบการประเมินแบบ 360 องศาเท่านั้น สมมุติฐานข้อ (5) พฤติกรรมความเป็น พลเมืองในองค์การจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อระบบการ ประเมินแบบ 360 องศา สมมุติฐานข้อ (6) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการค้นหาข้อมูลย้อนกลับจะมี ความสัมพันธ์ทางลบกับทัศนคติต่อระบบการประเมินแบบ 360 องศา และสมมุติฐานข้อ (7) สภาพแวดล้อมของการค้นหาข้อมูลย้อนกลับจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อระบบการ ประเมินแบบ 360 องศา วิธิตำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 75 คน(เป็นพนักงานของ บริษัทเอกชนจำนวน 52 คน พนักงานของโทรคมนาคม จำนวน 23 คน) แบบสำรวจทั่วไป 123 ชุด ได้รับกลับคืนเพียง ร้อยละ 61 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวัดตัวแปรผลลัพธ์ คือ แบบวัดทัศนคติต่อ การประเมินแบบ 360 องศา มีอยู่ 5 ข้อที่ต้องปรับปรุงมาก มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 เครื่องมือวัด ตัวแปรทำนาย ได้แก่ แบบวัดการยอมรับตนเอง โดยสามารถทำให้ มีข้อคำถาม 10 ข้อ เป็นแบบ มาตรฐานประมาณค่า 4 ระดับ ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.84 แบบวัดแนวโน้มการค้นหาข้อมูลย้อนกลับ มี ข้อคำถาม 2 ข้อ ปรับปรุงให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86 แบบวัดความเชื่ออำนาจแห่งตน มีข้อคำถาม 16 คำถามที่ใช้ในการ ให้ข้อมูลทางความเชื่อมั่นสูง ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.75 แบบวัดรูปแบบการบริหาร สิ่งที่ใช้ในการวัด ทางผู้วิจัยได้ทำข้อคำถาม 3 ข้อ ใช้วัดรูปแบบของความเป็นผู้นำ ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.60 และอีก 1 ข้อ นำมาปรับปรุงค่าความเที่ยงใหม่ได้เท่ากับ 0.97 แบบวัดทั้ง 4 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ แบบวัดพฤติกรรมความเป็นพลเมืองในองค์การ พัฒนาโดยการตั้งคำถามให้มีข้อคำถาม 7 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ข้อ 4-7 ใช้วัดผู้ถูกประเมิน ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.61 ส่วนข้อ 1-3 ใช้วัดเพื่อนร่วมงาน ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.71 แบบวัดการรับรู้เรื่องค่าใช้จ่ายของการ

เอกสารนี้ค้นหาข้อมูลย้อนกลับ ได้ปรับปรุงจากการคิดหาข้อมูลมาจัดทำข้อคำถาม 4 ข้อ ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.97 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.82 และแบบวัดสภาพแวดล้อมของการค้นหาข้อมูลย้อนกลับ มีข้อคำถาม 4 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.82 การเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างจะได้รับจดหมายสมัครเข้าร่วมการประเมินแบบ 360 องศา และ 2 สัปดาห์ต่อมากลุ่มตัวอย่างก็จะส่งจดหมายกลับคืนมายังผู้วิจัยพร้อมทั้งกรอกข้อความลงในแบบประเมินมาด้วย นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างจะส่งแบบประเมินอีก 3 ชุด ไปให้เพื่อนร่วมงาน 3 คน เวลาประมาณ 2-6 สัปดาห์ ผู้วิจัยจะได้รับข้อมูลที่เหลือ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบสมมุติฐานแต่ละข้อ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ต่อไป ตัวแปรที่สำคัญที่ต้องการศึกษาคือ ทักษะคิดต่อระบบการประเมินแบบ 360 องศา ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า สมมุติฐานข้อ (1) ได้รับการสนับสนุนเพราะว่าการนับถือตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างนัยสำคัญกับทักษะคิดต่อระบบการประเมินแบบ 360 องศา ($r = 0.27, p < 0.05$) ดังนั้นสรุปได้ว่า ถ้าบุคคลใดมีการนับถือตนเองสูงก็จะชอบที่จะถูกประเมินด้วยระบบการประเมินแบบ 360 องศา สมมุติฐานข้อที่ (2) สรุปได้ว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.16, ns$) สมมุติฐานข้อที่ (3) สรุปได้ว่า ได้รับการสนับสนุนเพราะผลที่ได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.28, p < 0.05$) ดังนั้นบุคคลใดถ้ามีความเชื่ออำนาจภายในตนมากเท่าใดก็จะชอบการประเมินแบบ 360 องศา มากเท่านั้น สมมุติฐานข้อที่ (4) ได้รับการสนับสนุนเพราะมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.29, p < 0.05$) ความสัมพันธ์ที่เป็นลบแสดงว่ายิ่งรูปแบบการบริหารให้มีส่วนร่วมน้อยเท่าใดก็ยิ่งจะชอบระบบการประเมินแบบ 360 องศา มากเท่านั้น สมมุติฐานข้อที่ (5) ไม่ได้รับการสนับสนุน เนื่องจากข้อมูลการรายงานตนเองของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับการรายงาน โดยเพื่อนร่วมงาน ($r = -0.18, ns$) และข้อมูลพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กร ที่รายงานจากพนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับทักษะคิดที่มีต่อระบบการประเมินแบบ 360 องศา ($r = -0.23, ns, r = -0.14, ns$) สมมุติฐานข้อ (6) ได้รับการสนับสนุนเพราะมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.35, p < 0.01$) ดังนั้นสามารถทำนายได้ว่าการรับรู้เรื่องค่าใช้จ่ายของการค้นหาข้อมูลย้อนกลับซึ่งสูงมากเท่าใดพนักงานก็ยิ่งจะไม่ชอบกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา ในอนาคตมากเท่านั้น สมมุติฐานข้อ (7) ได้รับการสนับสนุนเพราะมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.32, p < 0.01$) ดังนั้น องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการสนับสนุนการค้นหาข้อมูลย้อนกลับมากเท่าใดก็ยิ่งจะส่งเสริมพนักงานให้มีทักษะคิดต่อระบบการประเมินแบบ 360 องศา มากเท่านั้น การวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายและตัวแปรผลลัพธ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบ Stepwise 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 ใช้เฉพาะตัวแปรทำนายที่เป็นเรื่องส่วนบุคคลเท่านั้น ครั้งที่ 2 ใช้เฉพาะตัวแปรทำนายที่เป็นเรื่องสภาพแวดล้อมเท่านั้น ครั้งสุดท้ายใช้ตัวแปรทำนายทั้งหมด ในการวิเคราะห์ครั้งที่ 1 ตัวแปรส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดคือ ความเชื่ออำนาจแห่งตน ($Beta = 0.28$) ในการวิเคราะห์ครั้งที่ 2 ตัวแปรสภาพแวดล้อม ได้แก่ การรับรู้ค่าใช้จ่ายของการค้นหา ($Beta = -0.35$)

เอกสารนี้เป็นการวิเคราะห์ครั้งที่ 2 ตัวแปรสภาพแวดล้อม ได้แก่ การรับรู้ค่าใช้จ่ายของการค้นหา ($Beta = -0.35$) ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมเป็นพลเมืองในองค์กร(Beta = -0.47) และรูปแบบการบริหาร (Beta = -0.30) ซึ่งเป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติในการวิเคราะห์ครั้งที่ 3 ที่รวมตัวแปรส่วนบุคคลและตัวแปรสภาพแวดล้อมเพื่อตรวจสอบทัศนคติต่อระบบการประเมินแบบ 360 องศา ตัวแปรทำนายที่ดีที่สุดคือ การรับรู้ค่าใช้จ่ายการค้นหา(Beta = -0.35) การประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรม การเป็นพลเมืองในองค์กร(Beta = -0.47) และรูปแบบการบริหาร(Beta = -0.30) ตัวแปรทั้งหมดนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของทัศนคติต่อการประเมินแบบ 360 องศา ได้ร้อยละ 37



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยมีรายละเอียดในแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย(Delphi Technique) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย นักบริหารทางการศึกษา และ นักวิจัยการศึกษา หรือนักวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 24 คน โดยผู้วิจัยเลือกจำนวนผู้เชี่ยวชาญแต่ละกลุ่มมีรายละเอียดดังนี้

1) นักบริหารทางการศึกษาจำนวน 12 คน ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อใด ข้อหนึ่งดังนี้

1.1) ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี

1.2) ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา

1.3) ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาการบริหารการศึกษา

2) นักวิจัยการศึกษาหรือนักวัดประเมินผลการศึกษา จำนวน 12 คน ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

2.1) ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.2) ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการทำวิจัยโดยใช้วิธีเทคนิคเดลฟาย ดังภาคผนวก ก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมี 2 ฉบับคือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดตามกรอบแนวคิด
ตามบทบาทและภาระหน้าที่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) การสอน
- 2) การวิจัย
- 3) การบริการทางวิชาการแก่สังคม
- 4) การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5
ระดับ จำนวน 18 ข้อ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับ เห็นด้วย
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับ ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับ ไม่เห็น
ด้วยอย่างยิ่ง

1) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

1.1) แบบสอบถามฉบับที่ 1 มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

- (1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้
การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- (2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด ตามกรอบแนวคิดตาม
บทบาทและภาระหน้าที่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 ด้านคือ (1)การสอน (2)การ
วิจัย (3)การบริการทางวิชาการแก่สังคม และ (4)การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- (3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนในตัวคำถามและ
ภาษาที่ใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(4) ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม พบว่า ตัวบ่งชี้หลักการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ทั้ง 4 ด้านคือ (1)การสอน (2)การวิจัย (3)การบริการทางวิชาการแก่สังคม และ (4)การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.2) แบบสอบถามฉบับที่ 2 มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาดังนี้

(1) ผู้วิจัยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content Analysis) เพื่อสรุปเป็นประเด็นตามตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน

(2) ผู้วิจัยนำประเด็นตามตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน มาสร้างแบบสอบถามแบบปลายปิด เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนในตัวคำถามและภาษาที่ใช้

(4) ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิคการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้(Index of Item-Variable Congruence : IVC) มีสูตรในการคำนวณดังสมการ 3.1 นี้

$$IVC = \frac{\sum R}{n} \quad (3.1)$$

เมื่อ IVC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ ของตัวแปรที่เป็นตัวบ่งชี้

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

(5.1) นำเครื่องมือวิจัยไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้คะแนนความคิดเห็นของข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

-1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(5.2) นำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร โดยใช้สูตร IVC พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า $IVC \geq 0.50$ เป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ ถ้าข้อคำถามใดมีค่า IVC ต่ำกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นตัดออกไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามที่มีค่า $IVC \geq 0.50$ ขึ้นไปทุกข้อ แต่ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านการสอน ตัวบ่งชี้หลัก มี 9 ตัว ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้ใช้ตัวบ่งชี้หลัก 9 ตัว โดยยังคงให้เหมือนเดิมกับที่สังเคราะห์มา

ด้านการวิจัย ตัวบ่งชี้หลัก มี 4 ตัว ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้ใช้ตัวบ่งชี้หลัก 4 ตัว โดยยังคงให้เหมือนเดิมกับที่สังเคราะห์มาแต่ให้เปลี่ยนชื่อของตัวบ่งชี้หลักให้ครอบคลุมขึ้น

ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ตัวบ่งชี้หลัก มี 3 ตัว ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้ใช้ตัวบ่งชี้หลัก 3 ตัว โดยยังคงให้เหมือนเดิมกับที่สังเคราะห์มา

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตัวบ่งชี้หลัก มี 2 ตัว ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ใช้ตัวบ่งชี้หลัก 2 ตัว โดยยังคงให้เหมือนเดิมกับที่สังเคราะห์มา

(6) ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) บันทึกเสนอขออนุญาตต่อหน่วยงานบัณฑิตศึกษา เพื่อให้คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 รอบ

รอบที่ 1 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามฉบับที่ 1 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม 2549 (ปีการศึกษา 2549)

รอบที่ 2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามฉบับที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม 2549 (ปีการศึกษา 2549)

รอบที่ 3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามฉบับที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แต่มีค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และค่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อด้วย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม 2550 (ปีการศึกษา 2550)

การเก็บแบบสอบถามทั้ง 3 รอบ ผู้วิจัยนำหนังสือที่ออกโดยบัณฑิตศึกษา คณะครู ศึกษาศาสตร์ อุดสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้เชี่ยวชาญที่เป็น กลุ่มตัวอย่างทุกท่าน โดยการไปติดต่อประสานงานด้วยตัวเองทางโทรศัพท์ โดยผู้วิจัยได้อธิบายการ ตอบแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิง เนื้อหา(Content Analysis) เพื่อสรุปเป็นประเด็นตามตัวบ่งชี้
- 2) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่ามัธยฐาน(Median : Md) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(Interquartile Range : IR)

5. เกณฑ์การแปลความหมาย

- 1) ค่ามัธยฐาน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้(พงศศิริ ลำลี. 2525 : 20)

4.50 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความคิดเห็นที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.50–4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้อยู่ในระดับเห็นด้วย
2.50–3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้อยู่ในระดับปานกลาง
1.50–2.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ในระดับไม่เห็นด้วย
ต่ำกว่า 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ในระดับไม่เห็นด้วย
- 2) ค่าพิสัยควอไทล์ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้(สรุติ บัวจันทร์. 2545 : 50–51)

ต่ำกว่า 0.51	หมายถึง	คำตอบของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องสูงมาก
0.51–1.00	หมายถึง	คำตอบของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องสูง
1.01–2.00	หมายถึง	คำตอบของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องปานกลาง
2.01–3.00	หมายถึง	คำตอบของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องต่ำ
3.00 ขึ้นไป	หมายถึง	คำตอบของผู้เชี่ยวชาญไม่มีความสอดคล้องกัน

เกณฑ์การตัดสินใจเพื่อสรุปว่าตัวบ่งชี้แต่ละข้อสมควรเป็นตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้การ ปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

- มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

- มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. นำร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมตรวจสอบพิจารณาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ได้เสนอแนะให้ผู้วิจัยทำรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นแผนภูมิ ส่วนแบบประเมินและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรูปเล่ม
4. ปรับร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
5. ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้
 - 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย นักบริหารทางการศึกษา และนักวิจัยการศึกษา หรือนักวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 8 คน ประกอบด้วย
 - 1.1) นักบริหารทางการศึกษาจำนวน 4 คน ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่งดังนี้
 - (1) ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี
 - (2) ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา รองหัวหน้าภาควิชา
 - (3) ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาการบริหารการศึกษา
 - 1.2) นักวิจัยการศึกษาหรือนักวัดประเมินผลการศึกษา จำนวน 4 คน ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่งดังนี้
 - (1) ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาการวิจัยและพัฒนา

เอกสารหลักสูตรการที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

- 1) รศ.ดร.กาญจนา วัธนสุนทร
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- 2) รศ.ดร.สิทธิโชค สุนทรโอภาส
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- 3) ผศ.นภัทร วัจนเทพินทร์
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- 4) ผศ.ดร.ทิวดี มณีโชติ
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- 5) ผศ.ดร.วรพร สุนทรวัฒนศิริ
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- 6) ผศ.ดร.อรสา โกศลนันทกุล
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- 7) นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร
โรงเรียนพยาบาลทหารเรือ
กรมแพทยทหารเรือ
- 8) ดร.ราชัน บุญธิมา
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2) เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ใน 4 ประเด็น ได้แก่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นที่ 1 พิจารณารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ประเด็นที่ 2 พิจารณาแบบประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ประเด็นที่ 3 การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประเด็นที่ 4 การกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคัดสินเกณฑ์ประเมิน

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อพิจารณารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อให้คณะกรรมการชุดสหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทำหนังสือที่ออกโดยหน่วยงานบัณฑิตศึกษา ในการขอความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการทำวิจัยถึงผู้เชี่ยวชาญ และผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงาน โดยการไปพบด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1) กำหนดบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนา(Moderator) ได้แก่ ดร.ราชัน บุญธิมา ซึ่งจะทำหน้าที่ถามคำถามและกำกับการสนทนากลุ่มให้เป็นไปในแนวทางของหัวข้อที่ศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและชัดเจนที่สุดในเวลาที่กำหนด

3.2) กำหนดบุคลากรผู้ช่วยในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ นางสาวกมลทิพย์ ศิวเกลี้ยงทำหน้าที่จดบันทึก การสนทนา บันทึกเสียง และบริการทั่วไป โดยมีอุปกรณ์ประกอบการสนทนากลุ่ม ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง โสตทัศนูปกรณ์ และเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

3.3 โดยการดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion) ในวันศุกร์ที่ 4 เมษายน พ.ศ.2551 ณ ห้องประชุม 6204 อาคารเฉลิมพระเกียรติฯ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผลการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะให้ปรับรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์จาก 6 องค์ประกอบ เหลือเพียง 5 องค์ประกอบ โดยยึดหลักการแนวคิดของกระบวนการประเมิน 360 องศา ส่วนการพิจารณาแบบประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้เชี่ยวชาญให้มีการปรับชื่อตัวบ่งชี้หลักใหม่และตัวบ่งชี้ย่อยพร้อมทั้งตัดตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวที่ไม่สำคัญออก

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญได้กำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบการ

เอกสารนี้ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ งานการสอน อันด้รองลงมา ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้แก่ งานบริการวิชาการแก่สังคม งานวิจัย และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งมีความสำคัญเป็นสัดส่วนคือ ร้อยละ 40, ร้อยละ 30, ร้อยละ 20, และ ร้อยละ 10 ตามลำดับ และกำหนดเกณฑ์การพิจารณาตัดสินเกณฑ์ประเมิน คะแนนเกณฑ์การพิจารณาตัดสินการประเมินที่ถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมินตามองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ คือ ร้อยละ 70

3.4) นำข้อสรุปที่เป็นมติที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาปรับปรุง และแก้ไข เพื่อให้เป็นรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์

3.5) ส่งรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง พร้อมทั้งให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เกี่ยวกับความเป็นประโยชน์(Utility Standard) ความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ความเหมาะสม(Propriety Standard) และความถูกต้องครอบคลุม(Accuracy Standard) โดยใช้แบบประเมินมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.6) การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content Analysis)

(2) ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของเบสท์ (Best & Kahn. 1993 : 15) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสม/ ความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสม/ ความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสม/ ความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสม/ ความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง มีความเป็นประโยชน์/ ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสม/ ความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

การประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบวิจัยกึ่งการทดลอง
(Quasi – Experimental Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร คือ บุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย (1)คณบดี จำนวน 1 คน (2)รองคณบดี จำนวน 4 คน (3)คณาจารย์ จำนวน 55 คน และ (4)นักศึกษา จำนวน 560 คน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 620 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 312 คน ประกอบด้วย (1)คณบดี จำนวน 1 คน (2)รองคณบดีฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน (3)อาจารย์ จำนวน 30 คน (4)นักศึกษา จำนวน 280 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย

1) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 2 ฉบับ

1.1) แบบประเมินฉบับที่ 1 เป็นแบบประเมินสำหรับรองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ หัวหน้าภาควิชา/ ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แบบประเมินฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ประเมิน ได้แก่ เพศ สถานภาพผู้ประเมิน (เพื่อนอาจารย์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณบดี และผู้ถูกประเมิน) และชื่อผู้ประเมิน

ตอนที่ 2การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นการประเมินครอบคลุมตัวบ่งชี้ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

1.2) แบบประเมินฉบับที่ 2 เป็นแบบประเมินสำหรับนักศึกษา ลักษณะของแบบประเมินเหมือนแบบประเมินฉบับที่ 1 ซึ่งเป็นการประเมินที่ครอบคลุมตัวบ่งชี้ในด้านการสอน

1.3) แบบวัดทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1) การสร้างและพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

- 1.1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน
- 1.2) สร้างข้อรายการจากตัวบ่งชี้ ที่ผ่านการตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- 1.3) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนในตัวคำถาม ภาษาที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- 1.4) นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนในตัวคำถาม ภาษาที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
- 1.5) ตรวจสอบความเที่ยงของแบบประเมิน โดยการนำแบบประเมินไปทดลองใช้กับอาจารย์และนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยใช้สูตรการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค(Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1960: 201-204) ดังสมการ 3.2 นี้

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right) \quad (3.2)$$

เมื่อ α คือ ความเที่ยงของแบบสอบถาม

k คือ จำนวนข้อคำถาม

s_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

$\sum s_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

ผลการหาค่าความเที่ยงของแบบประเมิน ของอาจารย์ มีค่าเท่ากับ .94 และค่าความเที่ยงของแบบประเมิน ของนักศึกษา มีค่าเท่ากับ .90

2) การสร้างและพัฒนาแบบวัดทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

- 2.1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบวัดทัศนคติ
- 2.2) กำหนดโครงสร้างของแบบวัดทัศนคติ
- 2.3) สร้างแบบวัดทัศนคติตามโครงสร้างในข้อ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4) นำแบบวัดทัศนคติและโครงสร้างของแบบวัด เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนในตัวคำถาม ภาษาที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.5) นำแบบวัดทัศนคติและโครงสร้างของแบบวัดที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนในตัวคำถาม ภาษาที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.6) ทดลองใช้กับอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวนประมาณ 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงของแบบวัด ผลการหาความเที่ยงของแบบวัด มีค่าเท่ากับ .92

2.7) จัดทำแบบวัดทัศนคติสำหรับนำไปใช้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) จัดเตรียมคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ศึกษา ทำความเข้าใจ โครงสร้างองค์ประกอบ และสาระสำคัญของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2) เตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยติดต่อประสานงานกับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3) ทดลองใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามขั้นตอนที่ปรากฏในคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

4) ประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในประเด็นดังต่อไปนี้

4.1) ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร 2 ครั้ง ประเมินครั้งแรกช่วงกลางภาคเรียน 1/ 2551 และประเมินครั้งที่ 2 ช่วงปลายภาคเรียน 1/ 2551 เพื่อศึกษาคะแนนการพัฒนา

4.2) ศึกษาทัศนคติของผู้ถูกประเมินที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

4.3) ศึกษาความถูกต้องของผลการประเมิน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งพิจารณาจาก

- 1) ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์จากแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง ในแต่ละครั้ง เพื่อศึกษาพัฒนาการของบุคลากรครูในการการปฏิบัติงาน
- 2) ทักษะคติของผู้ถูกประเมิน
- 3) ความถูกต้องของผลการประเมิน
- สำหรับรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประเด็นที่ศึกษา เครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การแปลผลในระยะที่ 3

ประเด็น	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การแปลผล
ผลการประเมิน การปฏิบัติงาน ของบุคลากร	แบบประเมิน การปฏิบัติงาน ของบุคลากร (ฉบับที่ 1 และ 2)	1) t-test independent 2) คะแนนการพัฒนาดตาม แนวคิดของ Kanjana wasee(1998) $X = \frac{\text{Post} - \text{Pre}}{\text{Total} - \text{Pre}} \times 100$	1) คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินครั้งที่ 2 สูงกว่า คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินครั้งที่ 1 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) เมื่อ X หมายถึง คะแนนการพัฒนา(%) $X \leq 0$ ไม่มีการพัฒนา $0 < X < 40$ มีการพัฒนาใน ระดับพอใช้ $40 \leq X < 60$ มีการพัฒนาใน ระดับค่อนข้างดี $60 \leq X$ มีการพัฒนาในระดับดี
ทัศนคติของ ผู้ประเมินที่มี ต่อรูปแบบการ ประเมิน	แบบวัดทัศนคติ	1) ค่าเฉลี่ยและค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน	เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่า 3.5จากสเกล 5 ระดับ
ความถูกต้อง ของผลการ ประเมิน	แบบประเมิน การปฏิบัติงาน ของบุคลากร (ฉบับที่ 1 และ 2)	1) ค่าสหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน(r_{xy})	มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อคือ (1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (2) เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และ (3) เพื่อประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำแนกออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1. ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีแบบเดลฟาย(Delphi Technique)
2. ผลจากการศึกษา ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1. ผลจากการสังเคราะห์เอกสารการร่างรูปแบบการประเมิน
2. ผลการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
3. ผลการปรับรูปแบบการประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการประเมินรูปแบบการประเมิน
4. ด้านในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของแต่ละด้าน
5. ผลการประเมินตัวบ่งชี้ย่อยในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของแต่ละด้าน

6. ผลการกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลของเกณฑ์การพิจารณาคัดสรรประเมินตาม องค์ประกอบของแต่ละด้าน

ระยะที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1. ผลการศึกษาคะแนนการพัฒนาและค่าความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
2. ผลการศึกษาศักดิ์สิทธิของผู้ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
3. ผลการศึกษาคำแนะนำของผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ระยะที่ 1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์

1. ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร จากการใช้เทคนิคการวิจัย แบบเดลฟาย(Delphi Technique) รอบที่ 1

ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร จากการใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) รอบที่ 1 ผู้วิจัยได้ข้อสรุปจากตัวบ่งชี้หลักของการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบภาระงาน และแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลักดังนี้

1) องค์ประกอบด้านภาระงานสอน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลัก 9 ตัว ได้แก่ (1)ภาระการสอน (2)การวางแผนการเรียนการสอน (3)การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน (4)การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (5) สื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอน (6)เอกสาร ประกอบการสอน/ ตำรา/ เอกสารเรียบเรียง/ สรุปย่อ (7)การวัดและประเมินผลการสอน (8)การให้ คำปรึกษา และ (9)คุณภาพของผู้เรียน/ ผลการเรียนรู้

2) องค์ประกอบด้านภาระงานวิจัย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลัก 4 ตัว ได้แก่ (1)งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ (2)งบประมาณงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงาน สร้างสรรค์ (3)การเผยแพร่งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ และ (4)จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการยอมรับ

3) องค์ประกอบด้านภาระงานบริการวิชาการแก่สังคม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลัก 3 ตัว ได้แก่ (1)การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน (2)การเป็นวิทยากร และ(3)การมีส่วนร่วม/ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการแก่สังคม

4) องค์ประกอบด้านภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลัก 2 ตัว ได้แก่ (1)ผลงาน/ โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ (2)การมีส่วนร่วม

2. ผลจากการศึกษา ความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้หลักการของปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3

ผลการศึกษาตัวบ่งชี้หลักของการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ตามภาระหน้าที่ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของอาจารย์ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังตารางที่ 4.1-4.4

ตารางที่ 4.1 แสดงค่ามัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้หลักของการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านการสอน

ภาระหน้าที่ของอาจารย์ ในด้านการสอน	มัธยฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1. ภาระการสอน	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00	สอดคล้องสูง
2. การวางแผนการเรียนการสอน	4.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00	สอดคล้องสูง
3. การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน	4.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00	สอดคล้องสูง
4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.00	เห็นด้วย	1.00	สอดคล้องสูง
5. สื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอน	4.00	เห็นด้วย	1.00	สอดคล้องสูง
6. เอกสารประกอบการสอน/ ตำรา/ เอกสารเรียบเรียง/ สรุปย่อ	4.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00	สอดคล้องสูง
7. การวัดและประเมินผลการสอน	4.00	เห็นด้วย	1.00	สอดคล้องสูง
8. การให้คำปรึกษา	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00	สอดคล้องสูง
9. คุณภาพของผู้เรียน/ ผลการเรียนรู้	4.00	เห็นด้วย	1.00	สอดคล้องสูง

จากตาราง 4.1 พบว่า ตัวบ่งชี้หลักของการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ด้านการสอน ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีความสอดคล้องสูง มีจำนวน 5 ตัวบ่งชี้คือ (1)ภาระการสอน (2)การวางแผนการเรียนการสอน (3)การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน (4)เอกสารประกอบการสอน/ ตำรา/ เอกสารเรียบเรียง/ สรุปย่อ และ (5) การให้คำปรึกษา สำหรับตัวบ่งชี้หลักที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย และมีความสอดคล้องสูง มีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวน 4 ตัวบ่งชี้คือ (1)การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (2)สื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอน (3)การวัดและประเมินผลการสอน และ (4)คุณภาพของผู้เรียน/ ผลการเรียนรู้

ตารางที่ 4.2 แสดงคำมัยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้หลักของการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านวิจัย

ภาระหน้าที่ของอาจารย์ในด้านการวิจัย	มัธยฐาน	ระดับความคิดเห็น	พิสัยระหว่างควอไทล์	ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ
1. งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์	4.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00	สอดคล้องสูง
2. งบประมาณงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์	4.00	เห็นด้วย	1.00	สอดคล้องสูง
3. การเผยแพร่ผลงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์	4.00	เห็นด้วย	1.00	สอดคล้องสูง
4. จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ	4.00	เห็นด้วย	1.00	สอดคล้องสูง

จากตาราง 4.2 พบว่า ตัวบ่งชี้หลักของการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ด้านการวิจัย ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีความสอดคล้องสูง มีจำนวน 1 ตัวบ่งชี้คือ (1)งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ สำหรับตัวบ่งชี้หลักที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย และมีความสอดคล้องสูง มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้คือ (1)งบประมาณงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ (2)การเผยแพร่ผลงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ และ (3)จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่ามัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และความสอดคล้อง ของ ผู้เชี่ยวชาญ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้หลักของการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้าน การบริการวิชาการแก่สังคม

ภาระหน้าที่ของอาจารย์ในด้าน การบริการวิชาการแก่สังคม	มัธยฐาน	ระดับความคิดเห็น	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1. การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน	4.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00	สอดคล้องสูง
2. การเป็นวิทยากร	4.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00	สอดคล้องสูง
3. การมีส่วนร่วม/ การสร้างเครือข่ายทาง วิชาการแก่สังคม	4.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00	สอดคล้องสูง

จากตาราง 4.3 พบว่าตัวบ่งชี้หลักของการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีความสอดคล้องสูง มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1)การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน (2)การ เป็นวิทยากร และ (3)การมีส่วนร่วม/ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการแก่สังคม

ตารางที่ 4.4 แสดงค่ามัธยฐาน ระดับความคิดเห็น ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และความสอดคล้องของ ผู้เชี่ยวชาญ จากคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวบ่งชี้หลักของการ ปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านการ ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

ภาระหน้าที่ของอาจารย์ในด้าน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	มัธยฐาน	ระดับ ความคิดเห็น	พิสัยระหว่าง ควอไทล์	ความสอดคล้อง ของผู้เชี่ยวชาญ
1. ผลงาน/ โครงการในการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	4.00	เห็นด้วย	1.00	สอดคล้องสูง
2. การมีส่วนร่วม	4.00	เห็นด้วย	1.00	สอดคล้องสูง

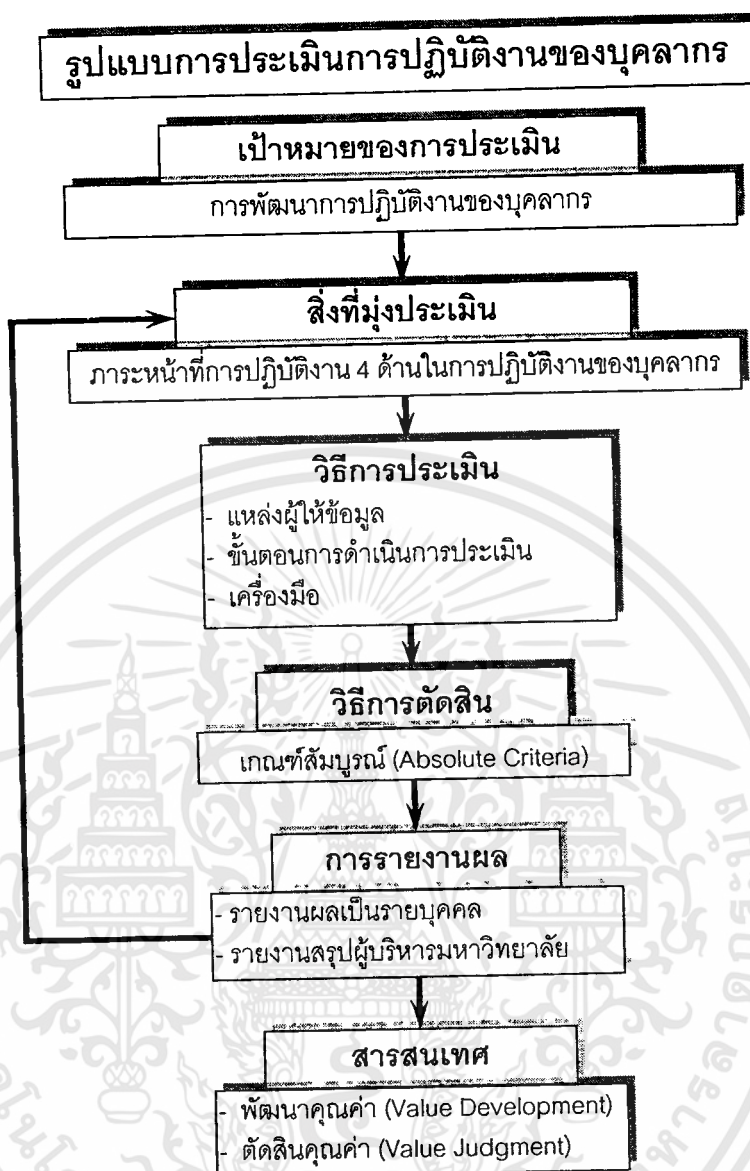
จากตาราง 4.4 พบว่าตัวบ่งชี้หลักของการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย และมีความ สอดคล้องสูง มีจำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือ (1)ผลงาน/ โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ (2)การมีส่วนร่วม

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1. ผลจากการสังเคราะห์เอกสารการร่างรูปแบบการประเมิน

ผลจากการร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึดหลักเกณฑ์เชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อสรุป ผู้วิจัยได้จัดทำร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ คือ (1)เป้าหมาย หรือ จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินฯ (2)สิ่งที่มุ่งประเมิน (3)วิธีการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (4)วิธีการตัดสิน (5) การรายงานผลการประเมิน และ (6)สารสนเทศ ดังภาพที่ 4.1





ภาพที่ 4.1 ร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตน โกสินทร์ ที่ได้จากการสังเคราะห์

2. ผลการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน การ
ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ดังตารางที่ 4.5-4.8

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบว่ารูปแบบการประเมินก่อนการสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัย และรูปแบบการประเมินที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน		รูปแบบการประเมินที่ได้จากการสนทนากลุ่ม
องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน(ตัวบ่งชี้หลัก/ตัวบ่งชี้ย่อย)		องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน(ตัวบ่งชี้หลัก/ตัวบ่งชี้ย่อย)
1. ภาระการสอน	1.1 ผู้สอนมีจำนวนวิชาที่รับผิดชอบสอนในแต่ละภาคเรียน 1.2 ผู้สอนมีจำนวนชั่วโมงที่สอน/สัปดาห์ 1.3 จำนวนชั่วโมงตรวจงาน/สัปดาห์	1. ภาระการสอน ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะให้ปรับเหลือตัวบ่งชี้ย่อย 1 ตัว คือ 1.1 ภาระการสอน
2. การวางแผนการเรียนการสอน	2.1 การจัดทำประมวลการสอน(Course Syllabus) 2.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2.3 การเตรียมความพร้อมก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2.4 วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย 2.5 วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2.6 วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมุ่งสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียน	2. การวางแผนการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะให้ไว้เหมือนเดิม คือ 2.1 การจัดทำประมวลการสอน(Course Syllabus) ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะให้ปรับข้อ 2.2-2.8 เหลือตัวบ่งชี้ย่อย 1 ตัว คือ 2.2 องค์ประกอบของประมวลการสอน
3. การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน	3.1 เตรียมความพร้อมของผู้สอน โดยการศึกษา ค้นคว้า ทดลองและปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ 3.2 เตรียมเอกสาร/แหล่งข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการแสวงหาความรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน 3.3 เตรียมสื่อการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ 3.4 เตรียมการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมและสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา	3. การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะเปลี่ยนชื่อตัวบ่งชี้ย่อยใหม่ และปรับตัวบ่งชี้ย่อยเหลือ 2 ตัว คือ 3.1 มีเอกสารการสอน/แหล่งข้อมูล 3.2 สื่อการสอน

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการประเมินก่อนการสอนขนาดใหญ่ องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย)	รูปแบบการประเมินที่ได้จากการสนทนากลุ่ม องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย)
4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4.1 ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนก่อนที่จะเริ่มต้นเนื้อหา/ บทเรียนใหม่ทุกครั้ง 4.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ได้สอดคล้องกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้ 4.3 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ 4.4 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความเข้าใจด้วยตนเอง มากกว่าการถ่ายทอดความรู้โดยผู้สอนเพียงอย่างเดียว 4.5 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง 4.6 กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนเสมอ 4.7 กระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์/ ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่ 4.8 ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนมีการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะๆ 4.9 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม 4.10 ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน	4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้ช่วยฯ ได้เสนอแนะให้ปรับข้อตัวบ่งชี้ย่อยใหม่ และปรับตัวบ่งชี้ย่อยเหลือ 8 ตัว คือ 4.1 ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ ในการนำเข้าสู่บทเรียนก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนการสอน 4.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ได้สอดคล้องกับแผนการสอน 4.3 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ 4.4 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ 4.5 กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษากับผู้สอน 4.6 กระตุ้นให้นักศึกษานำประสบการณ์/ ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่ 4.7 การสรุปหลังการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลหลังการเรียน 4.8 ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจนักศึกษา
5. สื่อและอุปกรณ์การสอน 5.1 มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย 5.2 สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา 5.3 มีการจัดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ใช้ในการเรียนรู้/ ปฏิบัติจริง	5. สื่อและอุปกรณ์การสอน ผู้ช่วยฯ ได้เสนอแนะให้ใหม่เพิ่มเติม คือ 5.1 มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย ผู้ช่วยฯ ได้เสนอแนะให้ปรับข้อตัวบ่งชี้ย่อยใหม่ และปรับตัวบ่งชี้ย่อยเหลือ 3 ตัว คือ 5.2 สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา 5.3 มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รูปแบบการประเมินที่ได้ออกจากการสนทนากลุ่ม องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย)	รูปแบบการประเมินที่ได้จากการสนทนากลุ่ม องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย)
5.4 มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน 5.5 สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอแก่ผู้เรียน	5.4 สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอแก่นักศึกษา
6. เอกสารประกอบการสอน/ ตำรา/ เอกสารเรียบเรียง/ สรุปย่อ 6.1 แนะนำรายชื่อนหนังสือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม 6.2 ผู้สอนมีการแจกเอกสารประกอบการสอนให้กับผู้เรียนทุกคน 6.3 เอกสารประกอบการสอนมีความทันสมัย และสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา	6. เอกสารประกอบการสอน/ ตำรา/ เอกสารเรียบเรียง/ สรุปย่อ ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะให้ปรับปรุงตัวบ่งชี้ย่อยใหม่ และเพิ่มตัวบ่งชี้ย่อยเป็น 5 ตัว คือ 6.1 ผู้สอนมีเอกสารประกอบการสอนให้แก่นักศึกษา 6.2 เอกสารประกอบการสอนมีความทันสมัย 6.3 เอกสารประกอบการสอนมีความครอบคลุม และสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา 6.4 แนะนำรายชื่อนหนังสือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม 6.5 ผู้สอนเขียน/ เรียบเรียงเอกสารตำราเป็นของตนเอง
7. การวัดและประเมินผลการสอน 7.1 มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจนแก่ผู้เรียน 7.2 อธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัดและประเมินผล 7.3 ชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่ผู้เรียนให้เข้าใจอย่างโปร่งใส และชัดเจน 7.4 ใช้เครื่องมือ/ เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่เชื่อถือและมีความเที่ยงตรง 7.5 เครื่องมือ/ เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การสอน	7. การวัดและประเมินผลการสอน ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะให้ใช้ข้อบ่งชี้ย่อยเหมือนเดิม และตัดตัวบ่งชี้ย่อยเหลือ 5 ตัว คือ 7.1 มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลแก่แก่นักศึกษา 7.2 อธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัดและการวัดและประเมินผล 7.3 ชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา(ให้เข้าใจอย่างโปร่งใส และชัดเจน) 7.4 ใช้เครื่องมือ/ เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน 7.5 ให้โอกาสแก่นักศึกษาในการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อ นำผลไปปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รูปแบบการประเมินที่ได้ออกจากการสนทนากลุ่ม	องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย)
7.6 มีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาความยากง่าย 7.7 ให้ออกสแกนผู้เรียนในการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการสอนต่อไป	8. การให้คำปรึกษา
8.1 มีการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน 8.2 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	8. การให้คำปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะให้ปรับข้อบ่งชี้ย่อยใหม่ และยังคงใช้ตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัว คือ 8.1 ให้ออกสแกนผู้เรียนในการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย) 8.2 มีความเมตตา มีความห่วงใย และเป็นมิตรกับนักศึกษา
9. คุณภาพของผู้เรียน/ ผลการเรียนรู้/ ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน 9.1 ผู้สอนมีการจัดทำบันทึกการสอน 9.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	9. คุณภาพของผู้เรียน/ ผลการเรียนรู้/ ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะให้ปรับข้อบ่งชี้ย่อยใหม่ และเพิ่มตัวบ่งชี้ย่อยเป็น 3 ตัว คือ 9.1 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือ ได้รับยกย่องทางด้านคุณธรรมจริยธรรม 9.2 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือ ได้รับยกย่องทางด้านคุณธรรมจริยธรรม 9.3 การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบร่างรูปแบบการประเมินที่ได้ออกมาการสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัย และรูปแบบการประเมินที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย

ร่างรูปแบบการประเมินก่อนการสนทนากลุ่ม		รูปแบบการประเมินที่ได้จากการสนทนากลุ่ม	
องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย)		องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย)	
1. งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์	1.1 งานวิจัยในชั้นเรียน	1. งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์	1. งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์
	1.2 งานวิจัยในสถาบัน		ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เสนอแนะให้ปรับตัวบ่งชี้ย่อยใหม่ และปรับตัวบ่งชี้ย่อยเหลือ 4 ตัว คือ
	1.3 งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ		1.1 จำนวนงานวิจัย/พัฒนาการเรียนการสอน/ งานวิจัยสถาบันต่อไป(ที่เสร็จสมบูรณ์)
	1.4 งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นหัวหน้าโครงการ		1.2 จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นหัวหน้าโครงการ
	1.5 งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นผู้ร่วมโครงการ		1.3 จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นการ
			1.4 จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นผู้ร่วมโครงการ
2. งานประมาผลงานวิจัย/ ถึง ประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์		2. งานประมาผลงานวิจัย/ ถึง ประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์	
2.1 งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย		2.1 งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย	ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เสนอแนะให้ปรับตัวบ่งชี้ย่อยใหม่ และให้ปรับตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัว คือ
2.2 งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายนอกมหาวิทยาลัย		2.2 งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายนอกมหาวิทยาลัย	2.1 จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย
			2.2 จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายนอกมหาวิทยาลัย
3. การเผยแพร่ผลงาน วิจัย/ ถึง ประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์		3. การเผยแพร่ผลงาน วิจัย/ ถึง ประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์	
3.1 การนำเสนอผลงานวิจัย/ บทความทางวิชาการ/ ผลงานสร้างสรรค์ในสถาบัน การศึกษา		3.1 การนำเสนอผลงานวิจัย/ บทความทางวิชาการ/ ผลงานสร้างสรรค์ในสถาบัน การศึกษา	ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เสนอแนะให้ปรับตัวบ่งชี้ย่อยใหม่ และให้ปรับตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัว คือ
3.2 งานวิจัย/ บทความทางวิชาการ/ ผลงานสร้างสรรค์ตีพิมพ์เผยแพร่ และ/ หรือนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ/ นานาชาติ		3.2 งานวิจัย/ บทความทางวิชาการ/ ผลงานสร้างสรรค์ตีพิมพ์เผยแพร่ และ/ หรือนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ/ นานาชาติ	3.1 จำนวนการนำเสนอผลงานวิจัย/ บทความทางวิชาการ/ ผลงานสร้างสรรค์ในสถาบันการศึกษา
			3.2 จำนวนงานวิจัย/ บทความทางวิชาการ/ ผลงานสร้างสรรค์ตีพิมพ์เผยแพร่ และหรือ นำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ/ นานาชาติ

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

รูปแบบการประเมินก่อนการสนทนากลุ่ม องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย)	รูปแบบการประเมินที่ได้จากการการสนทนากลุ่ม องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย)
4. ผลงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ	4. ผลงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะให้ปรับข้อตัวบ่งชี้ย่อยใหม่ และให้มีตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัว คือ 4.1 จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัล 4.2 จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและเป็นงานสร้างสรรค์ ความรู้ใหม่ 4.3 จำนวนผลงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ บทความทางวิชาการ/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการ จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบร่างรูปแบบการประเมินก่อนการสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัย และรูปแบบการประเมินที่ได้จากการการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ
องค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ร่างรูปแบบการประเมินก่อนการสนทนากลุ่ม องค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม(ตัวบ่งชี้หลัก/ตัวบ่งชี้ย่อย)	รูปแบบการประเมินที่ได้จากการการสนทนากลุ่ม องค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม(ตัวบ่งชี้หลัก/ตัวบ่งชี้ย่อย)
1. การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน	1. การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน
1.1 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการในระดับคณะวิชา/ ภาควิชา	ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะให้ปรับข้อตัวบ่งชี้ย่อยใหม่ และปรับตัวบ่งชี้ย่อยเหลือ 7 ตัว คือ 1.1 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการในระดับสาขาวิชา หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน
1.2 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการภายในมหาวิทยาลัย/ ภาควิชา	1.2 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน
1.3 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการในระดับคณะภายนอก	1.3 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการภายนอกคณะ ภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน
1.4 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการระดับมหาวิทยาลัยภายนอก	1.4 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับมหาวิทยาลัยภายนอกต่อภาคเรียน
1.5 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการระดับชาติ/นานาชาติ	1.5 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับชาติ/ นานาชาติ
1.6 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย	1.6 จำนวนเรื่องในการเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน
1.7 จำนวนครั้งในการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย	1.7 จำนวนกิจกรรรม/ โครงการบริการทางวิชาการที่เป็นที่ปรึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยในระดับชาติหรือนานาชาติ
1.8 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน	
1.9 จำนวนกิจกรรม/ โครงการบริการทางวิชาการที่เป็นที่ปรึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยในระดับชาติหรือนานาชาติ	
2. การเป็นวิทยากร	2. การเป็นวิทยากร
2.1 จำนวนครั้งในการเป็นวิทยากรที่ให้ความรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ	ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะให้ปรับข้อตัวบ่งชี้ย่อยใหม่ 1 ตัว ส่วนตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัว ใช้ชื่อเดิม คือ 2.1 จำนวนครั้งในการเป็นวิทยากรต่อปี
2.2 จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย/ สัปดาห์ที่เป็นวิทยากร ในองค์กร/ หน่วยงาน/ ชุมชนอื่นๆ	2.2 จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย/ สัปดาห์ที่เป็นวิทยากรในองค์กร/ หน่วยงาน/ ชุมชนอื่นๆ

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รูปแบบการประเมินก่อนการสนทนากลุ่ม	รูปแบบการประเมินที่ได้จากการสนทนากลุ่ม
องค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย)	องค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย)
2.3 จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายใน	2.3 จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายใน
2.4 จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายนอก	2.4 จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายนอก
3. การมีส่วนร่วม/ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการแก่สังคม	3. การมีส่วนร่วม/ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการแก่สังคม
3.1 จำนวนผลงานนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชนได้	3.1 จำนวนผลงานนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชนได้
3.2 จำนวนครั้งของการให้บริการฝึกอบรมในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและชุมชน ประเทศชาติ	3.2 จำนวนครั้งของการให้บริการฝึกอบรมในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมชุมชน และประเทศชาติ
3.3 จำนวนครั้งของกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความ	3.3 จำนวนครั้งของโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความร่วมกับหน่วยงานภายนอก
ร่วมมือกับหน่วยงานนอก	ร่วมมือกับหน่วยงานนอก



ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบรูปแบบการประเมินก่อนการสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัย และรูปแบบการประเมินที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	
องค์ประกอบด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย)	รูปแบบการประเมินที่ได้จากการสนทนากลุ่ม
1. ผลงาน/ โครงการ ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 1.1 จำนวนผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 1.2 จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ 1.3 จำนวนผลงานหรือชิ้นงานการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างมาตรฐานศิลปะและวัฒนธรรม 1.4 จำนวนโครงการที่เป็นผู้รับผิดชอบ/ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	องค์ประกอบด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม(ตัวบ่งชี้หลัก/ ตัวบ่งชี้ย่อย) 1. ผลงาน/ โครงการ ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะให้ปรับข้อตัวบ่งชี้ย่อยใหม่ และปรับตัวบ่งชี้ย่อยเหลือ 3 ตัว คือ 1.1 จำนวนผลงานที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 1.2 จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ 1.3 จำนวนโครงการที่เป็นผู้รับผิดชอบ/ ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
2. การมีส่วนร่วม 2.1 จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2.2 จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม 2.3 จำนวนครั้งในการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์พัฒนาและส่งเสริมเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม	2. การมีส่วนร่วม ผู้เชี่ยวชาญ ได้เสนอแนะให้มีตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัว และใช้ชื่อเดิม คือ 2.1 จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วม ในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2.2 จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม 2.3 จำนวนครั้งในการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและส่งเสริมเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม

จากตารางที่ 4.5-4.8 พบว่า จากการสนทนากลุ่มและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้ข้อสรุปตัวบ่งชี้ย่อยของแต่ละตัวบ่งชี้หลักของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงครัติน โกสินทร์ ดังตารางที่ 4.9-4.12

ตารางที่ 4.9 ข้อสรุปตัวบ่งชี้ข้อของแต่ละตัวบ่งชี้หลักของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การประเมิน		ตัวบ่งชี้ย่อย
ตัวบ่งชี้หลัก		
1. การประเมิน	1. การประเมิน	1. ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ ในการนำเข้าสู่บทเรียนก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนการสอน
	1. การจัดทำประมวลการสอน(Course Syllabus)	2. ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแผนการสอน
2. การวางแผนการเรียนการสอน	2. องค์ประกอบของประมวลการสอน	3. การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้
	1. มีเอกสารการสอน/แหล่งข้อมูล	4. การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้
3. การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน	2. สื่อการสอน	5. กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษากับผู้สอน
	1. ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ ในการนำเข้าสู่บทเรียนก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนการสอน	6. กระตุ้นให้นักศึกษานำประสบการณ์/ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้อื่นๆ
4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	2. ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแผนการสอน	7. การสรุปหลังการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลหลังการเรียน
	3. การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้	8. ขณะดำเนินการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจกับนักศึกษา
5. สื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอน	1. มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย	1. มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย
	2. สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	2. สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา
	3. มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน	3. มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน
	4. สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอกับนักศึกษา	4. สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอกับนักศึกษา

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้หลัก		ตัวบ่งชี้ย่อย
6. เอกสารประกอบการสอน/ คำรา/ เอกสาร เรียบเรียง/ สรุปย่อ	1.	ผู้สอนมีเอกสารประกอบการสอนให้กับนักศึกษา
	2.	เอกสารประกอบการสอนมีความทันสมัย
	3.	เอกสารประกอบการสอนมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา
	4.	แนะนำรายชื่อนักศึกษาและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม
	5.	ผู้สอนเขียน/ เรียบเรียงเอกสารคำราเป็นของตนเอง
7. การวัดและประเมินผลการสอน	1.	มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา
	2.	อธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัดและประเมินผล
	3.	ชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา(ให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจน)
	4.	ใช้เครื่องมือ/ เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน
	5.	ให้โอกาสแก่นักศึกษาในการประเมินการจัดการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนเพื่อนำผลไปปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป
8. การให้คำปรึกษา	1.	เปิดโอกาสให้มีการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่นักศึกษาทั้งภายใน/ ภายนอกห้องเรียน
	2.	มีความเมตตา มีความห่วงใย และเป็นมิตรกับนักศึกษา
9. คุณภาพของผู้เรียน/ ผลการเรียนรู้	1.	จำนวนนักศึกษาที่ได้รับประกาศเกียรติคุณ หรือ ได้รับยกย่องทางด้านวิชาการ
	2.	จำนวนนักศึกษาที่ได้รับประกาศเกียรติคุณ หรือ ได้รับยกย่องทางด้านคุณธรรมจริยธรรม
	3.	การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ข้อเสนอแนะของแต่ละตัวบ่งชี้หลักของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การงานวิจัย	
ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
1. งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์	1. จำนวนงานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน/ งานวิจัยสถาบัน ต่อปี(ที่เสร็จสมบูรณ์)
	2. จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ ต่อปี
	3. จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นหัวหน้าโครงการ
	4. จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นผู้ร่วมโครงการ
2. บประมาณงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์	1. จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย
	2. จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายนอกมหาวิทยาลัย
3. การเผยแพร่งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์	1. จำนวนการนำเสนอผลงานวิจัย/ มีบทความวิจัย/ บทความทางวิชาการ/ ผลงานสร้างสรรค์ในสถาบันการศึกษา
	2. จำนวนงานวิจัย/ บทความทางวิชาการ/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และหรือนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ/ นานาชาติ
4. จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการยอมรับ	1. จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัล
	2. จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่
	3. จำนวนผลงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ บทความทางวิชาการ/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจัดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตรต่อปีหลังการยื่น

ตารางที่ 4.11 ข้อสรุปตัวบ่งชี้ย่อยของแต่ละตัวบ่งชี้หลักของรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้าน

ภาระงานบริการวิชาการแก่สังคม

ตัวบ่งชี้หลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
1. การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน	1. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการในระดับสาขาวิชา หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน 2. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน 3. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการภายนอกคณะ ภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน 4. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับมหาวิทยาลัยภายนอกมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน 5. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ 6. จำนวนเรื่องในการเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน 7. จำนวนกิจกรรม/ โครงการบริการทางวิชาการที่เป็นที่ปรึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยในระดับชาติหรือนานาชาติ
2. การเป็นวิทยากร	1. จำนวนครั้งในการเป็นวิทยากรต่อปี 2. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย/ สัปดาห์ที่เป็นวิทยากรในองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชนอื่นๆ 3. จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายใน 4. จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายนอก
3. การมีส่วนร่วม/ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการแก่สังคม	1. จำนวนผลงานนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชนได้ 2. จำนวนครั้งของการให้บริการการฝึกอบรม ในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมชุมชน และประเทศชาติ 3. จำนวนครั้งของโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

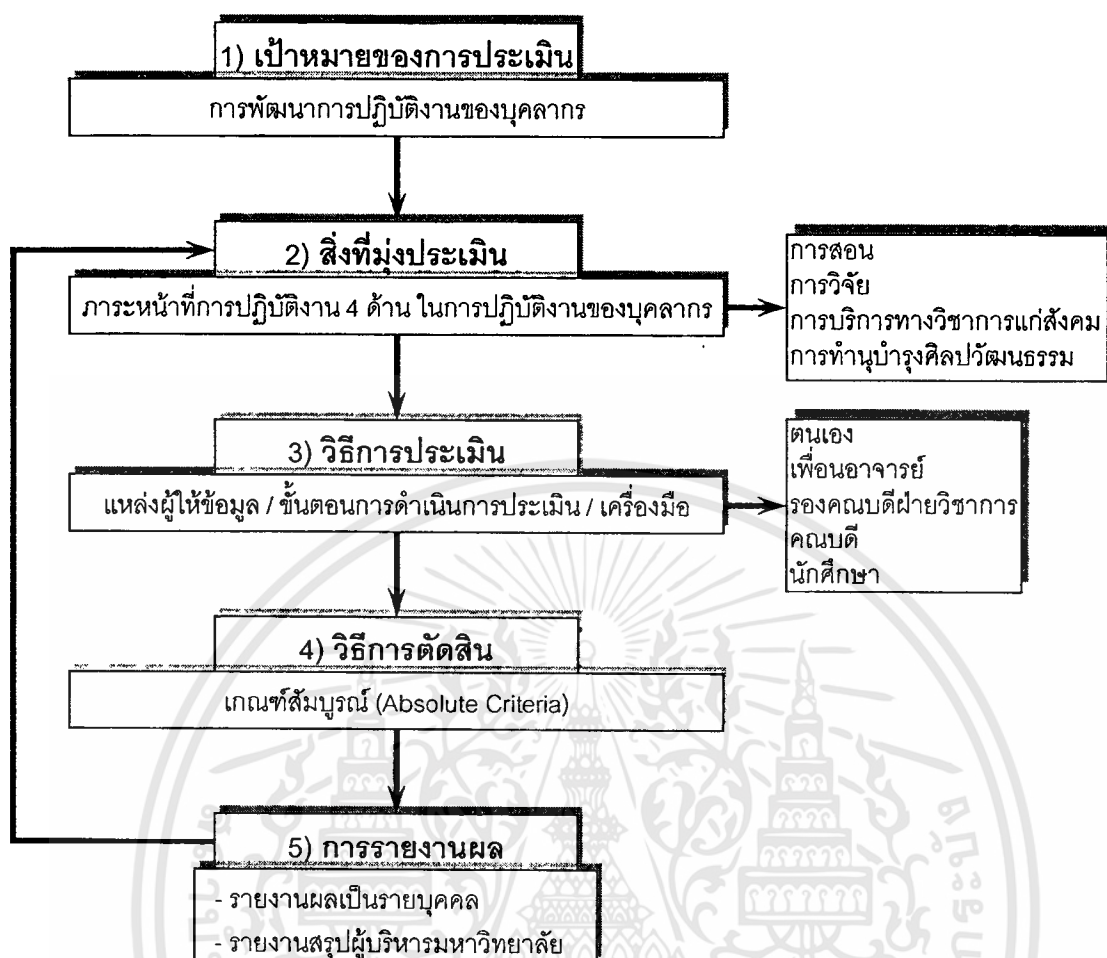
ตารางที่ 4.12 ข้อเสนอแนะของคณะผู้วิจัยต่อการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้าน
การดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตัวชี้วัดหลัก	ตัวบ่งชี้ย่อย
ผลงาน/ โครงการ ในการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	1. จำนวนผลงานที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	2. จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ
	3. จำนวนโครงการที่เป็นผู้รับผิดชอบ/ ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
การมีส่วนร่วม	1. จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	2. จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม
	3. จำนวนครั้งในการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม

3. ผลการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ ต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) เป้าหมายของการประเมิน (2) สิ่ง ที่มุ่งประเมิน (3) วิธีการประเมิน (4) วิธีการตัดสิน และ (5) การรายงานผลการประเมิน(ดังภาพที่ 4.2)โดยยึดหลักการแนวคิดของกระบวนการการประเมิน 360 องศา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมิน เพื่อการปรับปรุง พัฒนาการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. สิ่ง ที่มุ่งประเมิน เป็นการประเมินตามตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีครอบคลุมตามภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม
3. วิธีการประเมิน โดยการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในครั้งนี้ มีแหล่งผู้ให้ ข้อมูล 5 แหล่ง ซึ่งประกอบด้วย การประเมินตนเอง การประเมินจากเพื่อนอาจารย์ การประเมินจาก รองคณบดีฝ่าย
4. วิธีการตัดสิน ใช้การเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria)
5. การรายงานผลการประเมิน โดยรายงานเป็น 2 ลักษณะคือ (1)รายงานผลการ ประเมินเป็นรายบุคคล และ (2)รายงานผลการประเมินแก่ผู้บริหาร



ภาพที่ 4.2 รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็น

4. ผลการประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์

1. ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เกี่ยวกับความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และประโยชน์ที่ได้จากการประเมิน ดังแสดงตามตารางที่ 4.13 โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 1 หมายถึง ความเหมาะสม
- 2 หมายถึง ความถูกต้องครอบคลุม
- 3 หมายถึง ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้
- 4 หมายถึง ประโยชน์ที่ได้จากการประเมิน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้หลักของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของแต่ละด้าน เกี่ยวกับความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และประโยชน์ที่ได้จากการประเมิน

ภาระงาน/ ตัวบ่งชี้หลัก	ระดับความคิดเห็น							
	1		2		3		4	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ภาระหน้าที่ด้านการสอน								
1) ภาระการสอน	4.05	.83	4.11	.73	4.05	.83	4.23	.74
2) การวางแผนการเรียนการสอน	3.36	.91	4.09	.67	3.36	.91	3.73	.92
3) การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน	3.63	.93	4.05	.70	3.63	.93	4.25	.72
4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.68	.86	4.08	.70	3.68	.86	4.12	.75
5) สื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอน	3.63	.83	4.03	.69	3.63	.83	4.29	.68
6) เอกสารประกอบการสอน/ ตำรา/ เอกสารเรียบเรียง/ สรุปย่อ	4.07	.89	3.89	.74	4.07	.89	3.80	.78
7) การวัดและประเมินผลการสอน	3.37	.94	3.96	.80	3.37	.94	3.55	.89
8) การให้คำปรึกษา	3.63	.95	3.48	.90	3.63	.95	3.57	.86
9) คุณภาพของผู้เรียน/ ผลการเรียนรู้	3.39	.84	4.02	.69	3.39	.84	3.78	.83
2. ภาระหน้าที่ด้านการวิจัย								
1) งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์	3.46	1.01	3.96	.77	3.46	1.01	3.78	.83
2) งบประมาณงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์	3.71	.76	3.27	1.00	3.71	.76	3.66	1.04
3) การเผยแพร่ผลงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์	3.59	.87	3.61	.93	3.59	.87	3.55	.81
4) จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ	4.11	.73	3.45	.88	3.72	.81	3.61	.86
3. ภาระหน้าที่ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม								
1) การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน	4.09	.67	4.00	.72	4.17	.68	3.68	.93
2) การเป็นวิทยากร	4.05	.70	4.00	.74	4.17	.67	3.52	.86
3) การมีส่วนร่วม/ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการแก่สังคม	4.08	.70	3.81	.77	4.14	.69	3.38	.87
4. ภาระหน้าที่ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม								
1) ผลงาน/ โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.09	.67	4.00	.72	4.17	.68	3.68	.93
2) การมีส่วนร่วม	4.05	.70	4.00	.74	4.17	.67	3.52	.86
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.08	.70	3.81	.77	4.14	.69	3.38	.87

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้หลักของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในภาพรวมของแต่ละด้าน เกี่ยวกับ (1)ความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .83)2)ความถูกต้องครอบคลุม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .76)3)ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .79)และ (4)ประโยชน์ที่ได้จากการประเมิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .73)

5. ผลการประเมินตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของแต่ละด้าน

ผลการประเมินตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของแต่ละด้าน ดังตารางที่ 4.14-4.31

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของ ตัวบ่งชี้หลัก ภาระการสอน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.80	.42	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.70	.97	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.80	.42	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.37	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.80	.42	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.60	.57	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.70	.48	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.37	มาก

จากตาราง 4.14 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก ภาระการสอน ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้ในระดับมากทุกรายการ ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.60-3.90)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลักการวางแผนการเรียนการสอน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.70	.67	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.50	.53	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.50	.53	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.70	.48	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.80	.42	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.60	.57	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.70	.48	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.80	.42	มาก

จากตาราง 4.15 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก การวางแผนการเรียนการสอน ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้ในระดับมากทุกรายการ ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.50-3.80)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.50	.97	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.60	.97	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.50	.97	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.60	.97	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.50	.97	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.50	.97	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.50	.97	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.60	.97	มาก

จากตาราง 4.16 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.50-3.60)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลักการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.90	.32	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	4.00	.00	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.70	.48	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	4.00	.00	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.70	.67	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.70	.67	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.80	.63	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	4.00	.00	มาก

จากตาราง 4.17 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.70-4.00)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก สื่อและอุปกรณ์การสอน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.80	.63	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.70	.48	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.60	.52	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.32	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.50	.97	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.70	.48	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.60	.52	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.32	มาก

จากตาราง 4.18 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก สื่อและอุปกรณ์การสอน ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.50-3.90)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก เอกสารประกอบการสอน/ ตำรา/ เอกสารเรียบเรียง/ สรุปย่อ

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.80	.42	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.70	.48	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.60	.97	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	4.00	.00	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.90	.32	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.80	.42	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.60	.97	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	4.00	.00	มาก

จากตาราง 4.19 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก เอกสารประกอบการสอน/ ตำรา/ เอกสารเรียบเรียง/ สรุปย่อ ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.60-4.00)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การวัดและประเมินผลการสอน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.60	.97	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.60	.97	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.50	1.08	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.50	1.08	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.60	.97	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.50	.97	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.50	.97	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.60	.97	มาก

จากตาราง 4.20 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก การวัดและประเมินผลการสอน ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.50-3.60)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การให้คำปรึกษา

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.90	.32	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.60	.84	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.60	.84	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.80	.42	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.70	.48	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.70	.48	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.80	.63	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.32	มาก

จากตาราง 4.21 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก การให้คำปรึกษา ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.60-3.90)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก คุณภาพของ
ผู้เรียน/ ผลการเรียนรู้/ ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.90	.32	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.90	.32	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.90	.32	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.32	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.80	.42	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.90	.32	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.90	.32	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.32	มาก

จากตาราง 4.22 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก คุณภาพของผู้เรียน/ ผลการเรียนรู้/ ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.80-3.90)

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.80	.42	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.80	.42	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.90	.37	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	4.00	.00	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.90	.32	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.90	.32	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	4.00	.00	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	4.00	.00	มาก

จากตาราง 4.23 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ ของรูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุก รายการ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.80-4.00)

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก งบประมาณงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับงบประมาณ

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.50	.53	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.60	.52	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.70	.48	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.32	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.60	.52	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.60	.52	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.80	.42	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.32	มาก

จากตาราง 4.24 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก งบประมาณงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับงบประมาณของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.50-3.90)

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การเผยแพร่ผลงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.80	.42	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.80	.42	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.90	.32	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	4.00	.00	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.80	.42	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.80	.42	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	4.00	.00	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	4.00	.00	มาก

จากตาราง 4.25 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก การเผยแพร่ผลงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.80-4.00)

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก ผลงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.80	.42	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.70	.48	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.70	.48	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.42	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.60	.70	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.50	.71	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.60	.52	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.32	มาก

จากตาราง 4.26 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก ผลงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากทุกรายการ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.50-3.90)

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.80	.42	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.80	.42	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.90	.32	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	4.00	.00	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.80	.42	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.80	.42	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	4.00	.00	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	4.00	.00	มาก

จากตาราง 4.27 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.80-4.00)

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การเป็นวิทยากร

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.60	.97	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.60	.97	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.50	.97	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.60	.97	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.60	.97	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.50	.97	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.50	.97	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.60	.97	มาก

จากตาราง 4.28 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก การเป็นวิทยากร ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.50-3.60)

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ของตัวบ่งชี้หลัก การมีส่วนร่วม/การสร้างเครือข่ายทางวิชาการแก่สังคม

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.50	.53	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.60	.52	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.70	.48	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.32	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.60	.52	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.60	.52	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.80	.42	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.32	มาก

จากตาราง 4.29 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก การมีส่วนร่วม/ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการแก่สังคม ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.50-3.90)

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก ผลงาน/ โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.80	.42	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.70	.48	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.70	.48	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.70	.32	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.60	.70	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.50	.71	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	3.60	.52	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	3.90	.32	มาก

จากตาราง 4.30 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก ผลงาน/ โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.50-3.80)

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ที่มี คอตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ของตัวบ่งชี้หลัก การมีส่วนร่วม

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ตัวบ่งชี้ย่อย			
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้	3.80	.42	มาก
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้	3.80	.42	มาก
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล	3.90	.32	มาก
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	4.00	.00	มาก
2. เกณฑ์การตัดสิน			
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์	3.80	.42	มาก
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์	3.80	.42	มาก
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน	4.00	.00	มาก
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้	4.00	.00	มาก

จากตาราง 4.31 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อย ของตัวบ่งชี้หลัก การมีส่วนร่วม ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความครอบคลุม ชัดเจน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เก็บข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากทุกรายการ($\bar{X}$ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.80-4.00)

6. ผลการกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากการการประชุมเพื่อระดมความคิดของผู้เชี่ยวชาญ ในการกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อธิบายตามตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 คะแนนการกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

องค์ประกอบของภาระงาน	คะแนน ความสำคัญ	ร้อยละของ ความสำคัญ	ลำดับ ความสำคัญ
1. ด้านงานการสอน	24	40	1
2. ด้านงานวิจัย	12	20	3
3. ด้านงานบริการวิชาการแก่สังคม	18	30	2
4. ด้านงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	6	10	4
รวม	60	100	

จากตาราง 4. 32 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้จัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ดังนี้ องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ งานการสอน อันดับรองลงมา ได้แก่ งานบริการวิชาการแก่สังคม งานวิจัย และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งมีความสำคัญเป็นสัดส่วนคือ ร้อยละ 40, ร้อยละ 30, ร้อยละ 20, และ ร้อยละ 10 ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ได้ลงนามตกลงตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.)

7. ผลของเกณฑ์การพิจารณาตัดสินการประเมินตามองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากการการประชุมเพื่อระดมความคิดของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินเกณฑ์การประเมินตามองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อธิบายตามตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 แสดงเกณฑ์การพิจารณาตัดสินการประเมิน ตามองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวนข้อคะแนนเต็มเกณฑ์ภาระงานมหาวิทยาลัย คะแนนถ่วงน้ำหนักจากเกณฑ์มหาวิทยาลัย คะแนนเต็ม 100% และคะแนนเกณฑ์ที่ถือว่าผ่านคือ 70%

องค์ประกอบ ของภาระงาน	จำนวน ข้อของ ภาระงาน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ ภาระงาน มหาวิทยาลัย	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก จากเกณฑ์ มหาวิทยาลัย	คะแนนเต็ม X คะแนน ถ่วงน้ำหนัก	คะแนน เต็ม 100%	คะแนน เกณฑ์ผ่าน 70%
1. การสอน	9	45	40	.4	18	65	45.5
2. การวิจัย	4	20	20	.2	4	15	10.5
3. การบริการ วิชาการแก่สังคม	3	15	30	.3	4.5	16	11.2
4. การทำนุบำรุง ศิลป-วัฒนธรรม	2	10	10	.1	1	4	2.8
รวม	18	90	100	1	27.5	100	70

จากตาราง 4.33 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า คะแนนเกณฑ์การพิจารณาตัดสินการประเมินที่ถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมินตามองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ คือ ร้อยละ 70 ซึ่งเกณฑ์ประเมินในการผ่านการปฏิบัติงาน ใน 4 ภาระงานคือ (1)ด้านการสอน คิดเป็นร้อยละ 45.5 (2)ด้านการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 10 (3)ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม คิดเป็นร้อยละ 11.2 และ (4)ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 2.8

ระยะที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1. ผลการศึกษาคะแนนการพัฒนาและค่าความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินผลการพัฒนา
รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และนำไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ครั้งที่ 1 กับครั้งที่ 2 ซึ่งอธิบายตามตารางที่ 4.34-4.36

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ครั้งที่ 1 กับครั้งที่ 2

องค์ประกอบที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น				P
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ภาระหน้าที่ด้านการสอน	3.79	.72	4.21	.52	.00*
2. ภาระหน้าที่ด้านการวิจัย	1.39	.82	2.32	.64	.03*
3. ภาระหน้าที่ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	1.36	.81	2.16	.68	.02*
4. ภาระหน้าที่ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1.33	.87	2.30	.76	.03*
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	1.97	.73	2.77	.67	.04*

* $P \leq .05$

จากตาราง 4.34 พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยผลการประเมินครั้งที่ 2 มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยของผลการประเมินครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า การใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีผลทำให้อาจารย์มีการพัฒนาการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายภาระหน้าที่ พบว่า ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ครั้งที่ 2 สูงกว่าค่าเฉลี่ยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.35 คะแนนการพัฒนา(Growth Score) ของการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 30 คน

อาจารย์คนที่	คะแนนจากการประเมิน(คะแนนเต็ม 100%)		คะแนน การพัฒนา(%)	ระดับการพัฒนา
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2		
1	65.89	74.77	26.03	พอใช้
2	73.80	73.90	4.04	พอใช้
3	64.25	75.21	30.66	พอใช้
4	72.55	81.83	33.81	พอใช้
5	66.15	75.51	27.65	พอใช้
6	72.16	78.62	23.20	พอใช้
7	74.55	80.55	23.58	พอใช้
8	75.05	77.47	9.70	พอใช้
9	78.71	80.30	7.47	พอใช้
10	75.14	76.44	5.23	พอใช้
11	73.28	78.28	18.71	พอใช้
12	73.47	78.39	18.55	พอใช้
13	78.21	90.95	58.47	ค่อนข้างดี
14	77.87	88.92	49.93	ค่อนข้างดี
15	68.72	77.17	27.01	พอใช้
16	76.16	88.77	52.89	ค่อนข้างดี
17	68.47	82.47	44.40	ค่อนข้างดี
18	71.67	82.09	36.78	พอใช้
19	78.53	87.18	40.29	ค่อนข้างดี
20	90.10	92.42	23.43	พอใช้
21	74.48	84.27	38.36	พอใช้
22	78.22	87.13	40.91	ค่อนข้างดี
23	75.18	77.21	8.18	พอใช้
24	82.39	80.57	-10.34	ไม่มีการพัฒนาการ
25	73.70	74.54	3.19	พอใช้
26	74.50	85.47	43.02	ค่อนข้างดี
27	77.96	79.25	5.85	พอใช้
28	87.66	96.06	68.07	ดี
29	76.52	78.03	6.43	พอใช้
30	82.05	84.44	13.31	พอใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตาราง 4.35 พบว่า คะแนนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรจำนวน 30 คน ครั้งที่ 1 มีค่าอยู่ระหว่าง 64.25-90.10 ส่วนคะแนนการประเมินการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 มีค่าอยู่ระหว่าง 73.90-96.06 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นในภาพรวม

ตารางที่ 4.36 จำนวนและร้อยละของอาจารย์จำแนกตามระดับการพัฒนา

อาจารย์	ระดับการพัฒนา				รวม
	ไม่มีการพัฒนาการ ($X \leq 0$)	พอใช้ ($0 < X < 40$)	ค่อนข้างดี ($40 < X \leq 60$)	ดี ($X \geq 60$)	
จำนวน(คน)	1	21	7	1	30
ร้อยละ	3.33	70	23.34	3.33	100

จากตาราง 4.36 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการพัฒนาการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 96.67 เมื่อจำแนกตามระดับการพัฒนาการ พบว่า อยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ค่อนข้างดี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.34 อยู่ในระดับดี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ส่วนบุคลากรที่ไม่มีการพัฒนาการการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

2 ผลการศึกษาทัศนคติของผู้ประเมิน

การศึกษาศึกษาทัศนคติของผู้ประเมินที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นการศึกษาทัศนคติของผู้ประเมิน หลังจากการทำกรประเมินผลในรอบที่ 1 ดังแสดงตามตารางที่ 4.37-4.38

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อรูปแบบการประเมิน การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

รายการ	n = 30		ระดับ ทัศนคติ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. เป็นภาระงานที่ควรให้ความสำคัญ	3.71	.76	สูง
2. ทำให้บุคลากรพบข้อบกพร่องต่างๆ ของคนที่ต้องแก้ไข	3.59	.87	สูง
3. เป็นสิ่งที่ดี ที่จะช่วยแสดงให้เห็นถึงจุดเด่น และสิ่งที่ควรปรับปรุงของบุคลากร	4.28	.74	สูง
4. เป็นสิ่งที่บุคลากรควรสนใจ เพราะช่วยทำให้ผลงานที่ทำมีคุณภาพ	3.80	.78	สูง
5. ทำให้บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ตรงประเด็น	3.55	.89	สูง
6. ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีมาตรฐานสูงขึ้น	3.57	.86	สูง
7. ทำให้บุคลากรรู้จักตนเอง และรู้และเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น	3.78	.83	สูง
8. ทำให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง	3.66	1.04	สูง
9. ทำให้บุคลากรได้ทราบถึงข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพภาระงาน	3.55	.81	สูง
10. ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน ในการทำงานมากขึ้น	3.72	.81	สูง
11. ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติในงาน	3.61	.86	สูง
12. ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.78	.97	สูง
13. ทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงาน	4.18	.67	สูง
14. ทำให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นระบบ	4.01	.76	สูง
15. เป็นกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ	4.00	.72	สูง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.09	.71	สูง

จากตาราง 4.37 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนทัศนคติต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.09 แสดงว่า บุคลากรที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน มีทัศนคติต่อการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ทุกรายการทัศนคติต่อการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ซึ่งรายการที่มีทัศนคติสูงสุดคือ รายการที่ 3 เป็นสิ่งที่ดี ที่จะช่วยแสดงให้เห็นถึงจุดเด่น และสิ่งที่ควรปรับปรุงของบุคลากร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .74)รองลงมาคือ รายการที่ 13 ทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงาน($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .67)ส่วนรายการที่มีทัศนคติดำสุดคือ รายการที่ 5 ทำให้บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ตรงประเด็น($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .89)และรายการที่ 9 ทำให้บุคลากรได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทราบถึงข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพภาระงาน($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .81)

ตารางที่ 4.38 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับทัศนคติต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ระดับทัศนคติ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำมาก	-	-
ต่ำ	-	-
ปานกลาง	-	-
สูง	30	100
สูงมาก	-	-
รวม	30	100

จากตาราง 4.38 พบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งทั้งหมดมีทัศนคติต่อการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูงถึงร้อยละ 100

3. ผลการศึกษาความตรงตามสภาพ

การศึกษาความตรงตามสภาพของผลการประเมิน เป็นการศึกษาความตรงตามสภาพของผลการประเมินในครั้งที่ 2 โดยการหาค่าความตรงตามสภาพ หรือความเที่ยงตรงร่วมสมัย (Concurrent Validity) ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์(Correlation) ระหว่างคะแนนจากการประเมินตนเองกับคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินของคณบดี รองคณบดี เพื่อนอาจารย์ ตนเอง และนักศึกษา ดังแสดงตามตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าความตรงตามสภาพ(Concurrent Validity : rxy) ของแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง

ผู้ถูกประเมินคนที่	r _{xy} (ผู้ประเมิน 5 แหล่ง)
1	0.36*
2	0.82*
3	0.47*
4	0.31*
5	0.66*
6	0.32*
7	0.35*
8	0.51*
9	0.53*
10	0.47*
11	0.44*
12	0.60*
13	0.51*
14	0.52*
15	0.47*
16	0.47*
17	0.71*
18	0.63*
19	0.65*
20	0.47*
22	0.32*
23	0.51*
24	0.39*
25	0.51*
26	0.56*
27	0.66*
21	0.87*
28	0.91*
29	0.43*
30	0.22*

* P ≤ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตาราง 4.39 พบว่า ค่าความตรงตามสภาพหรือความตรงร่วมสมัย(Concurrent Validity) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์(Correlation) ระหว่างคะแนนจากการประเมินตนเอง กับ คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินโดยคณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ เพื่อนอาจารย์ ตนเอง และนักศึกษา เพื่อศึกษาความถูกต้องของผลการประเมินครั้งที่ 2 พบว่า ค่าความตรงจากการประเมินโดยแหล่งผู้ ประเมิน 5 แหล่ง ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ เพื่อนอาจารย์ ตนเอง และนักศึกษา มี ค่าเท่ากับ 0.22-0.91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าผลการประเมินมีความถูกต้อง



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและการพัฒนา(Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ คือ (1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (2) เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และ (3) เพื่อประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และระยะที่ 3 การศึกษาประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย(Delphi Technique) มีวิธีดำเนินการศึกษาเป็น 3 รอบ คือ

รอบที่ 1 ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการศึกษาวิจัย มี 2 กลุ่ม ประกอบด้วย (1)นักวิจัยทางการศึกษาด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ (2)นักบริหารทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น 24 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเป็นไปตามกรอบแนวคิด ตามบทบาท และภาระงานทั้ง 4 ด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา(Content Analysis) เพื่อสรุปเป็นประเด็นตามตัวบ่งชี้ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1

รอบที่ 2 ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรา

ประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(Interquatile)

รอบที่ 3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามฉบับที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อยืนยันความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(Interquatile)

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการศึกษาและพัฒนาเป็น 4 ขั้นตอนคือ ตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารการร่างรูปแบบการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึดหลักเกณฑ์เชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อสรุป ตอนที่ 2 การสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาต่อรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์ที่ร่างไว้และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 1) นักวิจัยทางการศึกษาด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และ 2) นักบริหารทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 8 คน นอกจากนี้การสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญยังได้พิจารณาการกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์และเกณฑ์การพิจารณาตัดสินการประเมินตามองค์ประกอบของภาระงาน ตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสินตัวบ่งชี้ย่อยการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ตามมาตรฐานการประเมิน 4 มาตรฐาน ได้แก่ ความเหมาะสม ความถูกต้อง ครอบคลุม ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และประโยชน์ที่ได้จากการประเมิน

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

การประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับบุคลากรในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ปีการศึกษา 2551 จำนวน 312 คน ประกอบด้วย คณบดี จำนวน 1 คน รองคณบดีฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน อาจารย์ จำนวน 30 คน นักศึกษา จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย (1)แบบประเมินการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 2 ฉบับ (2)แบบวัดทัศนคติต่อการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้องทดลองใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร 2 ครั้ง โดยในการประเมินครั้งแรกจะเป็นช่วงระยะเวลากลางภาคเรียน และครั้งที่ 2 ช่วงระยะเวลาปลายภาคเรียน เพื่อทำการศึกษาผลคะแนนของการพัฒนา ศักยภาพทัศนคติของผู้ถูกประเมินที่มีต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น และศึกษาความถูกต้องของผลการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาพัฒนาการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนนการพัฒนา ตามแนวคิดของ Kanjanawasee (1989 : 345A) การศึกษาทัศนคติของผู้ถูกประเมิน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการศึกษาความตรงตามสภาพ ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมพัทธ์(r_{xy})

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้านตามภาระงาน โดยแต่ละด้านประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลักดังนี้

1) ด้านภาระงานสอน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลัก 9 ตัว ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 5 ตัวบ่งชี้คือ (1)ภาระการสอน (2)การวางแผนการเรียนการสอน (3)การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน (4)เอกสารประกอบการสอน/ ตำรา/ เอกสารเรียบเรียง/ สรุปย่อ และ (5)การให้คำปรึกษา ส่วนตัวบ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ คือ (1)การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (2)สื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอน (3)การวัดและประเมินผลการสอน และ (4)คุณภาพของผู้เรียน/ ผลการเรียน

2) ด้านภาระงานวิจัย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลัก 4 ตัว ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวน 1 ตัวบ่งชี้ คือ (1) งานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย มีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1)งบประมาณงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ (2)การเผยแพร่ผลงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ และ (3)จำนวนงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ

3) ด้านภาระงานบริการวิชาการแก่สังคม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลัก 3 ตัว ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือ (1)การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน (2)การเป็นวิทยากร และ (3)การมีส่วนร่วม/ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการแก่สังคม

4) ด้านภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลัก 2 ตัว ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย จำนวน 2 ตัวบ่งชี้คือ (1)ผลงาน/ โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ (2)การมีส่วนร่วม

2. การพัฒนารูปแบบการประเมิน เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1) รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ โดยยึดหลักการแนวคิดของกระบวนการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญคือ

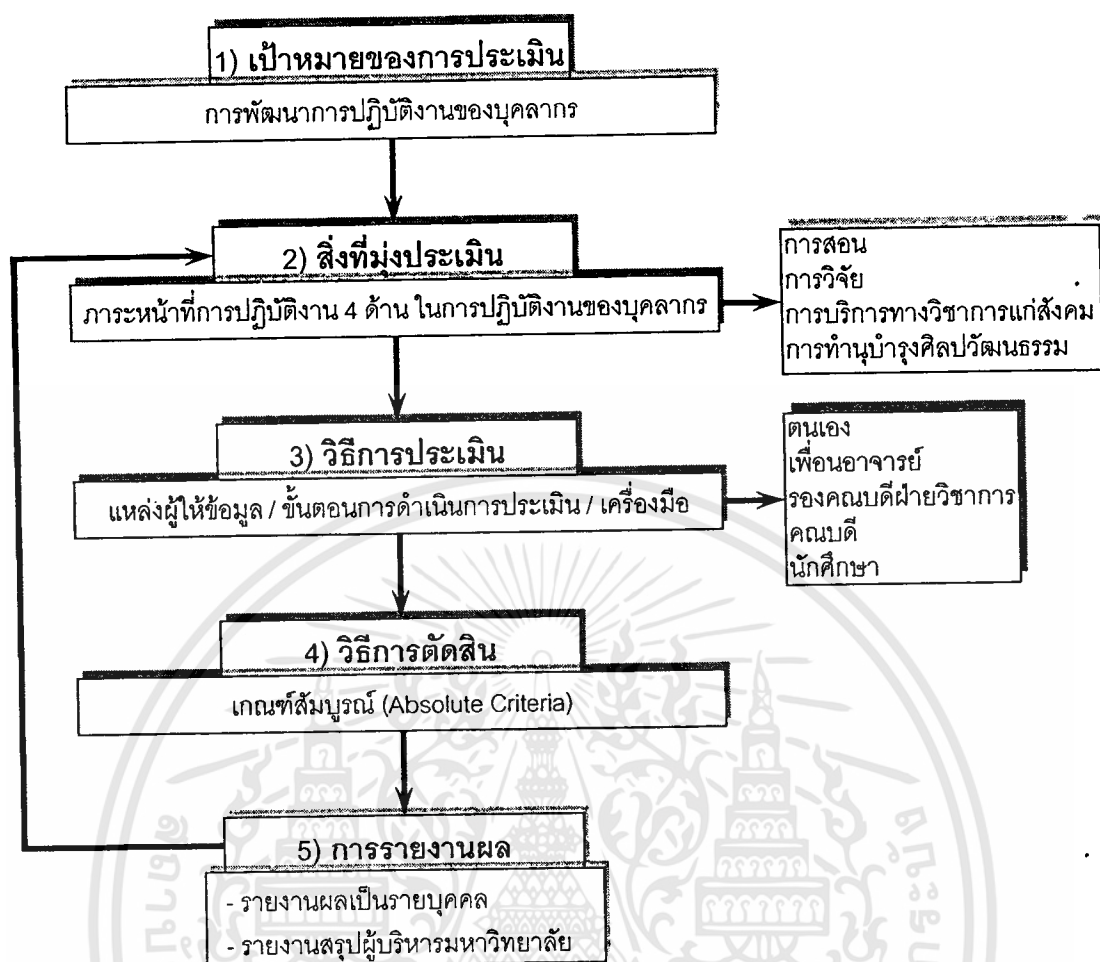
1.1) เป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมิน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1.2) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน เป็นการประเมินตามตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ครอบคลุมตามภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.3) วิธีการประเมิน โดยการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในครั้งนี้ มีแหล่งผู้ให้ข้อมูลจาก 5 แหล่ง ซึ่งประกอบด้วย การประเมินตนเอง การประเมินจากเพื่อนอาจารย์ การประเมินจากรองคมนตรีฝ่ายวิชาการ การประเมินจากคณบดี และการประเมินจากนักศึกษา

1.4) วิธีการตัดสิน ใช้การเปรียบเทียบข้อมูลจากผลการประเมินกับเกณฑ์สัมบูรณ์(Absolute Criteria) ของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.5) การรายงานผลการประเมิน โดยรายงานเป็น 2 ลักษณะคือ (1)รายงานผลการประเมินเป็นรายบุคคล และ (2) รายงานผลการประเมินแก่ผู้บริหารดังอธิบายตามรูปภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

2) การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ งานการสอน อันดับรองลงมา ได้แก่ งานบริการวิชาการแก่สังคม งานวิจัย และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งมีความสำคัญเป็นสัดส่วนคือ ร้อยละ 40, ร้อยละ 30, ร้อยละ 20, และ ร้อยละ 10 ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ได้ลงนามตกลงตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.)

3) เกณฑ์การพิจารณาตัดสินการประเมินตามองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า คณะกรรมการพิจารณาตัดสินการประเมินที่ถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมินตามองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ คือ ร้อยละ 70 ซึ่งเกณฑ์ประเมินในการผ่านการปฏิบัติงาน ใน 4 ภาระงานคือ (1)ด้านการสอน คิดเป็นร้อยละ 45.5 (2)ด้านการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 10 (3)ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม คิดเป็นร้อยละ 11.2 และ (4)ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 2.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญต่อรูปแบบ ตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์การตัดสิน ตัวบ่งชี้ย่อยของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เกี่ยวกับความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และประโยชน์ที่ได้จากการประเมิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า

1) คะแนนการพัฒนาของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมและด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน ครั้งที่ 2 สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน ครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรจำนวน 30 คน ในครั้งที่ 1 มีค่าอยู่ระหว่าง 64.25-90.10 ส่วนคะแนนการประเมินการปฏิบัติงาน ในครั้งที่ 2 มีค่าอยู่ระหว่าง 73.90-96.06 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นในภาพรวม โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีการพัฒนาการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 96.67 เมื่อจำแนกตามระดับ การพัฒนาการ พบว่า อยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ก่อนข้างคี่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.34 อยู่ในระดับดี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ส่วนบุคลากรที่ไม่มี การพัฒนาการการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

2) ทักษะของบุคลากรต่อรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคล พบว่าบุคลากรทุกคนมีทัศนคติต่อการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง หรือคิดเป็นร้อยละ 100

3) ความถูกต้องของผลการประเมินซึ่งพิจารณาจากความตรงตามสภาพหรือความตรงร่วมสมัย(Concurrent Validity) พบว่า ค่าความตรงจากการประเมิน โดยแหล่งผู้ประเมิน 5 แหล่ง ซึ่งประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ เพื่อนอาจารย์ ตนเอง และนักศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.22-0.91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

1. ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้านตามภาระงาน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อันเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา(สกอ.) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบภารกิจหลักทั้ง 4 ด้าน พบว่า องค์ประกอบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการศึกษาด้านการสอนมีจำนวนตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้อย่อยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาด้านการสอนเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาและเป็นการศึกษาหลักที่สำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัย คือ การทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษาหรือผู้เรียน เพราะการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นการแสวงหาความรู้ที่เป็นความรู้เพื่อความรู้ ซึ่งเป็นความรู้และความเข้าใจระดับสูงที่เรียกว่า ปัญญา(Wisdom) นอกจากนี้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะความเป็นเลิศของอุดมศึกษาขึ้นอยู่กับอาจารย์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า อาจารย์คือมหาวิทยาลัย อาจารย์เป็นอย่างไร มหาวิทยาลัยก็เป็นอย่างนั้น และอาจารย์คือ ผู้ปฏิบัติทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นด้านการสอน การวิจัย การวางแผน การวางแผน การจัดทำหลักสูตร และการบริหาร(Feldman and Newcomb, 1976 : 43 และ Bowen and Schuster, 1986 : 67) และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบด้านการศึกษาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม พบว่า มีจำนวนตัวบ่งชี้อย่อยมากในอันดับรองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับการลงนามทำข้อตกลงตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ กับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Barnett(1994) ที่กล่าวว่า มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องขึ้นและให้บริการแก่สังคมในลักษณะของการแสวงหาความจริง และความรู้อันเป็นวัตถุประสงค์ การทำวิจัย การให้การศึกษาในแนวกว้าง(Liberal Education) ความเป็นตัวของตัวเองของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา(Institutional Autonomy) มีเสรีภาพทางวิชาการ เป็นเวทีเปิดและเป็นกลางในการอภิปรายและการโต้เถียง เป็นศูนย์กลางของแนวคิดการวิพากษ์วิจารณ์ในสังคม และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมปัญญาชนของสังคม เพราะพันธกิจของอุดมศึกษา คือ การพัฒนาตัวบุคคลและสังคม คือการพัฒนาตัวบุคคลให้ถ้วนทั่วทุกด้าน ให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ความคิด จิตใจ บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม และเป็นการพัฒนาสังคม คือช่วยแก้ปัญหา ช่วยชี้นำหนทางที่ดีกว่า บอกเหตุเตือนภัยอันอาจจะเกิดขึ้น พันธกิจเฉพาะ 4 ด้านคือ การสอน การวิจัย การบริการ ชุมชนและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนั้น ต้องมุ่งสู่การพัฒนาตัวบุคคลและสังคมเป็นเป้าหมายตลอดเวลา นอกจากนี้ จะต้องมีส่วนช่วยสร้างวัฒนธรรมสันติให้เกิดขึ้นในสังคมโลก ที่เต็มไปด้วยความขัดแย้ง สงคราม การใช้ความรุนแรง การฉ้อโกง การเห็นแก่ตัว การเห็นแก่วัตถุ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้คนในสังคมขาดความสุข ความสงบ และความสันติร่มเย็น การอุดมศึกษาน่าจะเป็นผู้นำในการให้การศึกษาแก่เยาวชนและสังคม เพื่อให้ตระหนักและนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดสุขในการอยู่ร่วมกัน(ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์สินลาร์ตัน. 2542 : 80-81)

2. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลวิจัยพบว่ารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และมีประโยชน์จากการประเมิน ซึ่งนำหนัก

ความสำคัญขององค์ประกอบของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้จัดให้องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ งานการสอน อันดับรองลงมา ได้แก่ งานบริการวิชาการแก่สังคม งานวิจัย และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งมีความสำคัญเป็นสัดส่วนคือ ร้อยละ 40 ร้อยละ 30 ร้อยละ 20 และ ร้อยละ 10 ตามลำดับ สอดคล้องกับข้อตกลงตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) สำหรับคะแนนเกณฑ์การพิจารณาตัดสินการประเมินที่ถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมิน ตามองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ คือ ร้อยละ 70 ซึ่งเกณฑ์ประเมินในการผ่านการปฏิบัติงาน ใน 4 ภาระงานคือ (1)ด้านการสอน คิดเป็นร้อยละ 45.5 (2)ด้านการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 10 (3)ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม คิดเป็นร้อยละ 11.2 และ (4)ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 2.8 ทั้งนี้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความเหมาะสม มีความถูกต้องครอบคลุม มีประโยชน์จากการประเมิน และสามารถนำไปใช้ได้จริง เพราะมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบและหลักวิชาการดังนี้ (1)สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึดหลักการเชิงทฤษฎีมารองรับกับรูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อให้ได้ข้อสรุป (2)ดำเนินการจัดทำเอกสารแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย(Delphi Technique) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดทำร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และร่างคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม ประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมิน และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินไปใช้ โดยการจัดดำเนินการประชุมกลุ่มร่วมกับนักวิจัยทางการศึกษาด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาและนักบริหารทางการศึกษา เพื่อหาข้อสรุปในการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับกรอบวิธีการประเมินที่ครอบคลุม รูปแบบการประเมิน และตัวบ่งชี้ในระดับต่างๆ (3)สรุปข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำร่างเอกสารส่งให้ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการตรวจสอบ เพื่อยืนยันกรอบวิธีการประเมินที่ครอบคลุม รูปแบบการประเมิน และตัวบ่งชี้ในระดับต่างๆ (4)จัดทำรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sanders และคณะ(1995) ที่เสนอว่า การประเมินผลที่ดีต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพราะ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่องค์ประกอบต่างๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

(Integrated Human Resource Management) ทั้งยังมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับองค์กร โดยมีส่วนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ในเชิงพาณิชย์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทราบจุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล รวมทั้งเป็นแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ นอกจากนี้การปฏิบัติงานจะช่วยให้ทราบว่า องค์กรควรจะให้ผลตอบแทนมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับผลงานของผู้ปฏิบัติในแต่ละช่วงที่ทำการประเมิน และหากไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด ก็จะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสรับปรุงแก้ไขตนเอง หรือควรให้พ้นสภาพจากองค์กรในที่สุด (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2548 : 1) นอกจากนี้ กระบวนการประเมินเป็นกระบวนการของการตรวจสอบวัตถุประสงค์(Objectives-oriented) ช่วยในการเป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ(Decision-oriented) ตอบสนองความต้องการสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องได้อย่างลุ่มลึก(Description-oriented) และช่วยในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน(Judgment-oriented)(ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545 : 22) แก่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร ในการนำมาใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารจัดการหน่วยงานหรือองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ และการเป็นผู้บริหารหรือความเป็นผู้นำองค์กร ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญ คือ 1) ผู้บริหารหรือผู้นำกับอำนาจ(Leaders and Power) โดยสามารถได้อำนาจจากแหล่งต่างๆ 5 แหล่ง ได้แก่ (1)อำนาจตามกฎหมาย(Legitimate Power) คืออำนาจหน้าที่(Authority) หรืออำนาจที่ได้มาพร้อมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน (2)อำนาจบังคับ(Coercive Power) ที่สามารถลงโทษหรือควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารโดยทั่วไปนั้นจะมีอำนาจแบบนี้ในระดับหนึ่ง ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความอึดเกรง (3)อำนาจในการให้รางวัล(Reward Power) คือสามารถให้ผลประโยชน์ต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น เงิน ค่าชมเชย ให้เลื่อนตำแหน่ง มอบหมายงานที่พอใจและให้มิตรภาพ ฯลฯ (4)อำนาจของผู้หน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ(Expert Power) คือมีทักษะหรือความรู้พิเศษที่คนอื่นไม่มี เช่น เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีพิเศษ ผู้บริหารหรือผู้นำในลักษณะนี้จะมีอิทธิพล และเป็นที่อึดเกรง เกรงใจ และเป็นที่ต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร และ (5)อำนาจจากความเลื่อมใสศรัทธาของผู้อื่น(Referent Power) คือเป็นลักษณะของผู้ที่นำแบบคุณลักษณะพิเศษหรือผู้นำที่มีบารมี ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยส่วนใหญ่จะได้มาจากหลายๆ แหล่ง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม(วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2547; Robbins; & Coulter. 2003) วิธีการประเมินอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และมีหลักการที่ชัดเจน จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารหรือผู้นำ ในการนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรในบริบทต่างๆ โดยเฉพาะการให้ทุน-ให้โทษ แก่ผู้บังคับบัญชา หรือนุเคราะห์ในหน่วยงาน ดังนั้น การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการประเมินผล

การปฏิบัติงานของอาจารย์ได้อย่างชัดเจน คือ (1)จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของอาจารย์ (2)มีการจัดการประชุมชี้แจง โดยผู้บริหาร เพื่อแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ได้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการต่างๆ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน และวิธีรายงานผลการประเมิน (3)ถ้าบุคลากรยังไม่มีความรู้ ความสามารถในการประเมินผลก็จัดอบรมถึงวิธีการในการประเมินวิธีใช้เครื่องมือให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นผู้ประเมินผล (4)ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างครบถ้วน และ (5)นำเสนอผลการประเมินให้อาจารย์ผู้รับการประเมินได้ทราบ ซึ่งเป็นการสร้างความไว้วางใจ(Creating a Culture of Trust)แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพราะผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตามทั้งหลาย มักต้องการผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ(Credibility) และเป็นที่น่าไว้วางใจ(Trust) โดยความน่าเชื่อถือของผู้บริหารหรือผู้นำจะเกิดได้จากการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาใน 3 เรื่อง ได้แก่ (1)Honesty ความซื่อสัตย์ของตัวผู้บริหารหรือผู้นำ ที่ถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุด (2)Competence มีความรู้ความสามารถในเรื่องต่างๆ และ (3)Inspire มีความสามารถถ่ายทอด กระตุ้น ปลุกเร้า หรือผลักดัน ความคิดและการปฏิบัติให้กับผู้ตามหรือผู้ได้บังคับบัญชา(วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2547; Robbins; & Coulter. 2003)

3. ประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1) การศึกษาคะแนนการพัฒนายของผู้ประเมิน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในระดับพอใช้ และค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยผลการประเมิน ครั้งที่ 1 เปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยผลการประเมินครั้งที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2 สูงกว่าค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า การใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีผลทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีการพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษณา คิตติ (2547) ที่พบว่า การประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้ถูกประเมินมีการพัฒนา โดยมีค่าเฉลี่ยผลการประเมิน ครั้งที่ 2 สูงกว่าครั้งที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากจากผู้ถูกประเมินได้ทราบผลการประเมินและแนวทางการพัฒนาจากการประเมินในครั้งที่ 1 แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดในรายบุคคล พบว่า มีบุคลากร 1 คน ที่ไม่มีการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นอาจารย์อาวุโสที่ใกล้ชิดเกษียณอายุราชการ จึงไม่ให้ความสำคัญกับพัฒนาตนเอง

2) บุคลากรที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงาน มีทัศนคติต่อการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่า วิธีการประเมินแบบนี้สามารถแสดงหรือชี้ให้เห็นถึงผลการประเมินที่มีความเป็นจริง และเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ลดปัญหาความไม่เป็นธรรมในการตัดสิน เป็นการประเมินที่บุคคลหรือประชาคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน สามารถทวนสอบหรือตรวจสอบย้อนกลับได้ และทำให้ผู้

ถูกประเมินสามารถทราบถึงปัญหาและข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งสามารถนำไปพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขในจุดบกพร่องต่างๆ ให้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy & Noe(1990) ที่กล่าวว่า ควรชี้แจงผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบถึงข้อที่ควรพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะทำให้ทราบข้อเสียหรือจุดบกพร่องของตนเอง

3) ความถูกต้องของผลการประเมิน พบว่า มีความถูกต้อง แสดงว่า เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ใช้หลักการและแนวคิดการประเมิน 360 องศา หรือการประเมินที่ครบวงจร จากแหล่งผู้ประเมินทั้ง 5 แหล่ง มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยมีค่าความตรงจากการประเมินจากแหล่งผู้ประเมินมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะ การนำรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงคือความร่วมมือ การสนับสนุนของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ ศีวารมย์(2542) ที่พบว่า การประเมินในภาพรวมมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยผู้ถูกประเมินมีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินแบบ 360 องศา นอกจากนี้ กระบวนการประเมินนี้สามารถนำไปใช้ได้ เพราะเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ช่วยพัฒนาผู้ถูกประเมินได้ตรงประเด็น และการนำกระบวนการนี้ไปใช้มีความสะดวก อีกทั้งผู้ถูกประเมินส่วนใหญ่ยอมรับกระบวนการแบบนี้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะ เพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารระดับสูง ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ควรนำรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้ โดยกำหนดเป็นนโยบายและกลยุทธ์ที่สำคัญของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อเป็นกลไกของการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภารกิจหลักทั้ง 4 ด้าน ในการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยติดตามการนำตัวบ่งชี้ที่นำไปใช้ว่ามีความเหมาะสมกับสภาพจริงในบริบทต่างๆ เพียงไร โดยเฉพาะเมื่อนำไปใช้กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีสภาพพื้นที่และชุมชนที่แตกต่างกัน
2. ควรทำการศึกษารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มสายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทั้งนี้ เพื่อให้มีความสอดคล้องเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กฤษณา คิตติ. 2547. “การพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542. สำนักงาน. รายงานเสวนาทางวิชาการ เรื่องมิติใหม่ของการประเมินผล. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งเอนด์พับลิชชิ่ง.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543. สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545. สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม 2545). กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2535. สถิติประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นำยุทธ สงค์ธนาพิทักษ์. 2548. “แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล : ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.” วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. 2548(1): 2.
- ประภิน วีระศิลป์. 2536. “การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์ศิริ ลำลี. 2525. การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2542. การประเมินผลการสอน : หลักและวิธีการปฏิบัติในระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : มกราคม – มิถุนายน.
- มนูญ สีวามย์. 2542. “การพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. 2548. “ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.” ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. เอกสารอัดสำเนา.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2544. การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. 2536. การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. 2546. สถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2540. “การประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา.” วารสารข้าราชการ. 42 (กรกฎาคม-สิงหาคม).

วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2547. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. แปลและเรียบเรียงจากหนังสือ Management ของ Stephen P. Robbins and Mary Coulter. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545. ทฤษฎีการประเมินและตัวบ่งชี้. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2521. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์. 2530. “เอกสารประกอบการสอนวิชาวางแผนการศึกษา เรื่อง การวางแผนงานและการทำงานอย่างเป็นระบบ.” กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอกสารอัดสำเนา.

สมาน อัสวภูมิ. 2537. “การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาในระดับจังหวัด.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สรวิทย์ บัวจันทร์. 2545. การประเมินบุคคลด้วยสถิติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุบิน ภูมิรินทร์. 2532. “การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุเมธ วงศ์บุญยง. 2524. “การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร. 2548. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.

อนันต์ แจกกลีบ. 2514. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2546. หลักการบริหารแบบฐานโรงเรียน. กรุงเทพฯ : พระรามสี่การพิมพ์.

อุทุมพร จามรมาน. 2541. “โมเดล (Model).” วารสารวิชาการ. 1(3) : 22.

อำไพ สุจริตกุลและคณะ. 2520. “ขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานการสอนระดับประถมศึกษา.” วารสารวิจัยการศึกษา. 11 (2) : 3-4.

Antonioni, D. 1996. “Designing an effective 360 – degree appraisal feedback process.”

Organizational Dynamic. 56(1) : 25.

Beach, Dale S. 1975. Personnel : The Management of People at Work. New York : Macmillan.

Bertalanffy, Lduwing Von. 1968. General Systems Theory. New York : George Braziller.

Best, J. W. , & Kahn, J. V. 1993. Research in Education. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Bolton, Dale L. . 1980. **Evaluating Administrative Personnel in School System**. New York : Teachers College Press.
- Borich, Gary D. 1977. **The Appraisal of Teaching Concepts and Process**. Philippines : Addison Publishing.
- Bowen and Schuster. 1986. **Education today**. New York : Greenwood Press. Publishers.
- Buckley, K. 1968. **Modern Systems Research for the Behavioral Scientist**. Chicago : Aldine Publishing.
- Chrode, William A. & Voich, Dan Jr. . 1974. **Organization and Management : Basic Systems Concepts**. Malaysia : Irwin Book.
- Couger, J Daniel & Kuapp, Robert W. . 1974. **System Analysis Techniques**. Toronto : John Willey & Sons.
- Cronbach, L. J. 1960. **Essentials of Psychological Testing**. New York : Harper and Row.
- Edwards, M. R. 1996. **How to manage performance and pay with 360 – degree feedback Compensation & Benefits**. REVIEW.
- Edwards, M. R. and Ewen A. J. 1996. **360 – degree feedback : The powerful new model for employee assessment & performance improvement**. New York : AMACOM.
- Facteau, C. L. , & facteau, J. D. 1998. “Reactions of leaders to 360 – degree Feedback from subordinates and peers.” **Leadership Quarterly**. 9(Winter).
- Feldman and Newcomb. 1976. **The constructivist leader**. New York : Teacher College Press.
- Funderburg, S. , & Levy, P. E. 1997. “The influence of individual and contextual Variables On 360-degree feedback system.” **Group & Organization Management**. 22 (June).
- Gibson, Oliver R. and Harold C. Hunt. 1965. **The School Personnel Administration**. Boston : Houghton Mifflin.
- Glasser, William. 1969. **Schools Without Failure**. New York : Harper & Row.
- Good V. Carter. 1973. **Dictionary of Education**. New York : McGraw – Hill.
- Hall, A. D. & Fagen R. E. 1956. **Definition of Systems**. General Systems Yearbook 1 Chicago : Aldine Publishing.
- Herman, Jerry J. 1973. **Developing An Effective School Staff Evaluation Program**. New York : Parker Publishing.
- Husen, T. and Postlethwaite, N. T, 1975. **The International Encyclopedia of Education**. 2nd ed. P. 137-138. New York : McGraw – Hill.

- Jason Eisner. 1996. "Three new probabilistic models for dependency parsing : An exploration. In **proceeding of the 16th International Conference on Computational Linguistics**. P. 340-345.
- Johnstone, J. N. 1981. **Indicators to Education**. London : The Anchor Press.
- Kanjanawasee, S. 1989. Alternative strategies for policy analysis : An assessment of school effects and students cognitive and effective mathematics outcomes in lower secondary school in Thailand. **Dissertation Abstracts International**, 50, 345A.
- Keeves Jremer. 1997. "Model." **London : Keuwer Academic Publishers**.
- Kolb, D. A. 1986. **Learning style inventory : Technical manual** (Rev. ed.). Boston, MA : McBer.
- Kolb. 1988. **What is student centered learning?**. [Online].
- Lewis, Janes, Sr. 1973. **Apprasing Teacher Performanned**. New York : Parker Publishing .
- Lunenbug, Fred C. & Ornstein, Allan C. 1991. **Educational Administration : concepts and Practices**. California : Wadsworth.
- Marks et. al. 1971. **Indicators to Education System**. New York : Parker Publishing.
- Miller Michaelle. 1975. "The Evaluation Styles, Method and Modes Preferred by Middle School Teachers and Administrators in an urban setting. " **Dissertation Abstracts International 4th November**. 1882-A.
- Millman. Jason. 1990. **The New Handbook of Teacher Evaluation**. London : Sage Publications.
- Mondy, Wayne r. and Noe, Robert M. 1990. **Human Resource Management**. Boston : Allyn and Bacon.
- Robbins, Stephen P. ; & Mary Coulter. 2003. **Management**. New York : Pearson Education.
- Salam, S. , & Cox, J. F. 1997. "Group & Organization Management. " **How Leadership related to 360-degree performance ratings**. 22(June).
- Schoderbek, Peter P. & Schoderbedk, Charles G. & Kefalas, Asterios G. 1990. **Management Systems : Conceptual Considerations**. Bonton, UA : Richard D. Irwin.
- Seyfarth, John T. 1991. **Personnel Management for Effective Schools**. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Smith, August W. 1982. **Management Systems : Analysis and Application**. New York : The Dryden Press.
- Stronge, James H. & Helm. 1991. **Virginia M. Evaluating Professional Support Personnel in Education**. California : Sage Publications.

Tosi, H. L. and Carroll S. L. . 1982. **Management : Contingencies Structure and Process**. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons.

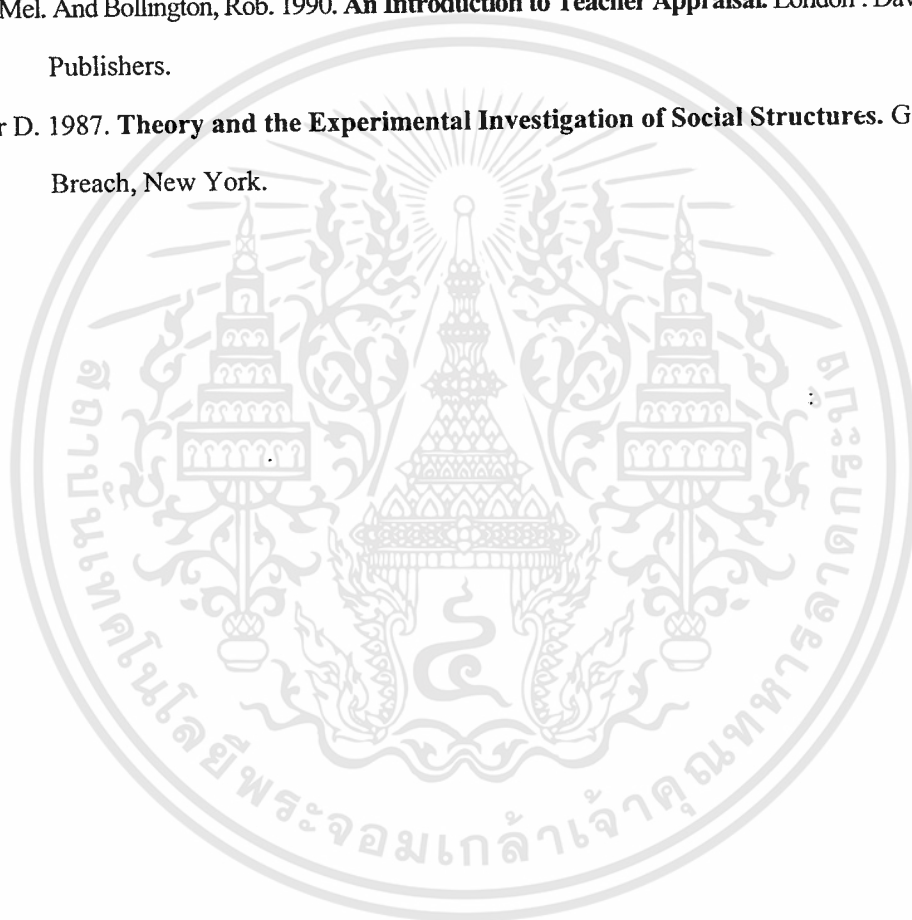
Vinson, M. N. 1996. **The pros and cons of 360-degree feedback : Making it work. Traing & Development . 50 (Aprill).**

Webster Dictionary. 1981. **A Guide to Student**. London : Blackwell.

Werther, William Jr. and Keth Davis. 1989. **Human Resources and Personnel Management**. New York : McGraw – Hill.

West, Mel. And Bollington, Rob. 1990. **An Introduction to Teacher Appraisal**. London : David Fulton Publishers.

Willer D. 1987. **Theory and the Experimental Investigation of Social Structures**. Gordon and Breach, New York.



รายการภาคผนวก

ภาคผนวก ก เอกสารการจัดการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
(รอบ 2)

ภาคผนวก ค แบบสอบถามทบทวนความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้
การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (รอบ 3)

ภาคผนวก ง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการสนทนากลุ่ม

ภาคผนวก จ เอกสารที่เกี่ยวข้องในการประเมินรูปแบบ 4 ด้าน และตัวบ่งชี้ย่อย
และเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลรัตนโกสินทร์

ภาคผนวก ฉ แบบรายงานผลการประเมิน



ภาคผนวก ก
เอกสารการจัดการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบขอหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำวิจัย

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วันที่.....

เรียน รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ข้าพเจ้า นาย, นางสาว, คุณ, วิทยาลัย.....มหาวิทยาลัย.....รหัสประจำตัว.....A7068115

นักศึกษาระดับปริญญาเอก

หลักสูตร ๑ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต

สาขาวิชา.....การบริการสังคม

ได้เสนอหัวข้อและโครงการสารนิพนธ์ที่ประชุมคณะกรรมการประจำหลักสูตรแล้วเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2549
และคณะกรรมการได้อนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง.....การพัฒนาระบบการเรียนการสอน
.....ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง

ข้าพเจ้ามีความประสงค์จะขอหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ จำนวน.....24.....ท่าน
ซึ่งมีลักษณะเป็น (ดังรายชื่อและตำแหน่งสถานที่ทำงานในเอกสารที่แนบ)

☒ แบบสอบถาม ☐ แบบทดสอบ ☐ ทดลองสอน ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

ในการนี้ขอให้ทำหนังสืออนุญาต จำนวน.....24.....ฉบับ ดังรายละเอียดในเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการออกหนังสือดังกล่าวให้ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ลงชื่อ.....
(นายคุณวิทย์ ภาณุอนงค์)
โทร.....01-8677542

หมายเหตุ รายละเอียดผู้เชี่ยวชาญในเอกสารที่แนบ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารการศึกษา

1. ดร.สวัสดิ์ อุดมโกชนัน
ที่ปรึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
2. รองศาสตราจารย์ อิศริย์ วรรณเจริญโรจน์
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
3. รองศาสตราจารย์ ดร.นายุทธ สงค์ธนาพิทักษ์
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย ม่วงปฐมา
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ไชยะ
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยนราธิวาส
6. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัตน์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
7. รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทศิริลา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นภัทร วัจนเทพินทร
คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานเพชร ชินินทร
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
10. รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิโชค สุนทรโอภาส
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
11. ผศ.ดร.วรพร สุนทรวัฒนศิริ
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
12. ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัยและหลักสูตร

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒน์ สุกมลสันต์
สถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี อ่อนสวัสดิ์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา วัชรสุนทร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
4. รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา โกศลนันทกุล
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐกรณ์ หลาวทอง
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณุช แหยมแสง
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
8. นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร
โรงเรียนพยาบาลทหารเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยรัตน์ ปราณี
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนอ ภิมจิตรพ่อง
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
11. ดร.กมลกร วงษ์รักษา
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิวัดต์ มณีโชติ
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



ที่ ศธ 0524.04/ 2082

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๔ พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามและเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัย
หรือการวัดและการประเมินผลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา โกศลนันทกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายอุดมวิทย์ กาญจนวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลัง
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลรัตนโกสินทร์” โดยมี ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์
และ ผศ.ดร.จันทร์ประภา พลชาติ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านดังกล่าว เพื่อการวิจัยของ
นายอุดมวิทย์ กาญจนวงศ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลั่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

แบบสอบถาม

การพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ตามกรอบแนวคิดตามภาระหน้าที่ของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การสอน
2. การวิจัย
3. การบริการทางวิชาการแก่สังคม
4. การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 3 รอบ ดังนี้

แบบสอบถามรอบที่ 1 แบบสอบถามในรอบแรกเป็นคำถามปลายเปิด มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้คำถามอย่างกว้างๆ ผู้วิจัยได้เว้นช่องว่างในส่วนท้ายของคำถามเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

แบบสอบถามรอบที่ 2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 1 มาวิเคราะห์และร่างตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์เพื่อเป็นแนวทางให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นโดยสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) เพื่อให้ท่านพิจารณาระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และเพิ่มข้อความในแบบสอบถามในส่วนของคุณสมบัติเพิ่มเติมเพื่อให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้อีก

แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากคำตอบในรอบที่ 2 โดยการนำความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ได้รับจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มาสร้างให้อยู่ในรูปประโยคหรือข้อความที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในด้านที่เกี่ยวข้อง ในแบบสอบถามรอบที่ 3 ยังเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับเหมือนเดิม และผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปเป็นประเด็นตามตัวบ่งชี้ ส่วนคำตอบของท่านรอบที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่ามัธยฐาน (Median: Md) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) ของแต่ละข้อคำถาม แบบสอบถามในรอบนี้จะแสดงให้เห็นว่าคำตอบเดิมของท่านเห็นสอดคล้องต้องกันหรือไม่ โดยการทบทวนและ

พิจารณาคำตอบของตนเองอีกครั้ง ในกรณีที่คำตอบของท่านใดตกอยู่สูงหรือต่ำกว่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ขอความกรุณาให้แสดงเหตุผลในการตอบด้วย

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบแรก เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาในการตอบแบบสอบถามจากท่านครบทั้ง 3 รอบ และขอความอนุเคราะห์โปรดพิจารณาและตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 ภายใน 1 สัปดาห์ คำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้



คำชี้แจง

1. โปรดแสดงความคิดเห็นตามทัศนะของท่านเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิด ในการวิจัย คือ

1. การสอน
2. การวิจัย
3. การบริการทางวิชาการแก่สังคม
4. การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

2. ความหมายของคำที่ใช้ในแบบสอบถาม

2.1 การสอน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การประเมินผล และมีการใช้ประโยชน์การประเมินผลมาการพัฒนาผู้เรียน

2.2 การวิจัย หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับ การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ซึ่งเป็นการขยายพรมแดนของความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้งาน ได้จริงรวมทั้งการพัฒนาผู้สังคมแห่งการเรียนรู้สังคมแห่งความรู้ และสังคมแห่งภูมิปัญญา อันก่อให้เกิดวัฒนธรรมการใช้ความรู้ในการกำหนดทิศทางและการพัฒนา ตลอดจนการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

2.3 การบริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับ การเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมสอดคล้อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติ และนานาชาติ ตลอดจนการส่งเสริมบทบาททางวิชาการและวิชาชีพของสถาบันการศึกษา โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

2.4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับ การอนุรักษ์ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ เอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นมรดกไทย รวมทั้งการสร้างสรรค์และส่งเสริมภูมิปัญญาไทยให้เป็นรากฐานของการพัฒนาองค์ ความรู้ที่สามารถพัฒนาไปสู่สากล

2.5 ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือข้อความที่ใช้ชี้ หรือกำหนดให้เห็น ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกต ซึ่งใช้บ่งบอกถึงสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะของการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

3. คำตอบของท่านเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและ
หน่วยงานของท่านแต่อย่างใด และผลการตอบแบบสอบถามของท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

อุดมวิทย์ กาญจนวงศ์

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้วิจัย



ข้อคำถาม

1. ท่านคิดว่าภาระหน้าที่ของอาจารย์ในการสอน ควรมีตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติงานอย่างไร

2. ท่านคิดว่าภาระหน้าที่ของอาจารย์ในด้านการวิจัย ควรมีตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติงานอย่างไร

3. ท่านคิดว่าภาระหน้าที่ของอาจารย์ในการบริการทางวิชาการแก่สังคม ควรมีตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติงานอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ท่านคิดว่าภาระหน้าที่ของอาจารย์ในการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ควรมีตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงการปฏิบัติงานอย่างไร

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (รอบ 2)

ที่ ศธ 0582.11/2612



คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร

ลาดกระบัง ถ. ฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

5 ตุลาคม 2549

เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

เรียน ผศ.ดร.อรสา โกศลนันทกุล (คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม รอบ 2 เพื่อการวิจัย

ด้วย นายอุดมวิทย์ กาญจนวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” โดยมี ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์ และ ผศ.ดร.จันทร์ประภา พลชาติ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุดมศึกษา ขอความคิดเห็นจากท่านเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อการวิจัยของ นายอุดมวิทย์ กาญจนวงศ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 0 2-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

การวิจัยในครั้งนี้จะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ ผู้วิจัยจะต้องอาศัยการตอบแบบสอบถามที่ท่านตอบมา โดยคำตอบที่ได้เป็นคำตอบที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย คำตอบของท่านไม่มีข้อผิดพลาดหรือข้อถูก ผู้วิจัย ขอรับรองว่าคำตอบของท่านในครั้งนี้จะถือเป็นความลับและจะไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

อุดมวิทย์ กาญจนวงศ์

ผู้วิจัย

หมายเหตุ ขอรับคืนภายในวันที่ 20 มกราคม 2550

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกรอกข้อมูลส่วนตัวตามความเป็นจริง

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. เพศ.....อายุ.....ปี ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. ตำแหน่งทางวิชาการ () อาจารย์ () ผู้ช่วยศาสตราจารย์ () รองศาสตราจารย์ () ศาสตราจารย์
5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ที่ส่งผลต่อการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับผลการพิจารณาถึงตัวบ่งชี้ตามภาระหน้าที่แต่ละ
ด้านมากที่สุด และกรุณาแสดงข้อเสนอแนะลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1.ภาระหน้าที่ของอาจารย์ในด้านการสอน

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับ เจ้าหน้าที่
1. ภาระการสอน						
2. การวางแผนการเรียนการสอน						
3. การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน						
4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						
5. สื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอน						
6. เอกสารประกอบการสอน / ตำรา / เอกสารเรียบเรียง / สรุปย่อ						
7. การวัดและประเมินผลการสอน						
8. การให้คำปรึกษา						
9. คุณภาพของผู้เรียน / ผลการเรียนรู้						

ข้อเสนอแนะ

2.ภาระหน้าที่ของอาจารย์ในการวิจัย

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับ เจ้าหน้าที่
1. งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงาน สร้างสรรค์						
2. งบประมาณงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์						
3. การเผยแพร่ผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์						
4. จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ						

ข้อเสนอแนะ

3.ภาระหน้าที่ของอาจารย์ในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับ เจ้าหน้าที่
1. การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน						
2. การเป็นวิทยากร						
3. การมีส่วนร่วม / การสร้างเครือข่าย						
ทางวิชาการแก่สังคม						

ข้อเสนอแนะ

4.ภาระหน้าที่ของอาจารย์ในด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับ เจ้าหน้าที่
1. ผลงาน / โครงการ						
ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
2. การมีส่วนร่วม						

ข้อเสนอแนะ





ที่ ศษ 0524.04/2612

คณะกรรมการอุดมศึกษากรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

4 กรกฎาคม 2550

เรื่อง ทบทวนความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

เรียน รศ.ดร.สมพร ไชยะ (รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวรราชวราชนครินทร์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามรอบ 3 เพื่อการวิจัย

ด้วย นายอุดมวิทย์ กาญจนวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” โดยมี ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.อรุณพ จินะวัฒน์ และผศ.ดร. จันทร์ประภา พลชาติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุดมศึกษากรรม ขอความกรุณาท่าน ได้ทบทวนความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเรื่องดังกล่าว เพื่อการวิจัยของ นายอุดมวิทย์ กาญจนวงศ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

นายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร 0 2-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

คำชี้แจง แบบสอบถามรอบที่ 3 นี้ ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ช่วยกรุณาทบทวนความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ว่าท่านต้องการยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นหรือไม่

กรณีที่ 1 ถ้าท่านต้องการยืนยันความคิดเห็นเดิมแต่ยังอยู่ในช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องอันดับคะแนนเดิม

กรณีที่ 2 ถ้าท่านต้องการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น แต่ยังอยู่ในช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องอันดับคะแนนใหม่

กรณีที่ 3 ถ้าท่านต้องการยืนยันความคิดเห็นเดิมหรือเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นใหม่ที่อยู่นอกเหนือขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องอันดับคะแนนที่ท่านต้องการและขอความกรุณาให้ท่านแสดงเหตุผลสั้นๆ ในตอนท้ายแต่ละข้อด้วย

- เครื่องหมาย ✖ หมายถึง ค่าระดับคะแนนของท่านที่ตอบมาในรอบที่ 2
- เครื่องหมาย * หมายถึง ค่ามัธยฐานที่คำนวณได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้งกลุ่ม
- เครื่องหมาย _____ หมายถึง ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งกลุ่ม

1.ภาระหน้าที่ของอาจารย์ในการการสอน

รายการประเมิน	5	4	3	2	1	ความคิดเห็น
1. ภาระการสอน	✖ []					
2. การวางแผนการเรียนการสอน	✖ []					
3. การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน	✖ []					
4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	✖ []	*				
5. สื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอน	✖ []	*				
6. เอกสารประกอบการสอน / ตำรา / เอกสารเรียบเรียง / สรุปย่อ	✖ []	*				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายการประเมิน	5	4	3	2	1	ความคิดเห็น
7. การวัดและประเมินผลการสอน	✖	*				
8. การให้คำปรึกษา	✖	*				
9. คุณภาพของผู้เรียน / ผลการเรียนรู้	✖	*				

2.ภาระหน้าที่ของอาจารย์ในการวิจัย

รายการประเมิน	5	4	3	2	1	ความคิดเห็น
1. งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์	✖	*				
2. งบประมาณงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์	✖	*				
3. การเผยแพร่ผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์	✖	*				
4. จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ	✖	*				

3.ภาระหน้าที่ของอาจารย์ในการบริการวิชาการแก่สังคม

รายการประเมิน	5	4	3	2	1	ความคิดเห็น
1. การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน	✖	*				
2. การเป็นวิทยากร	✖	*				
3. การมีส่วนร่วม / การสร้างเครือข่ายทางวิชาการแก่สังคม	✖	*				

4.ภาระหน้าที่ของอาจารย์ในด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

รายการประเมิน	5	4	3	2	1	ความคิดเห็น
1. ผลงาน / โครงการ ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๕	*				
2. การมีส่วนร่วม	๕	*				



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 1061

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและร่วมประเมินพิจารณารูปแบบการประเมินภาระงานของบุคลากร
สายสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา โกศลนันทกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินเพื่อการวิจัย

ด้วย นายอุดมวิทย์ กาญจนวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” โดยมี ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.อรรถพร จินะวัฒน์ และ ผศ.ดร.จันทร์ประภา พลชาติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุดมศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและร่วมประเมินพิจารณารูปแบบการประเมินภาระงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในเรื่องดังกล่าว เพื่อการวิจัยของ นายอุดมวิทย์ กาญจนวงศ์ โดยเข้าร่วมพิจารณาในวันที่ 4 เมษายน 2551 เวลา 13.00 น. ถึง 16.00 น. ณ ห้องประชุม 6204 อาคารเฉลิมพระชนพรรษาฯ คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ศาลาฯ จังหวัดนครปฐม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จระเสกข์ ศรีเมธสุนทร)

รักษาการรองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

คำชี้แจง แนวทางการปฏิบัติของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละประเด็นมีดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญโปรดแสดงความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
2. ผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาแบบประเมินรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งมีเอกสารประกอบ (ตามเอกสาร)
 - 2.1 คู่มือการใช้แบบประเมินภาระงานของบุคคลสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (เอกสารหมายเลข 1)
 - 2.2 แบบประเมินภาระงานของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (สำหรับผู้บริหารและผู้สอน) (เอกสารหมายเลข 2)
 - 2.3 แบบประเมินภาระงานของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (สำหรับนักศึกษา) (เอกสารหมายเลข 3)
3. ผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณากำหนดน้ำหนักความสำคัญของภาระงานและผู้ประเมินแต่ละแหล่ง ว่าควรมีน้ำหนักความสำคัญเท่าไร (เอกสารหมายเลข 4)
4. ผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณากรอบและเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินการปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (เอกสารหมายเลข 5)

ผลจากการสังเคราะห์เอกสาร

จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ดังที่ได้นำเสนอในบทที่ 2 โดยยึดหลักเกณฑ์เชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อสรุป ผู้วิจัยได้จัดทำร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม ประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินและความเป็นไปได้ในรูปแบบการประเมินไปใช้ ร่างรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

(ร่าง) รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ

1) เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมิน เพื่อการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร

2) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ประเมินตามตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ผู้วิจัยได้จากเทคนิคเดลฟาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ครอบคลุมภาระหน้าที่ 4 ด้านประกอบด้วย

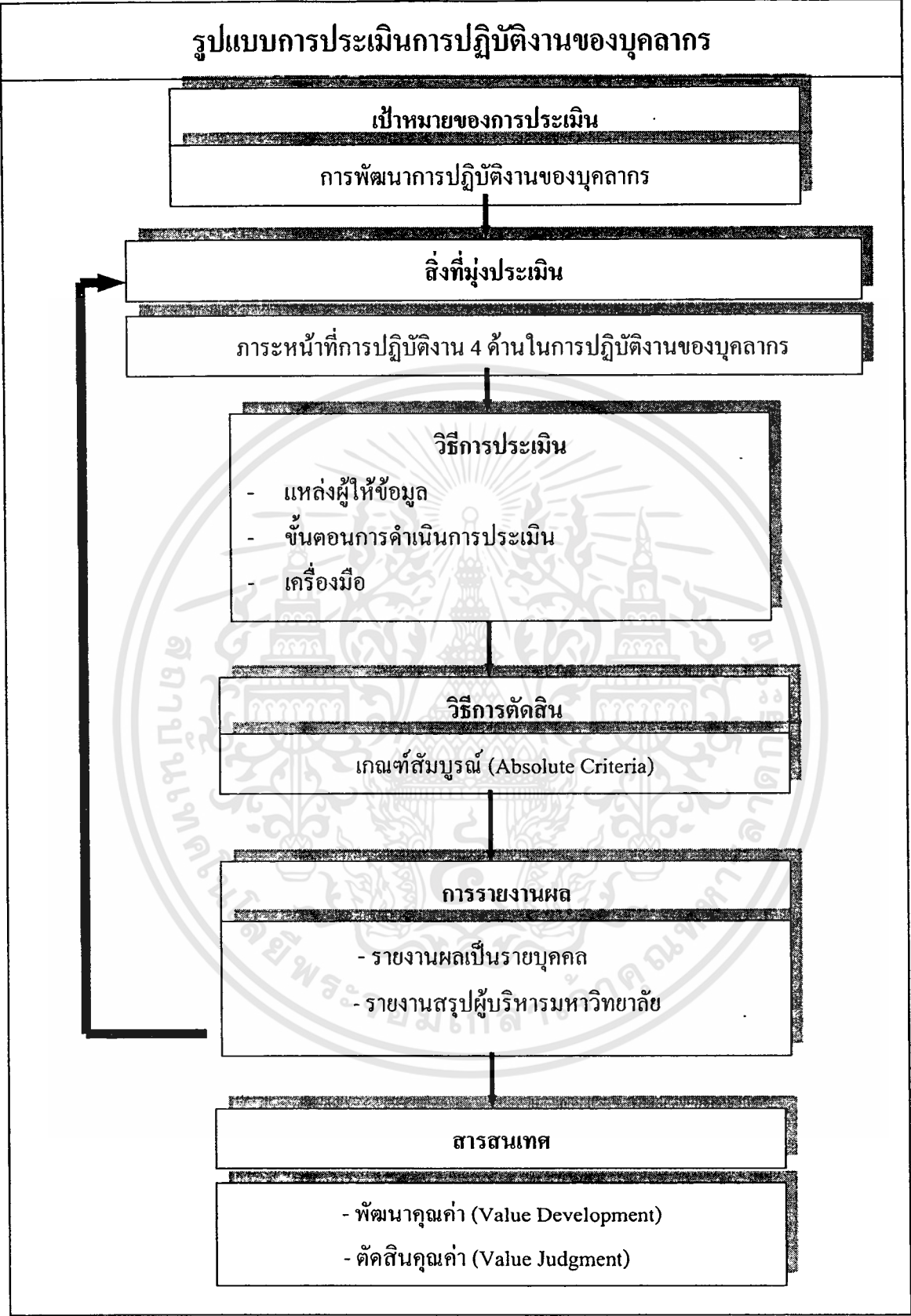
1. การสอน
2. การวิจัย
3. การบริการทางวิชาการแก่สังคม
4. การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

3) วิธีการประเมินในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ครั้งนี้ มีแหล่งผู้ให้ข้อมูล 5 แหล่ง ประกอบด้วย การประเมินตนเอง การประเมินเพื่อนอาจารย์ การประเมินจากรองคณบดีฝ่ายวิชาการ การประเมินจากคณบดี และการประเมินจากนักศึกษา โดยมีขั้นตอนของการดำเนินการประเมิน 7 ขั้นตอน คือ 1. การสร้างการยอมรับของคณบดีในการใช้กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา 2. การสร้างการยอมรับของครูผู้สอน 3. การออกแบบการสร้างและพัฒนาเครื่องมือซึ่งประกอบด้วย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและการกำหนดน้ำหนักของข้อมูลส่วนต่าง ๆ 4. การเตรียมการประเมิน 5. การประเมินครั้งที่ 1 6. การประเมินครั้งที่ 2 7. การรายงานผลการประเมินและใช้ระบบถ่วงน้ำหนักคะแนนความสำคัญขององค์ประกอบ

4) วิธีการตัดสิน ใช้การเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินกับเกณฑ์สัมบูรณ์

(Absolute Criteria) รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแสดงดังแผนภาพที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1 รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(5) การแสดงผลการประเมิน ภายหลังจากเสร็จสิ้นการประเมินผลในแต่ละครั้ง จะทำรายงานผลเป็น 2 ลักษณะ คือ 1. การแสดงผลแก่ผู้ประเมินเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้สอนนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในภาระหน้าที่ด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน 2. การรายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร เป็นการรายงานผลโดยภาพรวม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ส่งเสริมปรับปรุง และพัฒนามุคคัล โดยไ้แบบรายงานการประเมินสำหรับผู้บริหาร

(6) สารสนเทศ โดยการพัฒนาคุณค่า (Value Development) และการตัดสินคุณค่า (Value Judgment)



คู่มือการใช้รูปแบบแบบประเมินภาระงานของบุคลากรสายการสอน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



คำนำ

เอกสารคู่มือการใช้รูปแบบประเมินภาระงานของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วยหัวข้อที่ผู้ประเมินจะใช้ประกอบในการพิจารณา และตัดสินใจ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมิน จำนวน 5 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประเมิน ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการสอน ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย ตอนที่ 4 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และตอนที่ 5 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ในการพัฒนาเครื่องมือเพื่อการประเมินภาระงานของบุคลากรฉบับนี้ ได้รับการพัฒนาจากการแนะนำของท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ท่านผู้เชี่ยวชาญ และท่านผู้ทรงคุณวุฒิหลายๆ ท่าน ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าต่อการนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนารูปแบบการประเมินให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของการประเมินคือ การพัฒนาภาระงานของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นายอุดมวิทย์ กาญจนวงศ์
ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
ตอนที่ 1 องค์ประกอบของเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	172
-ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	172
ตอนที่ 2 กรอบแนวคิดรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	175
-แนวคิดการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	175
-เป้าหมายของการประเมิน	177
-สิ่งที่มุ่งประเมิน	177
-วิธีการประเมิน	177
-ขั้นตอนดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	178
-ระยะเวลาการประเมิน	179
ตอนที่ 3 นิยามศัพท์เฉพาะของเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	180
-นิยามศัพท์เฉพาะ	180
-องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน	181
-การประเมินองค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย	188
-การประเมินองค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	190
-การประเมินองค์ประกอบด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	192
ตอนที่ 4 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการประเมิน	194
-เกณฑ์ค่าคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	194
-การรายงานผลการประเมิน	195

ตอนที่ 1 องค์ประกอบของเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาขั้นสูงที่ทำหน้าที่พหุกิจ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยภารกิจที่หลากหลาย จึงมีผู้เปรียบมหาวิทยาลัยว่าเป็นชุมวิชาของสังคม ทำหน้าที่ค้ำจุนของประเทศไทย (วิจิตร ศรีสอาน. 2536 : 26) มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ดังกล่าวได้ ต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรหลักในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว คือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Feldman and Newcomb (1976 : 43) ที่ให้ความสำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ว่า “ความเป็นเลิศของอุดมศึกษาขึ้นอยู่กับอาจารย์” และ Bowen and Schuster (1986 : 67) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า “อาจารย์ คือ มหาวิทยาลัย” ซึ่งมีนัยว่า อาจารย์เป็นอย่างไร มหาวิทยาลัยก็เป็นอย่างนั้น ทั้งนี้เพราะอาจารย์ คือ ผู้ปฏิบัติทุกภารกิจของมหาวิทยาลัยไม่ว่างานด้านการสอน การวิจัย การวางแผน การวางแผน การจัดทำหลักสูตร การบริหาร การให้บริการปรึกษาแก่นักเรียน ภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ Kolb (1988 : 83) ที่กล่าวว่าอาจารย์คือ ผู้สร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เพราะหน้าที่ของอาจารย์คือ การพัฒนาคน เตรียมคนเข้าสู่วิชาชีพทุกวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำของประเทศ นักบริหาร นักธุรกิจ นักปกครอง ครู แพทย์ นักกฎหมาย ฯลฯ ถือได้ว่าอาจารย์คือ ผู้ปูทางแห่งความสำเร็จของทุกวิชาชีพทุกยุคทุกสมัย ในฐานะนักวิจัย อาจารย์เป็นผู้นำในการค้นคว้าขยายพรมแดนแห่งความรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่แก่สังคม สังคมต้องพึ่งพาการค้นคว้าของอาจารย์ ต้องการการวิพากษ์วิจารณ์และการให้คำปรึกษาของอาจารย์ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจึงต้องมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจารย์ซึ่งมีแบบแผนในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวได้ว่า ผู้ที่เข้ามาสู่โลกของนักวิชาการหรือมาเป็นอาจารย์จะต้องทุ่มเทสละให้กับโลกของการคิด มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะถ่ายทอดความรู้ รักการสอน และศึกษาค้นคว้าให้กว้างขวางยิ่งขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมทางวิชาการที่สืบทอดกันมาในกลุ่มนักวิชาการตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ผู้เป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี อบรมดี สอนดีและมีวินัย (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2544 : 45) อาจารย์สามารถปฏิบัติภารกิจอันหลากหลายของมหาวิทยาลัยได้ การเป็นอาจารย์เป็นความปรารถนาของบัณฑิตชั้นนำ เป็นวิชาชีพที่ผู้อยู่ในวิชาชีพรู้สึกภาคภูมิใจ คนทั่วไปให้เกียรติให้ความเคารพนับถือและยกย่องเป็นปูชนียบุคคลที่ควรเป็นอย่างยิ่ง สำหรับภารกิจของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ตามนโยบายของรัฐและอุดมการณ์ของมหาวิทยาลัย ย่อมต้องการให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งผลิตนักวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่างๆ ที่จำเป็น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลก้าวเข้าสู่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2548 จำเป็นที่จะต้องระดมสรรพกำลัง กลยุทธ์การบริหารที่มีประสิทธิภาพ นำพามหาวิทยาลัยก้าวไปสู่ความสำเร็จและบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เข้าใจพื้นฐานของราชมงคล เป็นผู้ร่วมจิตใจของชาวราชมงคลให้ทำหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ มีเครือข่ายเพื่อสามารถสร้างความร่วมมือได้อย่างกว้างขวางพร้อมพาองค์กรไปสู่สากล (น่ายุทธ สงค์ธนาพิทักษ์. 2548 : 2) จากโครงสร้างใหม่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จะต้องมีการเตรียมตัวบุคลากรให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจารย์มหาวิทยาลัยจะต้องมีความรู้ในการจัดการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะกับภาระกิจหลักทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แบ่งเป็น 6 คณะ 4 สำนักงาน และ 1 สถาบัน มีเครือข่ายที่ร่วมจัดการบริหาร คือ วิทยาเขตศาลายา วิทยาเขตเพาะช่าง วิทยาเขตบพิตรพิมุขจักรวรรดิ และวิทยาเขตวังไกลกังวล มีบุคลากร จำนวน 610 คน แยกเป็นบุคลากรสายสอน จำนวน 417 คน สายสนับสนุน จำนวน 193 คน เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดขึ้นใหม่ บุคลากรยังมีความสับสนต่อการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะมีความแตกต่างไปจากครั้งที่เป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยเฉพาะบุคลากรสายสอน

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรใดๆ องค์กรที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติตรงกับงานที่ทำ และมีเจตคติที่ดีต่องาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะมีส่วนให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรตามจุดมุ่งหมายและพันธกิจได้มีประสิทธิภาพมากกว่าองค์กรที่ปราศจากบุคลากรที่มีคุณสมบัติดังที่กล่าวมา ดังนั้นการบริหารจัดการบุคลากรจะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารบุคลากรในขั้นตอนเพื่อเป็นกระบอกส่งให้ฝ่ายบริหารจัดการได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรและนำไปเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสรรบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการควบคุมบุคลากร

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2548:1) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่องค์ประกอบต่างๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integrated Human Resource Management) ทั้งยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับองค์กร โดยมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทราบจุดเด่น จุดด้อย

ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน รวมทั้งการพัฒนาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานยังช่วยให้ทราบว่าองค์กรควรจะให้ผลตอบแทนมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับผลงานของพนักงานในแต่ละช่วงที่ทำการประเมิน หากพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด ก็จะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะให้พนักงานมีโอกาสรับปรับปรุงแก้ไขตนเองหรือควรให้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานขององค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2542 :189) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะปรับปรุงและพัฒนากิจการใด ๆ ให้ดี และมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมองและประเมินสภาพปัจจุบันของสิ่งนั้นก่อน เพื่อที่จะเทียบดูว่าสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะควรจะเป็นแตกต่างกันมากน้อยอย่างไร จะแก้ไขปรับปรุง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540:13) ได้กล่าวถึงงานวิจัยที่ศึกษาถึงประสิทธิภาพของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถกำหนดตัวบ่งชี้หรือมิติที่มุ่งประเมินให้เกิดผลดีต่อองค์กร คือรูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา เนื่องจากมีจุดแข็งที่น่าสนใจและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นการประเมินตนเองและการทำงานเป็นทีม จุดแข็งของการประเมินแบบ 360 องศา มีดังนี้ (1) ข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากผู้ประเมินหลายแหล่งทำให้ช่องว่างและอคติลดน้อยลง เพราะผู้รับผิดชอบข้อมูลย้อนกลับต้องเกี่ยวข้องกับผู้คนมากมาย (2) บุคลากรทุกคนในหน่วยงานจะมีอิทธิพลต่อกันและกันมากกว่าผู้บริหารเพียงคนเดียว ดังนั้นข้อมูลย้อนกลับจึงมีคุณค่าและไม่ถูกโต้แย้ง (3) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรมวางแผนเพื่อการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนและจัดตำแหน่งเป็นต้น (4) เป็นการวัดการปฏิบัติงานปัจจุบันที่เป็นปกติวิสัย (Current Typical Performance) (5) ไม่มีการฝึกอบรมผู้ประเมินก่อนทำการประเมิน เป็นการประเมินภายใต้สถานการณ์ที่ไม่ถูกจัดกระทำและ (6) สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น สร้างความรู้สึกของการมีส่วนร่วมรองรับแนวการบริหารแบบใหม่ และแนวทางการทำงานแบบทีมได้เป็นอย่างดี

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยคิดว่าการมีรูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์อย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพที่ดีแล้ว จะช่วยให้อาจารย์และผู้เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำกับ ติดตามและตัดสินใจทางด้านการบริหารได้อีกด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนา รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยมีคำถามการวิจัยดังนี้

1. ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีอะไรบ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ควรเป็นอย่างไร

3. ประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พิจารณาจากอะไรบ้าง และผลการใช้เป็นอย่างไร

ตอนที่ 2 กรอบแนวคิดรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.1 แนวคิดการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ

1) เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมิน เพื่อการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร

2) สิ่งที่มีประเมิน ประเมินตามตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ผู้วิจัยได้จากเทคนิคเดลฟาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ครอบคลุมภาระหน้าที่ 4 ด้านประกอบด้วย

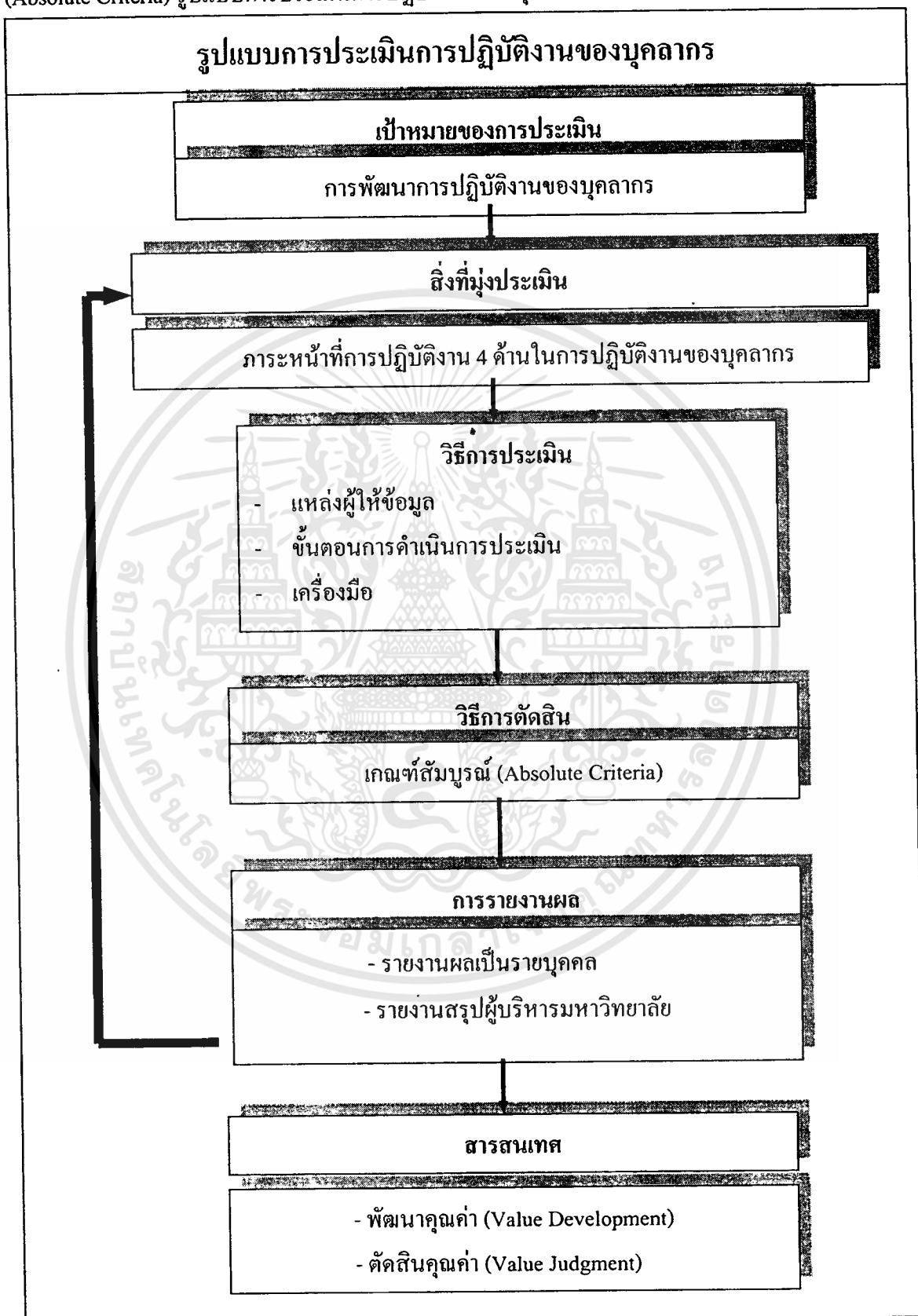
1. การสอน
2. การวิจัย
3. การบริการทางวิชาการแก่สังคม
4. การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

3) วิธีการประเมินในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ครั้งนี้ มีแหล่งผู้ให้ข้อมูล 5 แหล่ง ประกอบด้วย การประเมินตนเอง การประเมินเพื่อนอาจารย์ การประเมินจากรองคณบดีฝ่ายวิชาการ การประเมินจากคณบดี และการประเมินจากนักศึกษา โดยมีขั้นตอนของการดำเนินการประเมิน 7 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างการยอมรับของคณบดีในการใช้กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา
2. การสร้างการยอมรับของครูผู้สอน
3. การออกแบบการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วยการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและการกำหนดน้ำหนักของข้อมูลส่วนต่าง ๆ
4. การเตรียมการประเมิน
5. การประเมินครั้งที่ 1
6. การประเมินครั้งที่ 2
7. การรายงานผลการประเมินและใช้ระบบถ่วงน้ำหนักคะแนนความสำคัญ

ขององค์ประกอบ

4) วิธีการตัดสิน ใช้การเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแสดงดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 เป้าหมายของการประเมิน

เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

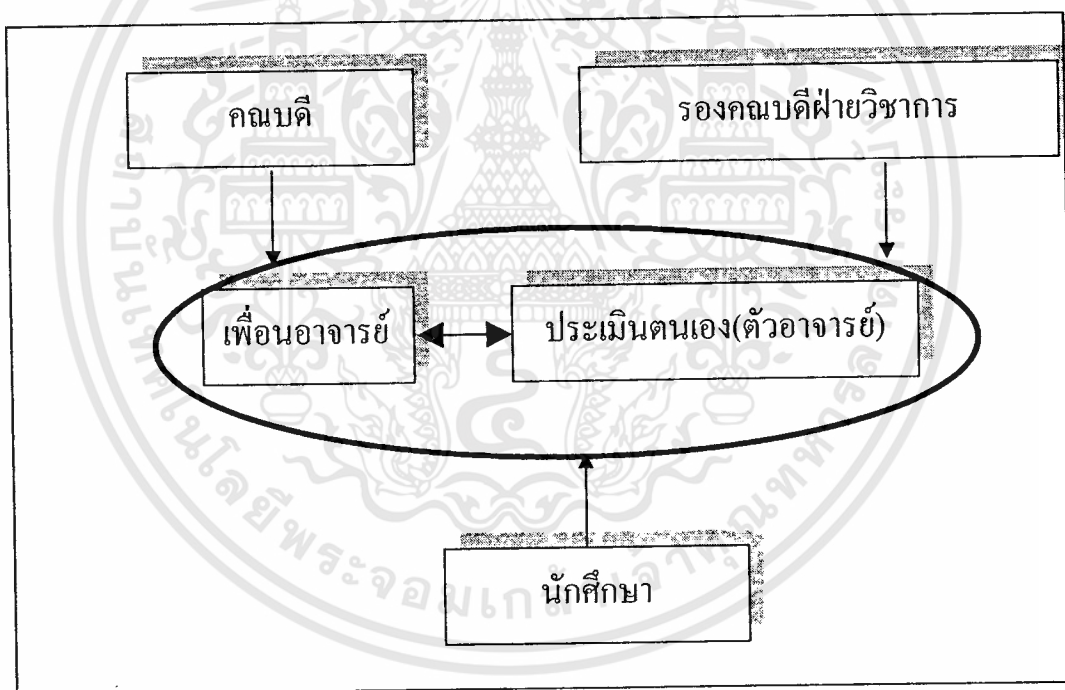
2.3 สิ่งที่มีงประเมิน

สิ่งที่มุ่งประเมิน ได้แก่ การปฏิบัติงานของบุคลากรครอบคลุมภาระหน้าที่ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. การสอน
2. การวิจัย
3. การบริการทางวิชาการแก่สังคม
4. การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

2.4 วิธีการประเมิน

แหล่งผู้ให้ข้อมูล หรือทีมผู้ประเมินแต่ละทีมประกอบด้วย 1) คณบดี 2) รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 3) อาจารย์(ที่ถูกประเมิน) 4) เพื่อนอาจารย์ และ 5) นักศึกษา ดังแผนภาพ 2



ภาพที่ 2 แหล่งผู้ให้ข้อมูลในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

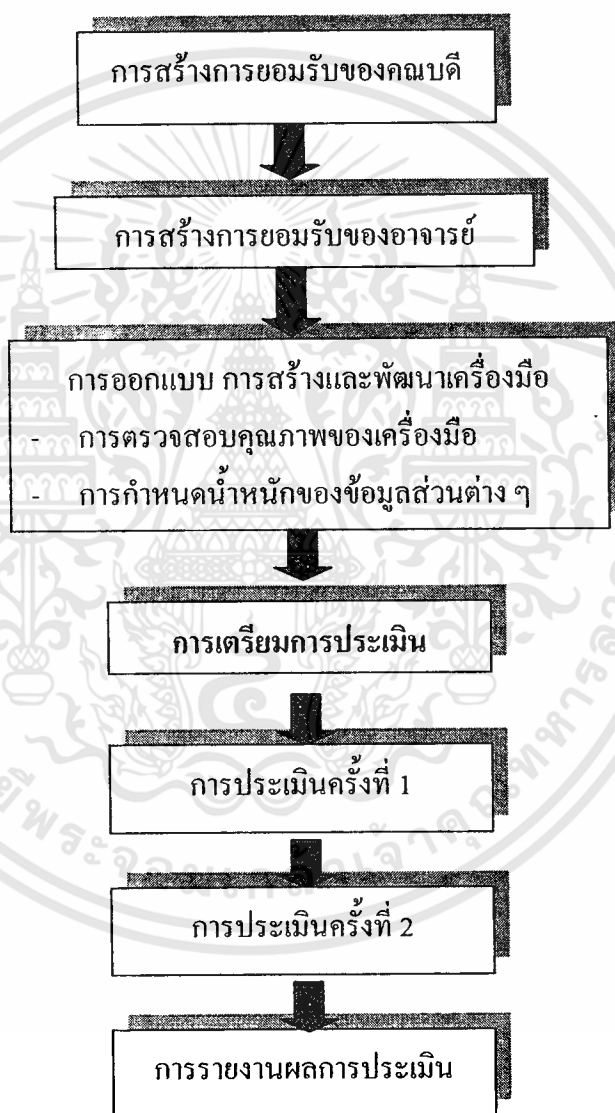
การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแผนภาพที่ 2 นั้น ข้อมูลการประเมินการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน จะมาจากผลการประเมินตนเอง และผลการประเมินที่มาจากคณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ เพื่อนอาจารย์ และนักศึกษาที่อาจารย์ผู้นั้นสอน จะเห็นได้ว่าอาจารย์แต่ละคนในคณะ จะต้องประเมินตนเองและประเมินผู้อื่น ลักษณะการประเมินจะเป็นการประเมิน 2 ทาง (เป็นทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน) สำหรับนักศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และคณบดี เป็นการประเมินทางเดียว (เป็นผู้ประเมิน) เท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์แต่ละคนในคณะ จะต้องประเมินตนเองและประเมินผู้อื่น ลักษณะการประเมินจะเป็นการประเมิน 2 ทาง (เป็นทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน) สำหรับนักศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และ คณบดี เป็นการประเมินทางเดียว (เป็นผู้ประเมิน) เท่านั้น

2.5 ขั้นตอนดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

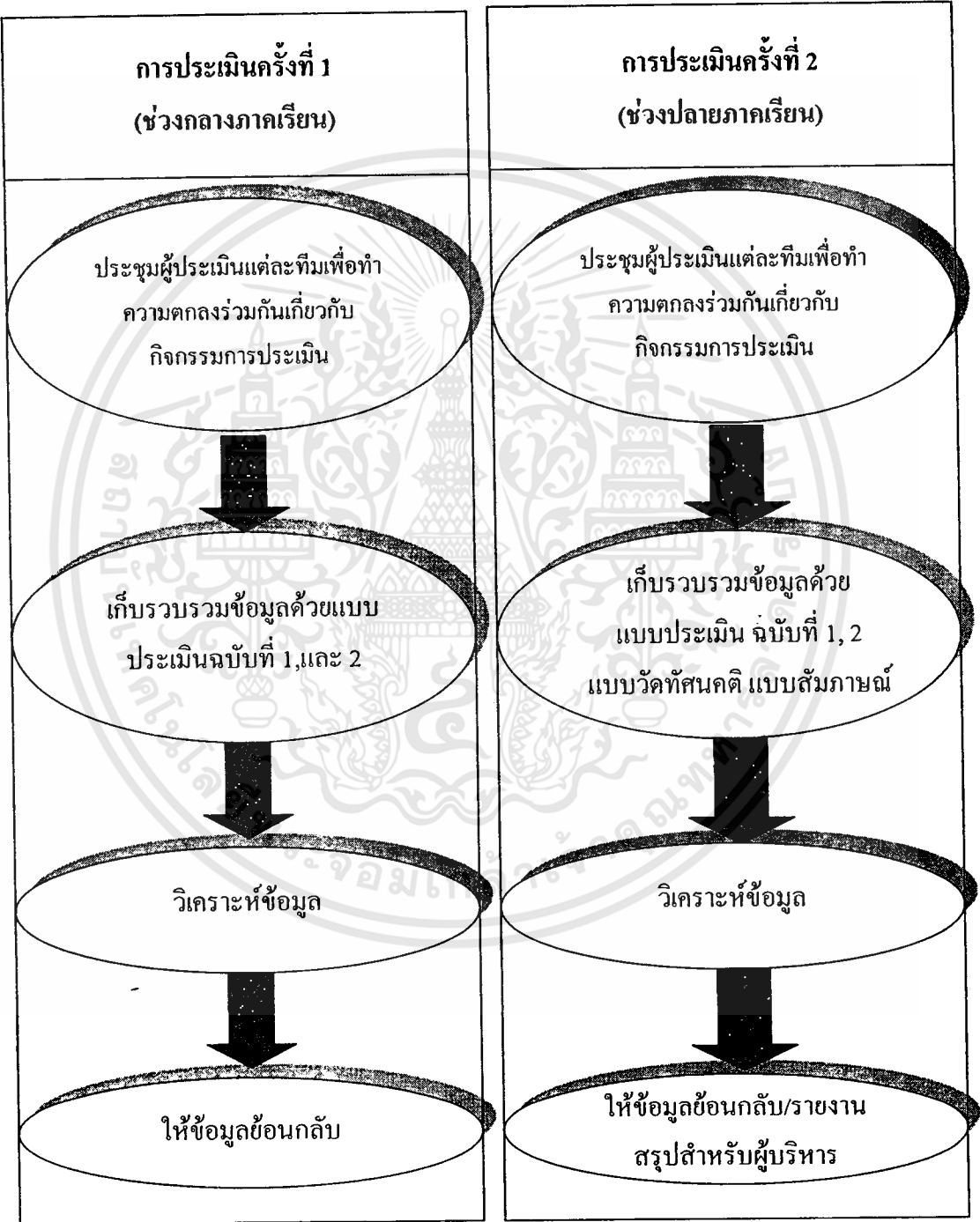
ในการประเมินการจัดการปฏิบัติงานของบุคลากร มีขั้นตอนการประเมิน 7 ขั้นตอน ดังแผนภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.6 ระยะเวลาการประเมิน

ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร จะดำเนินการ 2 ครั้ง ทำการประเมินครั้งแรกในสัปดาห์ที่ 8 – 9 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการนิเทศและแจ้งผลการประเมินให้อาจารย์แต่ละคนทราบ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน แล้วทำการประเมินครั้งที่ 2 ในสัปดาห์ที่ 16-17 สำหรับแผนการประเมินปรากฏดังแผนภาพที่ 3



ภาพที่ 4 แผนระยะเวลาประเมิน

ตอนที่ 3 นิยามศัพท์เฉพาะของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.1 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เครื่องมือที่ใช้ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง เอกสาร แบบสำรวจ แบบสอบถาม ที่ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสายสอน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ตามกรอบของภารกิจและพันธกิจต่างๆ 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา และของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อันได้แก่

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

เครื่องมือชุดที่ 1 เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับนักศึกษา เพื่อทำหน้าที่ประเมินอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาต่างๆ นักศึกษาจะทำหน้าที่ประเมินในองค์ประกอบที่ 1 คือ องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอนเพียงด้านเดียว

เครื่องมือชุดที่ 2 เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แบ่งออกเป็น 1) อาจารย์ผู้สอนในรายวิชาเดียวกับผู้ถูกประเมิน 2) อาจารย์ผู้สอน (ผู้ร่วมงาน) ที่ประจำหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสาขาวิชาเดียวกับผู้ถูกประเมิน 3) อาจารย์ผู้สอนที่ไม่ได้ประจำหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสาขาวิชาเดียวกับผู้ถูกประเมิน แต่เป็นผู้สอนในรายวิชาเดียวกับผู้ถูกประเมินในภาคเรียนนั้นๆ เช่น กรณีทำหน้าที่สอนในหลายวิทยาเขตหรือคณะ และอาจารย์พิเศษที่สอนในรายวิชาเดียวกับผู้ถูกประเมิน อันเนื่องจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะในรายวิชานั้นๆ 4) หัวหน้าสาขาวิชาที่ผู้ถูกประเมินประจำ สังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่ และ 5) คณะบดีประจำคณะที่ผู้ถูกประเมินประจำ สังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่

2. ผู้ถูกประเมิน หมายถึง บุคลากรสายการสอน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในรายวิชาต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่ในกรอบของภารกิจและพันธกิจต่างๆ 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา และของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

3. ผู้ประเมิน หมายถึง บุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยสถานภาพของผู้ประเมินนั้น สามารถแบ่งสถานภาพ ลักษณะ และบทบาทที่มีความเฉพาะของผู้ประเมินออกได้เป็น 4 กลุ่มคือ

3.1 นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ทุกคณะ ทุกสาขาวิชา และทุกชั้นปีการศึกษา โดยมีบทบาทหรือสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินภาระงานของบุคลากรสายการสอน ในองค์ประกอบด้านภาระหน้าที่

ในการสอน ในรายวิชาต่างๆ ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชานั้นๆ ซึ่งมีผู้ถูกประเมินเป็นผู้สอนหรือจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่ลงทะเบียนเรียนเท่านั้น และสำหรับในกรณีที่มีจำนวนนักศึกษาลงทะเบียนในรายวิชานั้นๆ หรือกลุ่ม หรือชั้นเรียน นั้นๆ เป็นจำนวนมาก จะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างง่าย (Random Sampling) ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยใช้ตารางทางสถิติของ Yamane ช่วยในการพิจารณาประกอบ เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างมาทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชากร ในการทำหน้าที่ในการประเมินบุคลากรสายการสอน

3.2 อาจารย์ หมายถึง บุคลากรสายสอนที่ทำหน้าที่ประเมินผู้ถูกประเมิน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สายสอนอยู่ในสาขาวิชาเดียวกันกับผู้ถูกประเมิน และหรืออาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สายสอนอยู่ในรายวิชาเดียวกันกับผู้ถูกประเมิน และต้องอยู่ในหน่วยงาน สังกัด คณะ วิทยาเขตเดียวกัน หรือเป็นบุคลากรสายสอนต่างหน่วยงาน สังกัด คณะ วิทยาเขต แต่มาปฏิบัติหน้าที่สอนในสาขาวิชาเดียวกันกับผู้ถูกประเมินในภาคเรียนนั้นๆ เช่น กรณีทำหน้าที่สอนในหลายวิทยาเขตหรือคณะ และอาจารย์พิเศษที่สอนในรายวิชาเดียวกับผู้ถูกประเมิน อันเนื่องจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะในรายวิชานั้นๆ

3.3 หัวหน้าสาขาวิชา หมายถึง หัวหน้าสาขาวิชาต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่จัดให้มีหรือมีอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งมีนักศึกษากำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชานั้น หรือไม่มีนักศึกษากำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชานั้น มีบุคลากรสายสอนปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสาขาวิชานั้น

3.4 คณบดี หมายถึง คณบดีประจำคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ผู้ถูกประเมินประจำ สังกัด หรือปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบของภารกิจและพันธกิจต่างๆ 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา และของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์อยู่

4. กรอบการประเมินของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผู้ถูกประเมิน หมายถึง กรอบแนวคิดหรือแนวทางในการประเมินบุคลากรสายการสอน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในรายวิชาต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่ในกรอบของภารกิจและพันธกิจต่างๆ 4 ด้าน ของสถาบันอุดมศึกษา และของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบต่างๆ 4 องค์ประกอบคือ

4.1 องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน ซึ่งการประเมินองค์ประกอบภาระหน้าที่ในการสอน จะมีตัวบ่งชี้ในการประเมิน 9 ตัวบ่งชี้ ที่ประกอบด้วย

4.1.1 ภาระการสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) จำนวนวิชาที่สอนต่อภาคเรียน หมายถึง ใน 1 ภาคเรียน ผู้ถูกประเมินมีวิชาที่ผู้สอนรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนจำนวนกี่รายวิชาต่อภาคเรียน

2) จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ หมายถึง ใน 1 ภาคเรียน ผู้ถูกประเมินมีชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์ ในวิชาที่ผู้สอนรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนจำนวนกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

3) จำนวนชั่วโมงตรวจงานต่อสัปดาห์ หมายถึง ใน 1 ภาคเรียน ผู้ถูกประเมินมีชั่วโมงตรวจงานหรือการบ้านต่อสัปดาห์ ในวิชาที่ผู้สอนรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนจำนวนกี่ชั่วโมงต่อภาคเรียน

4) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการการสอน ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับการการสอน

4.1.2 การวางแผนการสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 7 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) การจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus) หมายถึง ผู้ถูกประเมินมีการจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus) และแจกให้แก่ผู้เรียน โดยพิจารณาจากการแจกประมวลการสอน (Course Syllabus) ครบทุกรายวิชาหรือไม่

2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ถูกประเมินจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้หรือแผนการสอน ที่แสดงถึงการเตรียมกิจกรรม (การอภิปราย การซักถาม การพูดคุย และการยกตัวอย่างปัญหา ฯลฯ) การเตรียมพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนและอุปกรณ์เครื่องช่วยสอน การเตรียมการด้านการวัดและประเมินผล โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

3) การเตรียมความพร้อมก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง ผู้ถูกประเมินเตรียมความพร้อมในการจัดทำประมวลการสอนเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การเตรียมชั้นเรียน การเตรียมเอกสารและตำรา การเตรียมห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติงาน การค้นคว้าเอกสารข้อมูล และแหล่งหรือช่องทางในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

4) วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย หมายถึง ผู้ถูกประเมินได้วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งเชื่อมโยงหรือบูรณาการความรู้ในแต่ละวิชาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน และการบูรณาการไปสู่รายวิชาอื่นๆ เช่น การกล่าวถึง อ้างถึง หรือยกตัวอย่างความสัมพันธ์ ฯลฯ โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

5) วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง ผู้ถูกประเมินมีการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มุ่งคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความรู้ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน เช่น การจัดกลุ่มกิจกรรม การนำเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย ฯลฯ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้แก่ผู้เรียน โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6) วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมุ่งสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียนหมายถึง ผู้สอนมีการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มุ่งสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียนบนพื้นฐานประสบการณ์เดิม โดยการถ่ายโยงความรู้ เช่น การร่วมอภิปราย การซักถาม การยกประเด็นปัญหาหรือการยกตัวอย่าง ฯลฯ

7) วางแผนให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการทำกิจกรรม หมายถึง ผู้ถูกประเมินให้ความสนใจและให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติและการปฏิบัติ การทดลอง และแหล่งข้อมูลและช่องทางในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ ตลอดจนการเสนอแนวคิด วิธีการ และช่องทางในการแสวงหาความรู้และการพัฒนาผู้เรียน โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

8) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมิน ด้านการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับการวางแผนการสอน

4.1.3 การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) เตรียมความพร้อมของผู้สอนโดยการศึกษาค้นคว้า ทดลอง และปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ หมายถึง ผู้ถูกประเมินมีการเตรียมความพร้อม โดยการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากเนื้อหารายวิชาที่จัดการเรียนการสอน เนื้อหาที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์ การทดลองและการฝึกปฏิบัติจนเกิดความเชี่ยวชาญชำนาญ และสามารถนำเสนอและให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

2) เตรียมเอกสาร / แหล่งข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการแสวงหาความรู้ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน หมายถึง ผู้ถูกประเมินมีการเตรียมเอกสาร ตำรา และแหล่งข้อมูลเพื่อการสืบค้นต่างๆ แก่ผู้เรียน และสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการแสวงหาความรู้ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

3) เตรียมสื่อการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ถูกประเมินมีการเตรียมสื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย มีความเหมาะสม และเพียงพอกับกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

4) เตรียมการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมและสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา หมายถึง ผู้ถูกประเมินมีการเตรียมเทคนิคและวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาที่

สอน ตลอดจนแจ้งรายละเอียดต่างๆ แก่ผู้เรียน โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมิน ปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

5) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการเตรียมกิจกรรม การเรียนการสอน ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับการเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน

4.1.4 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 10 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนก่อนที่จะเริ่มต้นเนื้อหา / บทเรียนใหม่ ทุกครั้ง หมายถึง ผู้ถูกประเมินมีการใช้กิจกรรมต่างๆ เช่น การอภิปราย การซักถาม ฯลฯ ในการ นำเข้าสู่บทเรียนในรายวิชาต่างๆ ก่อนที่จะเริ่มต้นเนื้อหาวิชา หรือบทเรียนใหม่ทุกครั้ง โดย พิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

2) ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการวางแผนกำหนดการสอน หมายถึง ผู้ถูกประเมินมีการจัดและดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการวางแผน การจัดการเรียนรู้ หรือประมวลการสอน (Course Syllabus) แก่ผู้เรียน ตามที่แจ้งหรือแจก ให้แก่ผู้เรียน โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

3) การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ถูก ประเมินมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนับสนุนหรือมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เช่น การร่วมอภิปราย การซักถาม การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรม หรือได้ทดลอง เพื่อ การเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้จากการบรรยาย โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูก ประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

4) การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองมากกว่าการ ถ่ายทอดความรู้โดยผู้สอนเพียงอย่างเดียว หมายถึง ผู้ถูกประเมินมีการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดหรือสร้างความรู้ความเข้าใจได้ด้วยตนเอง เช่น การจัดกิจกรรมหรือการ ใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายการเรียนรู้อ การตั้งประเด็นปัญหาเพื่อเกิดการอภิปรายร่วมกัน การจัดทำประเด็น โครงการหรือโครงการเพื่อการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้และการเข้าถึงความรู้ ของผู้เรียน ตลอดจนการให้คำปรึกษา ชี้แนะ ในการทำกิจกรรมต่างๆ มากกว่าการถ่ายทอดความรู้ โดยผู้สอนเพียงผู้เดียว โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ ปฏิบัติ

5) การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ จริง หมายถึง ผู้ถูกประเมินมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสดำเนินปฏิบัติ ได้ทดลอง เพื่อเกิดความชำนาญ การเรียนรู้และการเข้าใจในเนื้อหาวิชาและกิจกรรมต่างๆ และส่งเสริมหรือ ชี้แนะให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการ และประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง เช่น การจัดทำ

โครงการวิจัย การค้นคว้า การสร้างสรรค์ และการสร้างสิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

6) กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนเสมอ หมายถึง ผู้ถูกประเมินมีการกระตุ้น หรือจัดสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับผู้เรียนกับผู้สอนเสมอ เช่น การตั้งประเด็นปัญหาเพื่อการอภิปรายร่วมกัน การซักถาม และการเสนอแนะ ตลอดจนการจัดทำโครงการวิจัย การค้นคว้า การสร้างสรรค์ และการสร้างสิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ โดยการสรุปผลหรือจากการค้นพบความรู้ต่างๆ และแนวทางใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้ โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

7) กระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ / ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่ หมายถึง ผู้ถูกประเมินจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนทบทวน หรือนำประสบการณ์ ความรู้เดิม เช่น จากเนื้อหารายวิชาต่างๆ มาเชื่อมโยงหรือบูรณาการกับความรู้ใหม่ในรายวิชาที่จัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

8) มีการสรุปหลังการจัดการเรียนการสอนและวัดและประเมินผลหลังการเรียน หมายถึง ผู้ถูกประเมินมีการตรวจสอบหรือประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ในขณะหรือในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การซักถามพูดคุย การสอบถามความรู้ การตั้งคำถามหรือประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่จัดกิจกรรม ตลอดจนปัญหาในการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ การทดลอง และการทำโครงการ ฯลฯ และหลังจากจบบทเรียนเป็นระยะๆ โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

9) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม หมายถึง ผู้ถูกประเมินยินดีที่จะให้หรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับเนื้อหาความรู้ในรายวิชาต่างๆ การแสวงหาความรู้ แหล่งข้อมูล เทคนิควิธีการ โดยการจัดช่วงเวลาในการซักถามทั้งในระยะเวลาที่จัดการเรียนการสอน และนอกชั้นเรียน โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

10) ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมกัน หมายถึง ในขณะการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้ถูกประเมินให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกๆ คน อย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน เช่น การซักถามพูดคุย หรือการถามความคิดเห็นของผู้เรียน เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ปัญหาการเรียน การฝึกปฏิบัติ และการปฏิบัติโครงการ ฯลฯ โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

11) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมิน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียน

การสอน ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.1.5 สื่อและอุปกรณ์การสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 5 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย หมายถึง ผู้ถูกประเมินมีการเลือกใช้สื่อการสอน วิธีการสอน ตัวอย่างหรือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และสามารถนำเสนอหรืออธิบายให้แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

2) สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา หมายถึง ผู้สอนสามารถเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนที่มีความเหมาะสม สัมพันธ์ และสอดคล้องกับบทเรียนและเนื้อหาวิชาที่สอน โดยพิจารณาจาก

3) มีการจัดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ใช้ในการเรียนรู้ / ปฏิบัติจริง หมายถึง ผู้สอนมีการจัดชั้นเรียน สื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน แหล่งข้อมูลความรู้ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้ การทดลอง และการฝึกปฏิบัติจริง

4) มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน หมายถึง ผู้สอนมีการใช้แหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน เช่น การแนะนำแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า หรือบุคคลอ้างอิงต่างๆ และการทัศนศึกษาหรือการดูงาน ตลอดจนการใช้วิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาเป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือบทเรียน

5) สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอกับผู้เรียน หมายถึง ผู้สอนสามารถจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมอย่างเพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน

6) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมิน ด้านสื่อและอุปกรณ์การสอน ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมิน เกี่ยวกับสื่อและอุปกรณ์การสอน

4.1.6. เอกสารประกอบการสอน / ตำรา / เอกสารเรียบเรียง / สรุปย่อ ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 5 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) ผู้สอนมีการแจกเอกสารประกอบการสอนให้กับผู้เรียนทุกครั้ง หมายถึง ผู้สอนสามารถแนะนำรายชื่อนหนังสือ ตำรา และแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

2) เอกสารประกอบการสอนมีความทันสมัย และสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา หมายถึง ผู้สอนมีการแจกเอกสารประกอบการสอน คำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ แก่ผู้เรียนในทุกรายวิชา ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา

3) แนะนำรายชื่อนักเรียนและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม หมายถึง ผู้สอนสามารถแนะนำรายชื่อนักเรียน คำรา และแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

4) ผู้สอนเขียน / เรียบเรียงเอกสารคำราเป็นของตนเอง หมายถึง ผู้สอนมีการเขียนคำรา หรือเอกสารเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ

5) มีการพัฒนา / ปรับปรุง เอกสารเรียบเรียง / คำรา / เอกสารสรุปย่อให้ทันสมัยอยู่เสมอ หมายถึง ผู้สอนมีการพัฒนาและปรับปรุงเอกสารเรียบเรียง คำรา และเอกสารสรุปย่อ ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

6) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมิน ด้านเอกสารประกอบการสอน/ คำรา / เอกสารเรียบเรียง / สรุปย่อ ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับเอกสารประกอบการสอน / คำรา / เอกสารเรียบเรียง / สรุปย่อ

4.1.7 การวัดและประเมินผลการสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 6 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจนแก่ผู้เรียน หมายถึง ผู้สอนมีการชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจนแก่ผู้เรียนในรายวิชาต่างๆ

2) อธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัดและประเมินผล หมายถึง ผู้สอนสามารถอธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ต้องการวัดและประเมินผลการเรียนในรายวิชาต่างๆ

3) ชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่ผู้เรียนให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจน หมายถึง ผู้สอนสามารถชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่ผู้เรียนให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจนในรายวิชาต่างๆ

4) ใช้เครื่องมือ / เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่ครอบคลุมเนื้อหา น่าเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรง หมายถึง ผู้สอนสามารถใช้เครื่องมือ ใช้เทคนิค และใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่ครอบคลุมเนื้อหา มีความน่าเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรง

5) เครื่องมือ / เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน หมายถึง ผู้สอนสามารถเลือกใช้เครื่องมือ เทคนิค วิธีการ และวิธีประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอนในรายวิชาต่างๆ

6) มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียนการสอน หมายถึง ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำวิธีประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน และนำผลการประเมินไปปรับปรุง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป

7) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการวัดและประเมินผล การสอน ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการสอน

4.1.8 การให้คำปรึกษา ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) มีการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน หมายถึง ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สามารถเข้ารับคำปรึกษา ข้อสงสัย และแนวทางในการเรียน การฝึกปฏิบัติ และการจัดทำโครงงานต่างๆ ได้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

2) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน หมายถึง ผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน

3) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา

4.1.9 คุณภาพของผู้เรียน / ผลการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ ยกย่องทางด้านวิชาการ หมายถึงผู้สอนมีจำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณหรือได้รับยกย่องทางด้านวิชาการ

2) จำนวนนักศึกษาที่รับผิชอบ / ดูแล ต่อสัปดาห์ หมายถึง ผู้สอนมีจำนวนนักศึกษาที่รับผิชอบดูแลในแต่ละสัปดาห์

3) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินเกี่ยวกับจำนวนนักศึกษาที่รับผิชอบ / ดูแล ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน / ผลการเรียนรู้ ของผู้เรียน

4.2 การประเมินองค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย มีตัวบ่งชี้ในการประเมิน 4 ตัวบ่งชี้ที่ประกอบด้วย

4.2.1 งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) จำนวนงานวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน / งานวิจัยสถาบัน ต่อปี หมายถึง ผู้สอนมีงานวิจัยที่สามารถนำมาเป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ และงานวิจัยสถาบัน มีจำนวนเท่าใดใน 1 ปี

2) จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ต่อปี หมายถึง ผู้สอนมีการทำงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ มีจำนวนเท่าใดใน 1 ปี

3) จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นหัวหน้าโครงการ หมายถึง ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ที่เป็นหัวหน้าโครงการ มีจำนวนเท่าใดใน 1 ปี

4) จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นผู้ร่วมโครงการ หมายถึงผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ที่เป็นผู้ร่วมโครงการ มีจำนวนเท่าใดใน 1 ปี

5) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมิน ด้านงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ใน 1 ปี

4.2.2 งบประมาณงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) จำนวนงานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย หมายถึง ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนงานวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย จำนวนเท่าใดใน 1 ปี

2) งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายนอกมหาวิทยาลัย หมายถึง ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ที่ได้รับทุนอุดหนุนงานวิจัยจากภายนอก จำนวนเท่าใดใน 1 ปี

3) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านจำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับงบประมาณ ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับงบประมาณงานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับงบประมาณใน 1 ปี

4.2.3 การเผยแพร่ผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) จำนวนการนำเสนอผลงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ในสถาบันการศึกษา หมายถึง ผู้สอนมีการนำเสนอผลงานวิจัย / มีบทความวิจัย / มีบทความทางวิชาการ / มีผลงานสร้างสรรค์ ในสถาบันการศึกษา จำนวนเท่าใดใน 1 ปี

2) จำนวนงานวิจัย/บทความทางวิชาการ/ผลงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และหรือนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ / นานาชาติ หมายถึง ผู้สอนมีงานวิจัย/บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และหรือนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ / นานาชาติ จำนวนเท่าใดใน 1 ปี

3) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัย ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับการเผยแพร่ผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ใน 1 ปี

4.2.4 ผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัลวิจัยดีเด่นจากหน่วยงานหรือสถาบันที่มีชื่อเสียง หมายถึง ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานหรือสถาบันที่มีชื่อเสียง จำนวนเท่าใดใน 1 ปี

2) จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและเป็นงานสร้างองค์ความรู้ใหม่ หมายถึง ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและเป็นงานสร้างองค์ความรู้ใหม่ จำนวนเท่าใดใน 1 ปี

3) จำนวนผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร ต่อปี หมายถึง ผู้สอนมีผลงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร จำนวนเท่าใดใน 1 ปี

4) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ ใน 1 ปี

4.3 การประเมินองค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม มีตัวบ่งชี้ในการประเมิน 4 ตัวบ่งชี้ ที่ ประกอบด้วย

4.3.1 การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 9 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการในระดับคณะวิชา หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน หมายถึง ผู้สอนเป็นกรรมการวิชาการในระดับคณะวิชา ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน จำนวนกี่ครั้งใน 1 ภาคเรียน

2) จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการ ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน หมายถึง ผู้สอนเป็นกรรมการทางวิชาการ ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน จำนวนกี่ครั้งใน 1 ภาคเรียน

3) จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการภายนอกคณะ ภายในมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน หมายถึง ผู้สอนเป็นกรรมการทางวิชาการระดับคณะ ภายในมหาวิทยาลัย จำนวนกี่ครั้งใน 1 ภาคเรียน

4) จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน หมายถึง ผู้สอนเป็นกรรมการวิชาการระดับมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวนกี่ครั้งใน 1 ภาคเรียน

5) จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับชาติ / ระดับนานาชาติ หมายถึง ผู้สอนเป็นกรรมการวิชาการระดับชาติ / ระดับนานาชาติ จำนวนกี่ครั้งใน 1 ภาคเรียน

6) จำนวนเรื่องในการเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย หมายถึงผู้สอนเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวนกี่ครั้งใน 1 ภาคเรียน

7) จำนวนเรื่องในการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย หมายถึง ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวนกี่ครั้งใน 1 ภาคเรียน

8) จำนวนเรื่องในการเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน หมายถึง ผู้สอนเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน จำนวนกี่ครั้งใน 1 ภาคเรียน

9) จำนวนกิจกรรม / โครงการบริการทางวิชาการที่เป็นที่ปรึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยในระดับชาติหรือนานาชาติ หมายถึง ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ จำนวนกี่ครั้งใน 1 ภาคเรียน

10) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการเป็นกรรมการวิชาการ ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับการเป็นกรรมการวิชาการ

4.3.2 การเป็นวิทยากร ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของ ผู้ประเมิน ได้แก่

1) จำนวนครั้งในการเป็นวิทยากรต่อปี หมายถึง ผู้สอนเป็นวิทยากรที่ให้ความรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ จำนวนกี่ครั้งใน 1 ปี

2) จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่เป็นวิทยากรในองค์กร/ หน่วยงาน / ชุมชน อื่นๆ หมายถึง ผู้สอนเป็นวิทยากรในองค์กร / หน่วยงาน / ชุมชนอื่นๆ มีจำนวนเท่าใดต่อสัปดาห์

3) จำนวนเรื่องที่ให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่นุคคลภายใน หมายถึง ผู้สอนเป็นวิทยากรให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่นุคคลภายในมหาวิทยาลัย จำนวนเท่าใด

4) จำนวนเรื่องที่ให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่นุคคลภายนอก หมายถึง ผู้สอนเป็นวิทยากรให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่นุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวนเท่าใด

5) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการเป็นวิทยากร ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับการเป็นวิทยากร

4.3.3 การมีส่วนร่วม / การสร้างเครือข่าย ทางวิชาการแก่สังคม ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชนได้ หมายถึง ผู้สอนมีผลงานที่นำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชน จำนวนกี่ครั้ง :

2) จำนวนครั้งของการให้บริการการฝึกอบรมในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน และประเทศชาติ หมายถึง ผู้สอนให้บริการฝึกอบรมในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมชุมชน และประเทศชาติ จำนวนกี่ครั้ง

3) จำนวนครั้งของโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก หมายถึง ผู้สอนมีกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก จำนวนกี่ครั้ง

4) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการมีส่วนร่วม / เครือข่าย ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม / การสร้างเครือข่าย ทางวิชาการแก่สังคม

4.4 การประเมินองค์ประกอบด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีตัวบ่งชี้ในการประเมิน 4 ตัวบ่งชี้ ที่ ประกอบด้วย

4.4.1 ผลงาน / โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) จำนวนผลงานที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ผู้สอนมีผลงานที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวนเท่าใด

2) จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ หมายถึง ผู้สอนมีผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ จำนวนเท่าใด

3) จำนวนโครงการที่เป็นผู้รับผิดชอบ / ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ผู้สอนมีโครงการที่เป็นผู้รับผิดชอบ / ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวนเท่าใด

4) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านผลงาน / โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับผลงาน / โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4.4.2 การมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัวบ่งชี้ และข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ประเมิน ได้แก่

1) จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ผู้สอนมีส่วนร่วมในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวนกี่ครั้ง

2) จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ผู้สอนมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จำนวนกี่ครั้ง

3) จำนวนครั้งในการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ผู้สอนมีการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม จำนวนกี่ครั้ง

4) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการมีส่วนร่วม ซึ่ง เป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ประเมินที่มีต่อผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม



ตอนที่ 4 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการประเมิน

4.1 เกณฑ์ค่าคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เกณฑ์คะแนนการตัดสิน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ได้จากการประชุมผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันนั้น จะต้องมียกเฉลี่ยอย่างน้อย 4 จากสเกล 5 ระดับ หรือคะแนนเกณฑ์การตัดสิน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมคือ 70% โดยคะแนนที่ถือว่าผ่านแต่ละองค์ประกอบเป็นไปตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงเกณฑ์คะแนนการตัดสินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	คะแนนเต็ม	คะแนนเกณฑ์ที่ผ่าน 70%
1. องค์ประกอบภาระหน้าที่ของอาจารย์ใน ด้านการสอน	9	45	45.5
2. องค์ประกอบภาระหน้าที่ของอาจารย์ใน ด้านการวิจัย	4	20	10.5
3. องค์ประกอบภาระหน้าที่ของอาจารย์ใน ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	3	15	11.2
4. องค์ประกอบภาระหน้าที่ของอาจารย์ใน ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2	10	2.8
รวม	18	90	70

4.2 การรายงานผลการประเมิน

ภายหลังการเสร็จสิ้นการประเมินผลในแต่ละครั้ง จะทำการรายงานผลเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การรายงานผลแก่ผู้ถูกประเมินเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้สอนนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในภาระหน้าที่ด้านต่างๆ อันได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยใช้แบบรายงานการประเมินสำหรับบุคลากร

2. การรายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร เป็นการรายงานผลโดยภาพรวม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาบุคลากร โดยใช้แบบรายงานการประเมินสำหรับผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกสารหมายเลข 2

รูปแบบประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

คำชี้แจง

1. รูปแบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินภาระงานด้านต่างๆ ของบุคลากรสายการสอน ในเชิงประจักษ์ (ตามความจริง) ของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งเป็นการประเมินโดยผู้เรียน

2. โปรดตอบแบบสอบถามตามข้อคำถามต่างๆ ตามความคิดเห็นที่มีความเป็นจริงมากที่สุด

ที่สุด

3. คำตอบและผลที่ได้จากการประเมินฉบับนี้ จะไม่ส่งผลหรือมีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อผู้ตอบแบบประเมิน

4. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยเฉพาะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา แก้ไขปัญหา การปรับปรุงและพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายสอน และเพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

5. แบบประเมินภาระงานฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการสอน

ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย

ตอนที่ 4 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่

สังคม

ตอนที่ 5 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรม

หมายเหตุ ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินให้ข้อมูลหรือตอบแบบประเมินทุกๆ ข้อคำถาม และตามความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ และกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่ตรงตาม

ข้อเท็จจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. สถานภาพของผู้ประเมิน ☐ อาจารย์ ☐ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ☐ คณบดี
3. รายชื่อผู้ถูกประเมิน.....

ตอนที่ 2 การประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการสอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ และกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่ตรงตาม

ข้อเท็จจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม



1. องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน

1.1 ผู้สอนมีจำนวนวิชาที่รับผิดชอบสอนในแต่ละภาคเรียน

คำอธิบาย ใน 1 ภาคเรียน มีวิชาที่ผู้สอนรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนจำนวนเท่าใด

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. ผู้สอนมีจำนวนวิชาที่ รับผิดชอบสอนในแต่ละภาค เรียน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 รายวิชา	☐ มี 2 รายวิชา	☐ มี 3 รายวิชา	☐ มีมากกว่า 3 รายวิชา

1.2 ผู้สอนมีจำนวนชั่วโมงที่สอน/สัปดาห์

คำอธิบาย ใน 1 ภาคเรียน มีชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์ ในวิชาที่ผู้สอนรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนจำนวนเท่าใด

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. ผู้สอนมีจำนวนชั่วโมงที่ สอน /สัปดาห์	☐ ไม่มี	☐ มี 1-6 ชั่วโมง	☐ มี 7-12 ชั่วโมง	☐ มี 13-18 ชั่วโมง	☐ มีมากกว่า 18 ชั่วโมง

1.3 จำนวนชั่วโมงตรวจงาน/สัปดาห์

คำอธิบาย ใน 1 ภาคเรียน มีชั่วโมงตรวจงานหรือการบ้านต่อสัปดาห์ ในวิชาที่ผู้สอน
รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนจำนวนเท่าใด

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนชั่วโมงตรวจงาน / สัปดาห์	☐ ไม่มี	☐ มี 1-6 ชั่วโมง	☐ มี 7-12 ชั่วโมง	☐ มี 13-18 ชั่วโมง	☐ มีมากกว่า 18 ชั่วโมง

1.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการการสอน

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

6.....

7.....

8.....

9.....

2. การวางแผนการเรียนการสอน

2.1 การจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus)

คำอธิบาย ผู้สอนจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus) และแจกให้แก่ผู้เรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. การจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus)	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติก่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

2.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

คำอธิบาย ผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงถึงการเตรียมกิจกรรม (การอภิปราย การซักถาม การพูดคุย และการยกตัวอย่างปัญหา ฯลฯ) การเตรียมพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนและอุปกรณ์เครื่องช่วยสอน การเตรียมการด้านการวัดและประเมินผล

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

2.3 การเตรียมความพร้อมก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

คำอธิบาย ผู้สอนเตรียมความพร้อมในการศึกษา อันได้แก่ การเตรียมชั้นเรียน การเตรียมเอกสารและตำรา การเตรียมห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติงาน การค้นคว้าเอกสารข้อมูล และแหล่งหรือช่องทางในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. การเตรียมความพร้อมก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

2.4 วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย

คำอธิบาย ผู้สอนได้วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งเชื่อมโยงหรือบูรณาการความรู้ในแต่ละวิชาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน และการบูรณาการไปสู่รายวิชาอื่นๆ เช่น การกล่าวถึง อ้างถึง หรือยกตัวอย่างความสัมพันธ์ ฯลฯ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

2.5 วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

คำอธิบาย ผู้สอนมีการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มุ่งคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความรู้ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน เช่น การจัดกลุ่มกิจกรรม การนำเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย ฯลฯ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้แก่ผู้เรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

2.6 วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมุ่งสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มุ่งสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียนบนพื้นฐานประสบการณ์เดิม โดยการถ่ายโยงความรู้ เช่น การร่วมอภิปราย การซักถาม การยกประเด็นปัญหาหรือการยกตัวอย่าง ฯลฯ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
6. วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมุ่งสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

2.7 ให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการทำกิจกรรม

คำอธิบาย ผู้สอนให้ความสนใจและให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติและการปฏิบัติ การทดลอง และแหล่งข้อมูลและช่องทางในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ ตลอดจนการเสนอแนวคิด วิธีการ และช่องทางในการแสวงหาความรู้และการพัฒนาผู้เรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
7. ให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการทำกิจกรรม	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เฉพาะเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.8 สนับสนุนให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง

คำอธิบาย ผู้สอนส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลและช่องทางในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ ตลอดจนการตั้งประเด็นปัญหา การเสนอแนะช่องทาง แนวคิด และวิธีการต่างๆ ในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
8. สนับสนุนให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

2.9 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมิน ด้านการวางแผนกิจกรรมการเรียน

การสอน

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

6.....

3. การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน

3.1 เตรียมความพร้อมของผู้สอนโดยการศึกษาค้นคว้า ทดลองและปฏิบัติงานเกิดความชำนาญ

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเตรียมความพร้อม โดยการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากเนื้อหารายวิชาที่จัดการเรียนการสอน เนื้อหาที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์ การทดลองและการฝึกปฏิบัติงานเกิดความเชี่ยวชาญชำนาญ และสามารถนำเสนอและให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. เตรียมความพร้อมของผู้สอนโดยการศึกษาค้นคว้า ทดลองและปฏิบัติงานเกิดความชำนาญ	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

3.2 เตรียมเอกสาร / แหล่งข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการแสวงหาความรู้ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเตรียมเอกสาร ตำรา และแหล่งข้อมูลเพื่อการสืบค้นต่างๆ แก่ผู้เรียน และสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการแสวงหาความรู้ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
2. เตรียมเอกสาร / แหล่งข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการแสวงหาความรู้ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

3.3 เตรียมสื่อการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเตรียมสื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย มีความเหมาะสม และเพียงพอกับกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
3. เตรียมสื่อการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

3.4 เตรียมการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมและสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเตรียมเทคนิคและวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาที่สอน ตลอดจนแจ้งรายละเอียดต่างๆ แก่ผู้เรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
4. เตรียมการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมและสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

3.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมิน ด้านการเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....

4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.1 ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนก่อนที่จะเริ่มต้นเนื้อหา / บทเรียนใหม่ทุกครั้ง

คำอธิบาย ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ เช่น การอภิปราย การซักถาม ฯลฯ ในการนำเข้าสู่บทเรียนในรายวิชาต่างๆ ก่อนที่จะเริ่มต้นเนื้อหาวิชา หรือบทเรียนใหม่ทุกครั้ง

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนก่อนที่จะเริ่มต้นเนื้อหา/บทเรียนใหม่ทุกครั้ง	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

4.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดและดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้ หรือประมวลการสอน (Course Syllabus) แก่ผู้เรียน ตามที่แจ้งหรือแจกให้แก่ผู้เรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

4.3 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนับสนุนหรือมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนในการเรียนรู้ เช่น การร่วมอภิปราย การซักถาม การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมหรือได้ทดลอง เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้จากการบรรยาย

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.4 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองมากกว่าการถ่ายทอด

ความรู้โดยผู้สอนเพียงอย่างเดียว

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดหรือสร้างความรู้ความเข้าใจได้ด้วยตนเอง เช่น การจัดกิจกรรมหรือการใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายการเรียนรู้ การตั้งประเด็นปัญหาเพื่อเกิดการอภิปรายร่วมกัน การจัดทำประเด็นโครงงานหรือโครงการเพื่อการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้และการเข้าถึงความรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการให้คำปรึกษาชี้แนะ ในการทำกิจกรรมต่างๆ มากกว่าการถ่ายทอดความรู้โดยผู้สอนเพียงผู้เดียว

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองมากกว่าการถ่ายทอดความรู้โดยผู้สอนเพียงอย่างเดียว	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.5 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสดำเนินการปฏิบัติ ได้ทดลองเพื่อเกิดความชำนาญ การเรียนรู้และการเข้าใจในเนื้อหาวิชาและกิจกรรมต่างๆ และส่งเสริมหรือชี้แนะให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการ และประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง เช่น การจัดทำโครงงานวิจัย การค้นคว้า การสร้างสรรค์ และการสร้างสิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.6 กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนเสมอ

คำอธิบาย ผู้สอนมีการกระตุ้น หรือจัดสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนเสมอ เช่น การตั้งประเด็นปัญหาเพื่อการอภิปรายร่วมกัน การซักถาม และการเสนอแนะ ตลอดจนการจัดทำโครงงานวิจัย การค้นคว้า การสร้างสรรค์ และการสร้างสิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ โดยการสรุปผลหรือจากการค้นพบความรู้ต่างๆ และแนวทางใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
6. กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนเสมอ	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.7 กระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์/ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่

คำอธิบาย ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนทบทวน หรือนำประสบการณ์ ความรู้เดิม เช่น จากเนื้อหาวิชาต่างๆ มาเชื่อมโยงหรือบูรณาการกับความรู้ใหม่ในรายวิชาที่จัดการเรียนการสอน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
7. กระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ / ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.8 ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนมีการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะๆ

คำอธิบาย ผู้สอนมีการตรวจสอบหรือประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ในขณะหรือในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การซักถามพูดคุย การสอบทานความรู้ การตั้งคำถามหรือประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหารายวิชาที่จัดกิจกรรม ตลอดจนปัญหาในการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ การทดลอง และการทำโครงงาน ฯลฯ เป็นระยะๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
8. ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนมีการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะๆ	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.9 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม

คำอธิบาย ผู้สอนยินดีที่จะให้หรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับเนื้อหาความรู้ในรายวิชาต่างๆ การแสวงหาความรู้ แหล่งข้อมูล เทคนิควิธีการ โดยการจัดช่วงเวลาในการซักถามทั้งในระยะเวลาที่จัดการเรียนการสอน และนอกชั้นเรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
9. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.10 ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน

คำอธิบาย ในขณะการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้สอนให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกๆ คน อย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน เช่น การซักถาม พูดคุย หรือการถามความคิดเห็นของผู้เรียน เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ปัญหาการเรียน การฝึกปฏิบัติ และการปฏิบัติโครงงาน ฯลฯ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
10. ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

4.11 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....

5. สื่อและอุปกรณ์การสอน

5.1 มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเลือกใช้สื่อการสอน วิธีการสอน ตัวอย่างหรือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และสามารถนำเสนอหรืออธิบายให้แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

5.2 สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนที่มีความเหมาะสม สัมพันธ์ และสอดคล้องกับบทเรียนและเนื้อหาวิชาที่สอน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

5.3 มีการจัดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ใช้ในการเรียนรู้ / ปฏิบัติจริง

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดชั้นเรียน สื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน แหล่งข้อมูลความรู้ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้ การทดลอง และการฝึกปฏิบัติจริง

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. มีการจัดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ใช้ในการเรียนรู้ / ปฏิบัติจริง	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

5.4 มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการใช้แหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน เช่น การแนะนำแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า หรือบุคคลอ้างอิงต่างๆ และการทัศนศึกษาหรือการงานตลอดจนการใช้วิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาเป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือบทเรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

5.5 สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอกับผู้เรียน

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมอย่างเพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอกับผู้เรียน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

5.6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านสื่อและอุปกรณ์การสอน

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

6.....

7.....

8.....

9.....

10.....

6. เอกสารประกอบการสอน/ตำรา/เอกสารเรียบเรียง/สรุปย่อ

6.1 แนะนำรายชื่อหนังสือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถแนะนำรายชื่อหนังสือ ตำรา และแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหารายวิชาเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. แนะนำรายชื่อหนังสือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

6.2 ผู้สอนมีการแจกเอกสารประกอบการสอนให้กับผู้เรียนทุกครั้ง

คำอธิบาย ผู้สอนมีการแจกเอกสารประกอบการสอน คำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้
ต่างๆ แก่ผู้เรียนในทุกรายวิชา

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. ผู้สอนมีการแจกเอกสาร ประกอบการสอนให้กับ ผู้เรียนทุกครั้ง	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็น ประจำ (80- 100%)

6.3 เอกสารประกอบการสอนมีความทันสมัย และสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา

คำอธิบาย ผู้สอนได้จัดทำเอกสารประกอบการสอนที่มีความทันสมัย และสอดคล้องกับ
ขอบเขตของเนื้อหาวิชา

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. เอกสารประกอบการสอน มีความทันสมัยและ สอดคล้อง กับขอบเขต ของเนื้อหาวิชา	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็น ประจำ (80- 100%)

6.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านเอกสารประกอบการสอน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....
- 10.....

7. การวัดและประเมินผลการสอน

7.1 มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจนแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจนแก่ผู้เรียน ในรายวิชาต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจนแก่ผู้เรียน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

7.2 อธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัดและประเมินผล

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถอธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ต้องการวัดและประเมินผลการเรียนในรายวิชาต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. อธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัดและ ประเมินผล	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

7.3 ชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่ผู้เรียนให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจน

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่ผู้เรียนให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจนในรายวิชาต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. ชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่ผู้เรียนให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

7.4 ใช้เครื่องมือ/เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่น่าเชื่อถือและมีความเที่ยงตรง

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถใช้เครื่องมือ ใช้เทคนิค และใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่น่าเชื่อถือและมีความเที่ยงตรง

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. ใช้เครื่องมือ/เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่น่าเชื่อถือและมีความเที่ยงตรง	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

7.5 เครื่องมือ / เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถเลือกใช้เครื่องมือ เทคนิค วิธีการ และวิธีประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอนในรายวิชาต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. เครื่องมือ/เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

7.6 มีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาค่าความยากง่าย

คำอธิบาย ผู้สอนมีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาค่าความยากง่ายของข้อสอบในรายวิชาต่างๆ และแจ้งให้ผู้เรียนได้รู้

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
6. มีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาค่าความยากง่าย	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

7.7 ให้โอกาสแก่ผู้เรียนในการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการสอนต่อไป

คำอธิบาย ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำวิธีประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
7. ให้โอกาสแก่ผู้เรียนในการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการสอนต่อไป	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

7.8 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการวัดและประเมินผลการสอน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....

8. การให้คำปรึกษา

8.1 มีการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สามารถเข้ารับคำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการเรียน การฝึกปฏิบัติ และการจัดทำโครงงานต่างๆ ได้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. มีการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน	☐ไม่มี	☐มี 1-6 ชั่วโมง/สัปดาห์	☐มี 7-12 ชั่วโมง/สัปดาห์	☐มี 13-18 ชั่วโมง/สัปดาห์	☐มีมากกว่า 18 ชั่วโมง/สัปดาห์

8.2 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	☐ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

8.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการให้คำปรึกษา

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....
- 10.....

9. คุณภาพของผู้เรียน/ผลการเรียน/ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน

9.1 ผู้สอนมีการจัดทำบันทึกการสอน

คำอธิบาย หลังการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนมีการจัดทำบันทึกผลการเรียนการสอน ประเด็นปัญหา แนวทางแก้ไข ข้อสรุปต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ ในแต่ละสัปดาห์

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
1. ผู้สอนมีการจัดทำบันทึกการสอน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

9.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

คำอธิบาย ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน โดยเปิดโอกาสให้สะท้อนความคิดเห็นต่างๆ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

9.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินหลังการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....



2. องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย

2. งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์

2.1 งานวิจัยในชั้นเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการทำงานวิจัยในชั้นเรียนในรายวิชาต่างๆ จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. งานวิจัยในชั้นเรียน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

2.2 งานวิจัยในสถาบัน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการทำงานวิจัยสถาบัน จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. งานวิจัยในสถาบัน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

2.3 งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

คำอธิบาย ผู้สอนมีการทำงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ที่อยู่ในระหว่าง

ดำเนินการ จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่อยู่ ระหว่างดำเนินการ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

2.4 งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นหัวหน้าโครงการ

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ที่เป็นหัวหน้าโครงการ

จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็น หัวหน้าโครงการ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

1.5 งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นผู้ร่วมโครงการ

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ที่เป็นผู้ร่วมโครงการ จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นผู้ร่วม โครงการ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

1.6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านงานวิจัย/ สิ่งประดิษฐ์ / ผลงาน
สร้างสรรค์ต่อปี

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

2. งบประมาณงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์

2.1 งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนงานวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับ ทุนอุดหนุนวิจัยจากภายใน มหาวิทยาลัย	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

2.2 งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายนอก
มหาวิทยาลัย

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ที่ได้รับทุนอุดหนุนงานวิจัย
จากภายนอก จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/ ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับ ทุนอุดหนุนวิจัยจากภายนอก มหาวิทยาลัย	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

2.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านจำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ /
ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับงบประมาณ

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....

3. การเผยแพร่ผลงานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/ผลงานสร้างสรรค์

3.1 การนำเสนอผลงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ในสถาบันการศึกษา

คำอธิบาย ผู้สอนมีการนำเสนอผลงานวิจัย / มีบทความทางวิชาการ / มีผลงานสร้างสรรค์ ใน
สถาบันการศึกษา จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. การนำเสนอผลงานวิจัย/ บทความทางวิชาการ / ผลงาน สร้างสรรค์ใน สถาบันการศึกษา	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

3.2 งานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และหรือนำไปใช้
ประโยชน์ในระดับชาติ / นานาชาติ

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และ
หรือนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ / นานาชาติ จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3.2 งานวิจัย / บทความทาง วิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ ตีพิมพ์เผยแพร่ และหรือ นำไปใช้ประโยชน์ใน ระดับชาติ / นานาชาติ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

3.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัย

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....

4. จำนวนผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ

4.1 งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัลวิจัยดีเด่นจากหน่วยงานหรือ
สถาบันที่มีชื่อเสียง

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัลวิจัยดีเด่นจาก
หน่วยงานหรือสถาบันที่มีชื่อเสียง จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับ รางวัลวิจัยดีเด่นจาก หน่วยงานหรือสถาบันที่มี ชื่อเสียง	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

4.2 งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและเป็นงานสร้างองค์ความรู้ใหม่

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและเป็นงานสร้างองค์ความรู้ใหม่ จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและเป็นงานสร้างองค์ความรู้ใหม่	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

4.3 ผลงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สิน

ทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร

คำอธิบาย ผู้สอนมีผลงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. ผลงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

4.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....



3. องค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

1. การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน

1.1 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการในระดับคณะวิชาต่อภาคเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นกรรมการวิชาการในระดับคณะวิชาต่อภาคเรียน จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการในระดับคณะวิชาต่อภาคเรียน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

1.2 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นกรรมการทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

1.3 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับคณะ ภายนอกคณะ

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นกรรมการทางวิชาการระดับคณะ ภายนอกคณะ จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับคณะ ภายนอกคณะ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

1.4 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นกรรมการวิชาการระดับมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับมหาวิทยาลัยภายนอก	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

1.5 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับชาติ / ระดับนานาชาติ

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นกรรมการวิชาการระดับชาติ / ระดับนานาชาติ จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับชาติ / นานาชาติ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

1.6 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
6. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

1.7 จำนวนครั้งในการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
7. จำนวนครั้งในการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

1.8 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
8. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

1.9 จำนวนกิจกรรม / โครงการบริการทางวิชาการที่เป็นที่ปรึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยใน
ระดับชาติหรือนานาชาติ

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ
จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
9. จำนวนกิจกรรม / โครงการบริการทางวิชาการ ที่เป็นที่ปรึกษาภายนอก มหาวิทยาลัยในระดับชาติ หรือนานาชาติ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 กิจกรรม	☐ มี 2 กิจกรรม	☐ มี 3 กิจกรรม	☐ มีมากกว่า 3 กิจกรรม

1.10 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการเป็นกรรมการวิชาการ

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....
- 10.....

2. การเป็นวิทยากร

2.1 จำนวนครั้งในการเป็นวิทยากรที่ให้ความรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นวิทยากรที่ให้ความรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนครั้งในการเป็น วิทยากรที่ให้ความรู้ใน สาขาวิชาที่รับผิดชอบ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

2.2 จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่เป็นวิทยากรในองค์กร / หน่วยงาน / ชุมชนอื่นๆ

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นวิทยากรในองค์กร / หน่วยงาน / ชุมชนอื่นๆ จำนวนครั้งต่อสัปดาห์

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย / สัปดาห์ที่เป็นวิทยากรใน องค์กร / หน่วยงาน / ชุมชน อื่นๆ	☐ ไม่มี	☐ มี 1-6 ชั่วโมง	☐ มี 7-12 ชั่วโมง	☐ มี 13-18 ชั่วโมง	☐ มีมากกว่า 18 ชั่วโมง

2.3 จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายใน

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นวิทยากรให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายในมหาวิทยาลัย

จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้ และให้บริการวิชาชีพแก่ บุคคลภายใน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 เรื่อง	☐ มี 2 เรื่อง	☐ มี 3 เรื่อง	☐ มีมากกว่า 3 เรื่อง

2.4 จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายนอก

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นวิทยากรให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย

จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้ และให้บริการวิชาชีพแก่ บุคคล ภายนอก	☐ ไม่มี	☐ มี 1 เรื่อง	☐ มี 2 เรื่อง	☐ มี 3 เรื่อง	☐ มีมากกว่า 3 เรื่อง

2.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการเป็นวิทยากร

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

3. การมีส่วนร่วม / การสร้างเครือข่าย

3.1 จำนวนผลงานนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชนได้

คำอธิบาย ผู้สอนมีผลงานที่นำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชน จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนผลงานนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชนได้	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ผลงาน	☐ มี 2 ผลงาน	☐ มี 3 ผลงาน	☐ มีมากกว่า 3 ผลงาน

3.2 จำนวนครั้งของการให้บริการการฝึกอบรมในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน และประเทศชาติ

คำอธิบาย ผู้สอนให้บริการการฝึกอบรมในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมชุมชน และประเทศชาติ จำนวน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนครั้งของการให้บริการการฝึกอบรมในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมชุมชน และประเทศชาติ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

3.3 จำนวนครั้งของกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

คำอธิบาย ผู้สอนมีกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนครั้งของกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

3.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการมีส่วนร่วม / เครือข่าย

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....



4. องค์ประกอบด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1. ผลงาน / โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.1 จำนวนผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

คำอธิบาย ผู้สอนมีผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ผลงาน	☐ มี 2 ผลงาน	☐ มี 3 ผลงาน	☐ มีมากกว่า 3 ผลงาน

1.2 จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

คำอธิบาย ผู้สอนมีผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ผลงาน	☐ มี 2 ผลงาน	☐ มี 3 ผลงาน	☐ มีมากกว่า 3 ผลงาน

1.3 จำนวนผลงานหรือชิ้นงานการพัฒนองคค์ความรู้และสร้างมาตรฐานศิลปะและวัฒนธรรม

คำอธิบาย ผู้สอนมีผลงานหรือชิ้นงานการพัฒนองคค์ความรู้และสร้างมาตรฐานศิลปะและวัฒนธรรม

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนผลงานหรือชิ้นงาน การพัฒนาองค์ความรู้และ สร้างมาตรฐานศิลปะและ วัฒนธรรม	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ผลงาน	☐ มี 2 ผลงาน	☐ มี 3 ผลงาน	☐ มีมากกว่า 3 ผลงาน

1.4 จำนวนโครงการที่เป็นผู้รับผิดชอบ / ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม .

คำอธิบาย ผู้สอนมีโครงการที่เป็นผู้รับผิดชอบ / ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. จำนวนโครงการที่เป็น ผู้รับผิดชอบ / ดำเนินงานทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม	☐ ไม่มี	☐ มี 1 โครงการ	☐ มี 2 โครงการ	☐ มี 3 โครงการ	☐ มีมากกว่า 3 โครงการ

1.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านผลงาน / โครงการในการทำ
นุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

2. การมีส่วนร่วม

2.1 จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

คำอธิบาย ผู้สอนมีส่วนร่วมในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนครั้งในการมีส่วน ร่วมในงานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

2.2 จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม

คำอธิบาย ผู้สอนมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

2.3 จำนวนครั้งในการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริม

เอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม

คำอธิบาย ผู้สอนมีการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริม

เอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนครั้งในการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการมีส่วนร่วม

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

ขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

**รูปแบบประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (สำหรับนักศึกษา)**

คำชี้แจง

1. รูปแบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินภาระงานด้านต่างๆ ของบุคลากรสายการสอน ในเชิงประจักษ์ (ตามความจริง) ของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเป็นการประเมินโดยผู้เรียน

2. โปรดตอบแบบสอบถามตามข้อคำถามต่างๆ ตามความคิดเห็นที่มีความเป็นจริงมากที่สุด

ที่สุด

3. คำตอบและผลที่ได้จากการประเมินผลฉบับนี้ จะไม่ส่งผลหรือมีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อผู้ตอบแบบประเมิน

4. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยเฉพาะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา แก้ไขปัญหา การปรับปรุงและพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายสอน และเพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5. แบบประเมินภาระงานฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการสอน

หมายเหตุ ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินให้ข้อมูลหรือตอบแบบประเมินทุกๆ ข้อคำถาม และตามความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประเมิน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ และกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่ตรงตาม
ข้อเท็จจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
- 2. ปัจจุบันศึกษาอยู่ในคณะ
- 3. ปัจจุบันศึกษาอยู่ในสาขาวิชา
- 4. ปัจจุบันศึกษาอยู่ในชั้นปี
- 5. วิชาที่ท่านประเมินคือวิชา

ตอนที่ 2 การประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการสอน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ และกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่ตรงตาม
ข้อเท็จจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน

1.1 ผู้สอนมีจำนวนวิชาที่รับผิดชอบสอนในแต่ละภาคเรียน
คำอธิบาย ใน 1 ภาคเรียน มีวิชาที่ผู้สอนรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนจำนวนเท่าใด

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. ผู้สอนมีจำนวนวิชาที่ รับผิดชอบสอนในแต่ละภาค เรียน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 รายวิชา	☐ มี 2 รายวิชา	☐ มี 3 รายวิชา	☐ มีมากกว่า 3 รายวิชา

1.2 ผู้สอนมีจำนวนชั่วโมงที่สอน/สัปดาห์
คำอธิบาย ใน 1 ภาคเรียน มีชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์ ในวิชาที่ผู้สอนรับผิดชอบในการ
จัดการเรียนการสอนจำนวนเท่าใด

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. ผู้สอนมีจำนวนชั่วโมงที่ สอน /สัปดาห์	☐ ไม่มี	☐ มี 1-6 ชั่วโมง	☐ มี 7-12 ชั่วโมง	☐ มี 13-18 ชั่วโมง	☐ มีมากกว่า 18 ชั่วโมง

1.3 จำนวนชั่วโมงตรวจงาน/สัปดาห์

คำอธิบาย ใน 1 ภาคเรียน มีชั่วโมงตรวจงานหรือการบ้านต่อสัปดาห์ ในวิชาที่ผู้สอน
รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนจำนวนเท่าใด

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนชั่วโมงตรวจงาน / สัปดาห์	☐ ไม่มี	☐ มี 1-6 ชั่วโมง	☐ มี 7-12 ชั่วโมง	☐ มี 13-18 ชั่วโมง	☐ มีมากกว่า 18 ชั่วโมง

1.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการการสอน

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

6.....

7.....

8.....

9.....

2. การวางแผนการเรียนการสอน

2.1 การจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus)

คำอธิบาย ผู้สอนจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus) และแจกให้แก่ผู้เรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. การจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus)	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็น ประจำ (80- 100%)

2.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

คำอธิบาย ผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่แสดงถึงการเตรียมกิจกรรม (การอภิปราย การซักถาม การพูดคุย และการยกตัวอย่างปัญหา ฯลฯ) การเตรียมพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอนและอุปกรณ์เครื่องช่วยสอน การเตรียมการด้านการวัดและประเมินผล

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

2.3 การเตรียมความพร้อมก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

คำอธิบาย ผู้สอนเตรียมความพร้อมในการศึกษา อันได้แก่ การเตรียมชั้นเรียน การเตรียมเอกสารและตำรา การเตรียมห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติงาน การค้นคว้าเอกสารข้อมูล และแหล่งหรือช่องทางในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. การเตรียมความพร้อมก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

2.4 วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย

คำอธิบาย ผู้สอนได้วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งเชื่อมโยงหรือบูรณาการความรู้ในแต่ละวิชาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน และการบูรณาการไปสู่รายวิชาอื่นๆ เช่น การกล่าวถึง อ้างถึง หรือยกตัวอย่างความสัมพันธ์ ฯลฯ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

2.5 วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

คำอธิบาย ผู้สอนมีการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มุ่งคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความรู้ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน เช่น การจัดกลุ่มกิจกรรม การนำเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย ฯลฯ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้แก่ผู้เรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

2.6 วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมุ่งสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน ที่มุ่งสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียนบนพื้นฐานประสบการณ์เดิม โดยการถ่ายโยงความรู้ เช่น การร่วมอภิปราย การซักถาม การยกประเด็นปัญหาหรือการยกตัวอย่าง ฯลฯ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
6. วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมุ่งสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

2.7 ให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการทำกิจกรรม

คำอธิบาย ผู้สอนให้ความสนใจและให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการทำกิจกรรมการเรียนการสอนการฝึกปฏิบัติและการปฏิบัติ การทดลอง และแหล่งข้อมูลและช่องทางในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ ตลอดจนการเสนอแนวคิด วิธีการ และช่องทางในการแสวงหาความรู้และการพัฒนาผู้เรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
7. ให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการทำกิจกรรม	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

2.8 สนับสนุนให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง

คำอธิบาย ผู้สอนส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลและช่องทางในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ ตลอดจนการตั้งประเด็นปัญหา การเสนอแนะช่องทาง แนวคิด และวิธีการต่างๆ ในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
8. สนับสนุนให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

2.9 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมิน ด้านการวางแผนกิจกรรมการเรียน

การสอน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....

3. การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน

3.1 เตรียมความพร้อมของผู้สอนโดยการศึกษาค้นคว้า ทดลองและปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเตรียมความพร้อม โดยการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากเนื้อหารายวิชาที่จัดการเรียนการสอน เนื้อหาที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์ การทดลองและการฝึกปฏิบัติจนเกิดความเชี่ยวชาญชำนาญ และสามารถนำเสนอและให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. เตรียมความพร้อมของผู้สอนโดยการศึกษาค้นคว้า ทดลองและปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

3.2 เตรียมเอกสาร / แหล่งข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการแสวงหาความรู้ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเตรียมเอกสาร ตำรา และแหล่งข้อมูลเพื่อการสืบค้นต่างๆ แก่ผู้เรียน และสนับสนุนหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการแสวงหาความรู้ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. เตรียมเอกสาร / แหล่งข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการแสวงหาความรู้ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

3.3 เตรียมสื่อการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเตรียมสื่อการสอน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย มีความเหมาะสม และเพียงพอกับกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. เตรียมสื่อการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

3.4 เตรียมการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมและสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเตรียมเทคนิคและวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาที่สอน ตลอดจนแจ้งรายละเอียดต่างๆ แก่ผู้เรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. เตรียมการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมและสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชา	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

3.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมิน ด้านการเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....

4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.1 ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนก่อนที่จะเริ่มต้นเนื้อหา / บทเรียนใหม่ทุกครั้ง

คำอธิบาย ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ เช่น การอภิปราย การซักถาม ฯลฯ ในการนำเข้าสู่บทเรียนในรายวิชาต่างๆ ก่อนที่จะเริ่มต้นเนื้อหาวิชา หรือบทเรียนใหม่ทุกครั้ง

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนก่อนที่จะเริ่มต้นเนื้อหา/บทเรียนใหม่ทุกครั้ง	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

4.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดและดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้ หรือประมวลการสอน (Course Syllabus) แก่ผู้เรียน ตามที่แจ้งหรือแจกให้แก่ผู้เรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการวางแผนการจัดการเรียนรู้	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

4.3 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนับสนุนหรือมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนในการเรียนรู้ เช่น การร่วมอภิปราย การซักถาม การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรม หรือได้ทดลอง เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้จากการบรรยาย

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.4 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองมากกว่าการถ่ายทอด

ความรู้โดยผู้สอนเพียงอย่างเดียว

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดหรือสร้างความรู้ความเข้าใจได้ด้วยตนเอง เช่น การจัดกิจกรรมหรือการใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายการเรียนรู้ การตั้งประเด็นปัญหาเพื่อเกิดการอภิปรายร่วมกัน การจัดทำประเด็นโครงงานหรือโครงการเพื่อการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้และการเข้าถึงความรู้ของผู้เรียน ตลอดจนการให้คำปรึกษาชี้แนะ ในการทำงานกิจกรรมต่างๆ มากกว่าการถ่ายทอดความรู้โดยผู้สอนเพียงผู้เดียว

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองมากกว่าการถ่ายทอดความรู้โดยผู้สอนเพียงอย่างเดียว	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.5 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติ ได้ทดลอง เพื่อเกิดความชำนาญ การเรียนรู้และการเข้าใจในเนื้อหาวิชาและกิจกรรมต่างๆ และส่งเสริมหรือชี้แนะให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการ และประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง เช่น การจัดทำโครงงานวิจัย การค้นคว้า การสร้างสรรค์ และการสร้างสิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.6 กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนเสมอ

คำอธิบาย ผู้สอนมีการกระตุ้น หรือจัดสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนเสมอ เช่น การตั้งประเด็นปัญหาเพื่อการอภิปรายร่วมกัน การซักถาม และการเสนอแนะ ตลอดจนการจัดทำโครงงานวิจัย การค้นคว้า การสร้างสรรค์ และการสร้างสิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ โดยการสรุปผลหรือจากการค้นพบความรู้ต่างๆ และแนวทางใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
6. กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนเสมอ	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.7 กระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์/ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่

คำอธิบาย ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนทบทวน หรือนำประสบการณ์ ความรู้เดิม เช่น จากเนื้อหารายวิชาต่างๆ มาเชื่อมโยงหรือบูรณาการกับความรู้ใหม่ในรายวิชาที่จัดการเรียนการสอน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
7. กระตุ้นให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ / ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.8 ขณะดำเนินการกิจกรรมการเรียนการสอนมีการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะๆ

คำอธิบาย ผู้สอนมีการตรวจสอบหรือประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ในขณะหรือในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การซักถามพูดคุย การสอบทานความรู้ การตั้งคำถามหรือประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่จัดกิจกรรม ตลอดจนปัญหาในการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ การทดลอง และการทำโครงการงาน ฯลฯ เป็นระยะๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
8. ขณะดำเนินการกิจกรรมการเรียนการสอนมีการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะๆ	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.9 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม

คำอธิบาย ผู้สอนยินดีที่จะให้หรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับเนื้อหาความรู้ในรายวิชาต่างๆ การแสวงหาความรู้ แหล่งข้อมูล เทคนิควิธีการ โดยการจัดช่วงเวลาในการซักถามทั้งในระยะเวลาที่จัดการเรียนการสอน และนอกชั้นเรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
9. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถาม	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

4.10 ขณะดำเนินการกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน

คำอธิบาย ในขณะการดำเนินการกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้สอนให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกๆ คน อย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน เช่น การซักถาม พูดคุย หรือการถามความคิดเห็นของผู้เรียน เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ปัญหาการเรียน การฝึกปฏิบัติ และการปฏิบัติโครงการงาน ฯลฯ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
10. ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

4.11 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....

5. สื่อและอุปกรณ์การสอน

5.1 มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเลือกใช้สื่อการสอน วิธีการสอน ตัวอย่างหรือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และสามารถนำเสนอหรืออธิบายให้แก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

5.2 สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนที่มีความเหมาะสม สัมพันธ์ และสอดคล้องกับบทเรียนและเนื้อหาวิชาที่สอน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็น ประจำ (80-100%)

5.3 มีการจัดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ใช้ในการเรียนรู้ / ปฏิบัติจริง

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดชั้นเรียน สื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน แหล่งข้อมูลความรู้ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้ การทดลอง และการฝึกปฏิบัติจริง

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. มีการจัดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ใช้ในการเรียนรู้ / ปฏิบัติจริง	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็น ประจำ (80-100%)

5.4 มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการใช้แหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน เช่น การแนะนำแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า หรือบุคคลอ้างอิงต่างๆ และการทัศนศึกษาหรือการดูงาน ตลอดจนการใช้วิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาเป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือบทเรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็น บางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็น ประจำ (80-100%)

5.5 สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอกับผู้เรียน

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมอย่างเพียงพอกับความต้องการของผู้เรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
5. สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอกับผู้เรียน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

5.6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านสื่อและอุปกรณ์การสอน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....
- 10.....

6. เอกสารประกอบการสอน/ตำรา/เอกสารเรียนเรียง/สรุปย่อ

6.1 แนะนำรายชื่อนหนังสือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถแนะนำรายชื่อนหนังสือ ตำรา และแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
1. แนะนำรายชื่อนหนังสือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ส่วนรับเอกสารงานเพื่อคัดลอกและเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.2 ผู้สอนมีการแจกเอกสารประกอบการสอนให้กับผู้เรียนทุกครั้ง

คำอธิบาย ผู้สอนมีการแจกเอกสารประกอบการสอน คำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้
ต่างๆ แก่ผู้เรียนในทุกรายวิชา

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. ผู้สอนมีการแจกเอกสาร ประกอบการสอนให้กับ ผู้เรียนทุกครั้ง	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็น ประจำ (80- 100%)

6.3 เอกสารประกอบการสอนมีความทันสมัย และสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา

คำอธิบาย ผู้สอนได้จัดทำเอกสารประกอบการสอนที่มีความทันสมัย และสอดคล้องกับ
ขอบเขตของเนื้อหาวิชา

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. เอกสารประกอบการสอน มีความทันสมัยและ สอดคล้อง กับขอบเขต ของเนื้อหาวิชา	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็น ประจำ (80- 100%)

6.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านเอกสารประกอบการสอน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....
- 10.....

7. การวัดและประเมินผลการสอน

7.1 มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจนแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจนแก่ผู้เรียน ในรายวิชาต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจนแก่ผู้เรียน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

7.2 อธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัดและประเมินผล

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถอธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ต้องการวัดและประเมินผลการเรียนในรายวิชาต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. อธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัดและ ประเมินผล	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

7.3 ชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่ผู้เรียนให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจน

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่ผู้เรียนให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจนในรายวิชาต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. ชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่ผู้เรียนให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

7.4 ใช้เครื่องมือ/เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่น่าเชื่อถือและมีความเที่ยงตรง

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถใช้เครื่องมือ ใช้เทคนิค และใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่มีความน่าเชื่อถือและมีความเที่ยงตรง

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. ใช้เครื่องมือ/เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่น่าเชื่อถือและมีความเที่ยงตรง	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

7.5 เครื่องมือ / เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถเลือกใช้เครื่องมือ เทคนิค วิธีการ และวิธีประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอนในรายวิชาต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. เครื่องมือ/เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ (80-100%)

7.6 มีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาค่าความยากง่าย

คำอธิบาย ผู้สอนมีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาค่าความยากง่ายของข้อสอบในรายวิชาต่างๆ และแจ้งให้ผู้เรียนได้รู้

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
6. มีการวิเคราะห์ข้อสอบเพื่อหาค่าความยากง่าย	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

7.7 ให้โอกาสแก่ผู้เรียนในการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการสอนต่อไป

คำอธิบาย ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำวิธีประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
7. ให้โอกาสแก่ผู้เรียนในการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการสอนต่อไป	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

7.8 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการวัดและประเมินผลการสอน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....

8. การให้คำปรึกษา

8.1 มีการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สามารถเข้ารับคำปรึกษา ข้อสงสัย และแนวทางในการเรียน การฝึกปฏิบัติ และการจัดทำโครงการงานต่างๆ ได้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. มีการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน	☐ ไม่มี	☐ มี 1-6 ชั่วโมง /สัปดาห์	☐ มี 7-12 ชั่วโมง /สัปดาห์	☐ มี 13-18 ชั่วโมง /สัปดาห์	☐ มีมากกว่า 18 ชั่วโมง /สัปดาห์

8.2 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ (0%)	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง (1-39%)	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย (40-59%)	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง (60-79%)	☐ ปฏิบัติ เป็นประจำ (80- 100%)

8.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินด้านการให้คำปรึกษา

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....
- 10.....

9. คุณภาพของผู้เรียน/ผลการเรียน/ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน

9.1 ผู้สอนมีการจัดทำบันทึกการสอน

คำอธิบาย หลังการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนมีการจัดทำบันทึกผลการเรียนการสอน ประเด็นปัญหา แนวทางแก้ไข ข้อสรุปต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ ในแต่ละสัปดาห์

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
1. ผู้สอนมีการจัดทำบันทึกการสอน	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

9.2 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

คำอธิบาย ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน โดยเปิดโอกาสให้สะท้อนความคิดเห็นต่างๆ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	☐ไม่ได้ปฏิบัติ(0%)	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง(1-39%)	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย(40-59%)	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง(60-79%)	☐ปฏิบัติเป็นประจำ(80-100%)

9.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบประเมินหลังการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

เอกสารหมายเลข 4

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของภาระงาน

- คำชี้แจง
- 1. การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของภาระงาน ประกอบด้วยการประเมินจากภาระงาน 4 ภาระ ได้แก่ (1) ภาระงานด้านการสอน (2) ภาระงานด้านการวิจัย (3) ภาระงานด้านบริการวิชาการแก่สังคม และ (4) ภาระงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยพิจารณาจากกรอบการประเมินจากตารางเกณฑ์คะแนนการตัดสิน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน
 - 2. กำหนดคะแนนน้ำหนักความสำคัญของภาระงานที่ใช้ โดยผลรวมของน้ำหนักความสำคัญทุกภาระงาน รวมเป็น 100 คะแนน

ภาระงานที่ใช้	น้ำหนักความสำคัญ (%)
ภาระงานด้านการสอน	
ภาระงานด้านการวิจัย	
ภาระงานด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	
ภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	
รวม	100

เอกสารหมายเลข 5

เกณฑ์ค่าคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เกณฑ์คะแนนการตัดสินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ได้จากการประชุมผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันนั้นจะต้องมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 4 จากสเกล 5 ระดับ หรือคะแนนเกณฑ์การตัดสิน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมคือ 70% โดยคะแนนที่ถือว่าผ่านแต่ละองค์ประกอบเป็นไปตามตาราง

ตาราง แสดงเกณฑ์คะแนนการตัดสินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

+องค์ประกอบ ของภาระงาน	จำนวน ข้อของ ภาระ งาน	คะแนน เต็ม	เกณฑ์ภาระ งาน มหาวิทยาลัย	คะแนนถ่วง น้ำหนักตาม เกณฑ์ มหาวิทยาลัย	คะแนน เต็ม x คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	คะแนน เต็ม 100%	คะแนน เกณฑ์ ผ่าน 70%
1. การสอน							
2. การวิจัย							
3. การบริการ วิชาการแก่ สังคม							
4.การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม							
รวม							



ภาคผนวก จ

**เอกสารที่เกี่ยวข้องในการประเมินรูปแบบ 4 ด้าน และตัวบ่งชี้ย่อยและเกณฑ์
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**



ที่ ศษ 0582.11/2612

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ถ. ลาดกระบัง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

5 พฤษภาคม 2551

เรื่อง ประเมินรูปแบบ 4 มาตรฐาน และตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตัดสินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์

เรียน ผศ.ดร.อรสา โกศลนันทกุล (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินภาระงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
(เอกสารหมายเลข 1)

2. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
(เอกสารหมายเลข 2)

3. รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
สำหรับนักศึกษา (เอกสารหมายเลข 3)

4. ประเมินตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตัดสินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์ (เอกสารหมายเลข 4)

5. แบบประเมินรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน 4 มาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (เอกสารหมายเลข 5)

ด้วย นายคุณวิทย์ กาญจนวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา
รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” โดยมี ดร.มธุชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุม
วิทยานิพนธ์ ดร.ธรรพ์ จินะวัฒน์ และ ผศ.ดร.จันทร์ประภา พลชาติ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ขอความคิดเห็นจากท่านเกี่ยวกับการประเมินตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตัดสินการปฏิบัติงานของ
บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยเอกสารหมายเลข 1 – 3 ผู้วิจัยได้เก็บความคิดเห็นจากกลุ่มตัวแทนเอกสาร
หมายเลข 4 และ 5 ทางผู้วิจัยขอให้ท่านได้ประเมินรูปแบบ 4 มาตรฐาน และตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อการวิจัยของนายคุณวิทย์ กาญจนวงศ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง มา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระศักดิ์ ศรีเชษฐสุนทร

ผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิมนิเทศการแทนฉบับนี้

นางสาวจิราธิภา

โทร ๐๒-๒๖๑-๓๖๑๒ โทรสาร ๐๒-๒๖๑-๔๓๗๕

คู่มือการใช้รูปแบบแบบประเมินภาระงานของบุคลากรสายการสอน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



คำนำ

เอกสารคู่มือการใช้รูปแบบประเมินภาระงานของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วยหัวข้อที่ผู้ประเมินจะใช้ประกอบในการพิจารณา และตัดสินใจ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมิน จำนวน 5 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประเมิน ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการสอน ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย ตอนที่ 4 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และตอนที่ 5 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ในการพัฒนาเครื่องมือเพื่อการประเมินภาระงานของบุคลากรฉบับนี้ ได้รับการพัฒนาจากการแนะนำของท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ท่านผู้เชี่ยวชาญ และท่านผู้ทรงคุณวุฒิหลายๆ ท่าน ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าต่อการนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนารูปแบบการประเมินให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของการประเมินคือ การพัฒนาภาระงานของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นายอุดมวิทย์ กาญจนวงศ์
ผู้วิจัย

สารบัญ

		หน้า
ตอนที่ 1	องค์ประกอบของเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	255
	-ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	255
ตอนที่ 2	กรอบแนวคิดรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	258
	-แนวคิดการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	258
	-เป้าหมายของการประเมิน	260
	-สิ่งที่มุ่งประเมิน	260
	-วิธีการประเมิน	260
	-ขั้นตอนดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	261
	-ระยะเวลาการประเมิน	261
ตอนที่ 3	นิยามศัพท์เฉพาะของเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร	263
	-นิยามศัพท์เฉพาะ	263
	-องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน	264
	-การประเมินองค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย	268
	-การประเมินองค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	269
	-การประเมินองค์ประกอบด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	271
ตอนที่ 4	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการประเมิน	272
	-เกณฑ์ค่าคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	272
	-การรายงานผลการประเมิน	272

ตอนที่ 1 องค์ประกอบของเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาขั้นสูงที่ทำหน้าที่พหุกิจ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยภารกิจที่หลากหลาย จึงมีผู้เปรียบมหาวิทยาลัยว่าเป็นชุมวิชาของสังคม ทำหน้าที่คูดสมองของประเทศชาติ (วิจิตร ศรีสอ้าน. 2536 : 26) มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ดังกล่าวได้ ต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรหลักในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว คือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Feldman and Newcomb (1976 : 43) ที่ให้ความสำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ว่า “ความเป็นเลิศของอุดมศึกษาขึ้นอยู่กับอาจารย์” และ Bowen and Schuster (1986 : 67) กล่าวในทำนองเดียวกันว่า “อาจารย์ คือ มหาวิทยาลัย” ซึ่งมีนัยว่า อาจารย์เป็นอย่างไร มหาวิทยาลัยก็เป็นอย่างนั้น ทั้งนี้เพราะอาจารย์ คือ ผู้ปฏิบัติทุกภารกิจของมหาวิทยาลัยไม่ว่างานด้านการสอน การวิจัย การวางแผน การวางแผน การจัดทำหลักสูตร การบริหาร การให้บริการปรึกษาแก่นักเรียน ภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ Kolb (1988 : 83) ที่กล่าวว่าอาจารย์คือ ผู้สร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เพราะหน้าที่ของอาจารย์คือ การพัฒนาคน เตรียมคนเข้าสู่วิชาชีพทุกวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำของประเทศ นักบริหาร นักธุรกิจ นักปกครอง ครู แพทย์ นักกฎหมาย ฯลฯ ถือได้ว่าอาจารย์คือ ผู้ปูทางแห่งความสำเร็จของทุกวิชาชีพทุกยุคทุกสมัย ในฐานะนักวิจัย อาจารย์เป็นผู้นำในการค้นคว้าขยายพรมแดนแห่งความรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่แก่สังคม สังคมต้องพึ่งพาการค้นคว้าของอาจารย์ ต้องการการวิพากษ์วิจารณ์และการให้คำปรึกษาของอาจารย์ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจึงต้องมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจารย์ซึ่งมีแบบแผนในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวได้ว่า ผู้ที่เข้ามาสู่โลกของนักวิชาการหรือมาเป็นอาจารย์จะต้องทุ่มเทสละให้กับโลกของการคิด มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะถ่ายทอดความรู้ รักการสอน และศึกษาค้นคว้าให้กว้างขวางยิ่งขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมทางวิชาการที่สืบทอดกันมาในกลุ่มนักวิชาการตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ผู้เป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี อบรมดี สอนดีและมีวินัย (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2544 : 45) อาจารย์สามารถปฏิบัติภารกิจอันหลากหลายของมหาวิทยาลัยได้ การเป็นอาจารย์เป็นความปรารถนาของบัณฑิตชั้นนำ เป็นวิชาชีพที่ผู้อยู่ในวิชาชีพรู้สึกภาคภูมิใจ คนทั่วไปให้เกียรติให้ความเคารพนับถือและยกย่องเป็นปูชนียบุคคลที่ควรเป็นอย่างยิ่ง สำหรับภารกิจของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ตามนโยบายของรัฐและอุดมการณ์ของมหาวิทยาลัย ย่อมต้องการให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งผลิตนักวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่างๆ ที่จำเป็น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลก้าวเข้าสู่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2548 จำเป็นที่จะต้องระดมสรรพกำลัง กลยุทธ์การบริหารที่มีประสิทธิภาพ นำพามหาวิทยาลัยก้าวไปสู่ความสำเร็จและบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เข้าใจพื้นฐานของราชมงคล เป็นผู้ร่วมจิตใจของชาวราชมงคลให้ทำหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ มีเครือข่ายเพื่อสามารถสร้างความร่วมมือได้อย่างกว้างขวางพร้อมพาร้องคร่ำครวญไปสู่สากล (นายยุทธ สงค์ธนาพิทักษ์, 2548 : 2) จากโครงสร้างใหม่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จะต้องมีการเตรียมตัวบุคลากรให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจารย์มหาวิทยาลัยจะต้องมีความรู้ในการจัดการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะกับภาระกิจหลักทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แบ่งเป็น 6 คณะ 4 สำนักงาน และ 1 สถาบัน มีเครือข่ายที่ร่วมจัดการบริหาร คือ วิทยาเขตสาขลา วิทยาเขตเพาะช่าง วิทยาเขตบพิตรพิมุขจักรวรรดิ และวิทยาเขตวังไกลกังวล มีบุคลากร จำนวน 610 คน แยกเป็นบุคลากรสายสอน จำนวน 417 คน สายสนับสนุน จำนวน 193 คน เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดขึ้นใหม่ บุคลากรยังมีความสับสนต่อการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะมีความแตกต่างไปจากครั้งที่เป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยเฉพาะบุคลากรสายสอน

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรใดๆ องค์กรที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติตรงกับงานที่ทำ และมีเจตคติที่ดีต่องาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะมีส่วนให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรตามจุดมุ่งหมายและพันธกิจได้มีประสิทธิภาพมากกว่าองค์กรที่ปราศจากบุคลากรที่มีคุณสมบัติดังที่กล่าวมา ดังนั้นการบริหารจัดการบุคลากรจะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารบุคลากรในขั้นตอนเพื่อเป็นกระบอกส่งให้ฝ่ายบริหารจัดการได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบุคลากรและนำไปเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสรรบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการควบคุมบุคลากร

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กร มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร (2548:1) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่องค์ประกอบต่างๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integrated Human Resource Management) ทั้งยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับองค์กร โดยมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทราบจุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน รวมทั้งการพัฒนา

ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานยังช่วยให้ทราบว่าองค์กรควรจะให้ผลตอบแทนมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับผลงานของพนักงานในแต่ละช่วงที่ทำการประเมิน หากพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด ก็จะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะให้พนักงานมีโอกาสปรับปรุงแก้ไขตนเองหรือควรให้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานขององค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับไพฑูรย์ สันลาร์ตัน (2542 :189) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะปรับปรุงและพัฒนากิจการใด ๆ ให้ดี และมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมองและประเมินสภาพปัจจุบันของสิ่งนั้นก่อน เพื่อที่จะเทียบดูว่าสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะควรจะเป็นแตกต่างกันมากน้อยอย่างไร จะแก้ไขปรับปรุง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540:13) ได้กล่าวถึงงานวิจัยที่ศึกษาถึงประสิทธิภาพของรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถกำหนดตัวบ่งชี้หรือมิติที่มุ่งประเมินให้เกิดผลดีต่อองค์กรคือรูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา เนื่องจากมีจุดแข็งที่น่าสนใจและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นการประเมินตนเองและการทำงานเป็นทีม จุดแข็งของการประเมินแบบ 360 องศา มีดังนี้ (1) ข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากผู้ประเมินหลายแหล่งทำให้ช่องว่างและอคติลดน้อยลง เพราะผู้รับผิดชอบต่อข้อมูลย้อนกลับต้องเกี่ยวข้องกับผู้คนมากมาย (2) บุคลากรทุกคนในหน่วยงานจะมีอิทธิพลต่อกันและกันมากกว่าผู้บริหารเพียงคนเดียว ดังนั้นข้อมูลย้อนกลับจึงมีคุณค่าและไม่ถูกโต้แย้ง (3) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรมวางแผนเพื่อการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนและจัดตำแหน่งเป็นต้น (4) เป็นการวัดการปฏิบัติงานปัจจุบันที่เป็นปกติวิสัย (Current Typical Performance) (5) ไม่มีการฝึกอบรมผู้ประเมินก่อนทำการประเมิน เป็นการประเมินภายใต้สถานการณ์ที่ไม่ถูกจัดกระทำและ (6) สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น สร้างความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมรองรับแนวการบริหารแบบใหม่ และแนวทางการทำงานแบบทีมได้เป็นอย่างดี

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยคิดว่าการมีรูปแบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์อย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพที่ดีแล้ว จะช่วยให้อาจารย์และผู้เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำกับ ติดตามและตัดสินใจทางด้านการบริหารได้อีกด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยมีคำถามการวิจัยดังนี้

1. ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีอะไรบ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ควรเป็นอย่างไร

3. ประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พิจารณาจากอะไรบ้าง และผลการใช้เป็นอย่างไร

ตอนที่ 2 กรอบแนวคิดรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.1 แนวคิดการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ

1) เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมิน เพื่อการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร

2) สิ่งที่มีประเมิน ประเมินตามตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ผู้วิจัยได้จากเทคนิคเดลฟาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ครอบคลุมภาระหน้าที่ 4 ด้านประกอบด้วย

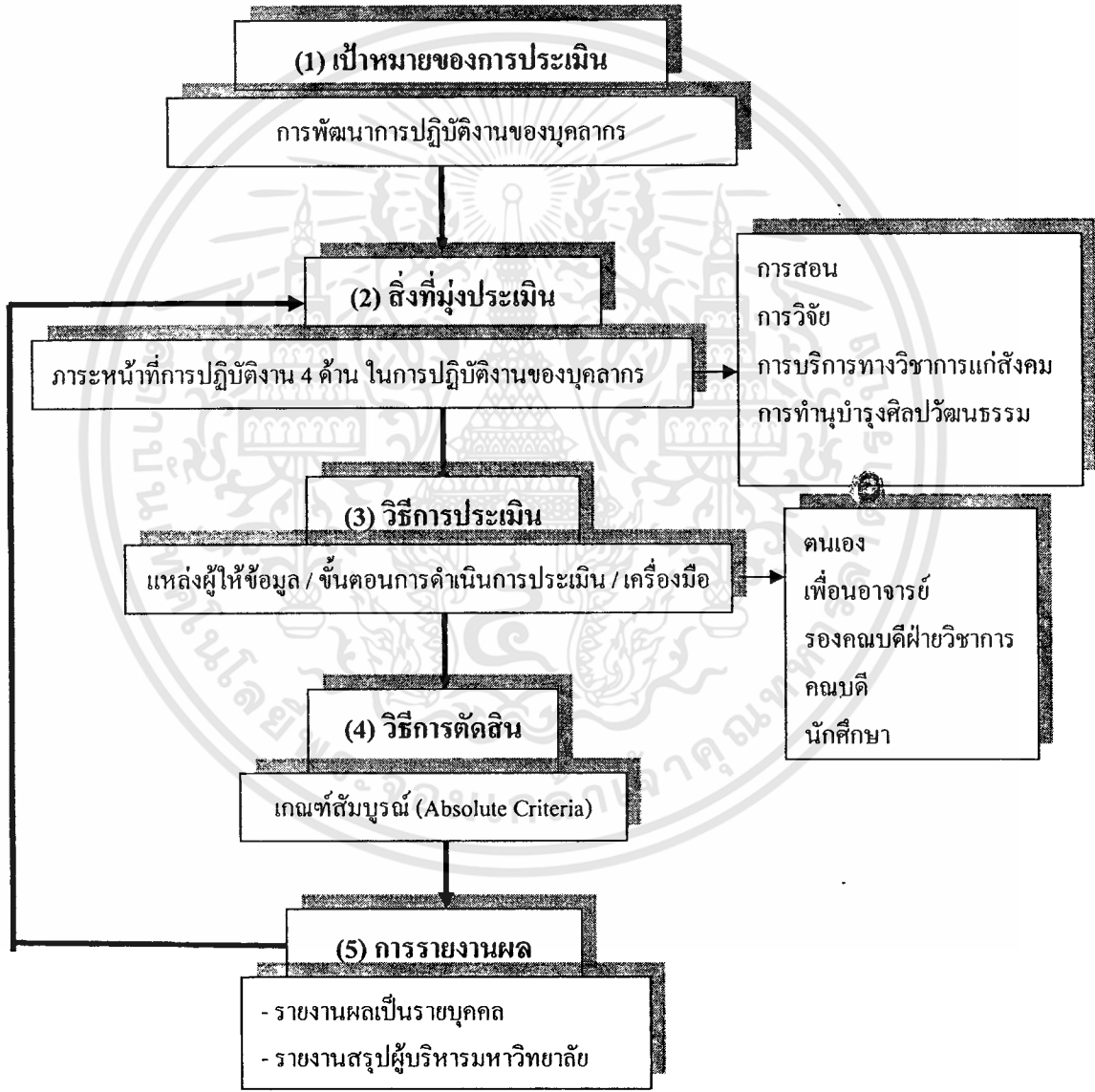
1. การสอน
2. การวิจัย
3. การบริการทางวิชาการแก่สังคม
4. การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

3) วิธีการประเมินในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ครั้งนี้ มีแหล่งผู้ให้ข้อมูล 5 แหล่ง ประกอบด้วย การประเมินตนเอง การประเมินเพื่อนอาจารย์ การประเมินจากรองคมนตรีฝ่ายวิชาการ การประเมินจากรองคมนตรี และการประเมินจากนักศึกษา โดยมีขั้นตอนของการดำเนินการประเมิน 7 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างการยอมรับของคณบดีในการใช้กระบวนการประเมินแบบ 360 องศา
2. การสร้างการยอมรับของครูผู้สอน
3. การออกแบบการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและการกำหนดน้ำหนักของข้อมูลส่วนต่าง ๆ
4. การเตรียมการประเมิน
5. การประเมินครั้งที่ 1
6. การประเมินครั้งที่ 2

7. การรายงานผลการประเมิน และใช้ระบบถ่วงน้ำหนักคะแนนความสำคัญ
ขององค์ประกอบ

- 4) วิธีการตัดสิน ใช้การเปรียบเทียบข้อมูลจากการประเมินกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) รูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 5) การรายงานผลการประเมิน โดยรายงานเป็น 2 ลักษณะคือ 1) รายงานผลการประเมิน เป็นรายบุคคล และ 2) รายงานผลการประเมินแก่ผู้บริหาร แสดงดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็น

2.2 เป้าหมายของการประเมิน

เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2.3 สิ่งที่มีมุ่งประเมิน

สิ่งที่มุ่งประเมิน ได้แก่ การปฏิบัติงานของบุคลากรครอบคลุมภาระหน้าที่ 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1. การสอน
- 2. การวิจัย
- 3. การบริการทางวิชาการแก่สังคม
- 4. การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

2.4 วิธีการประเมิน

แหล่งผู้ให้ข้อมูล หรือทีมผู้ประเมินแต่ละทีมประกอบด้วย 1) คณบดี 2) รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 3) อาจารย์ (ที่ถูกประเมิน) 4) เพื่อนอาจารย์ และ 5) นักศึกษา ดังแผนภาพที่ 2



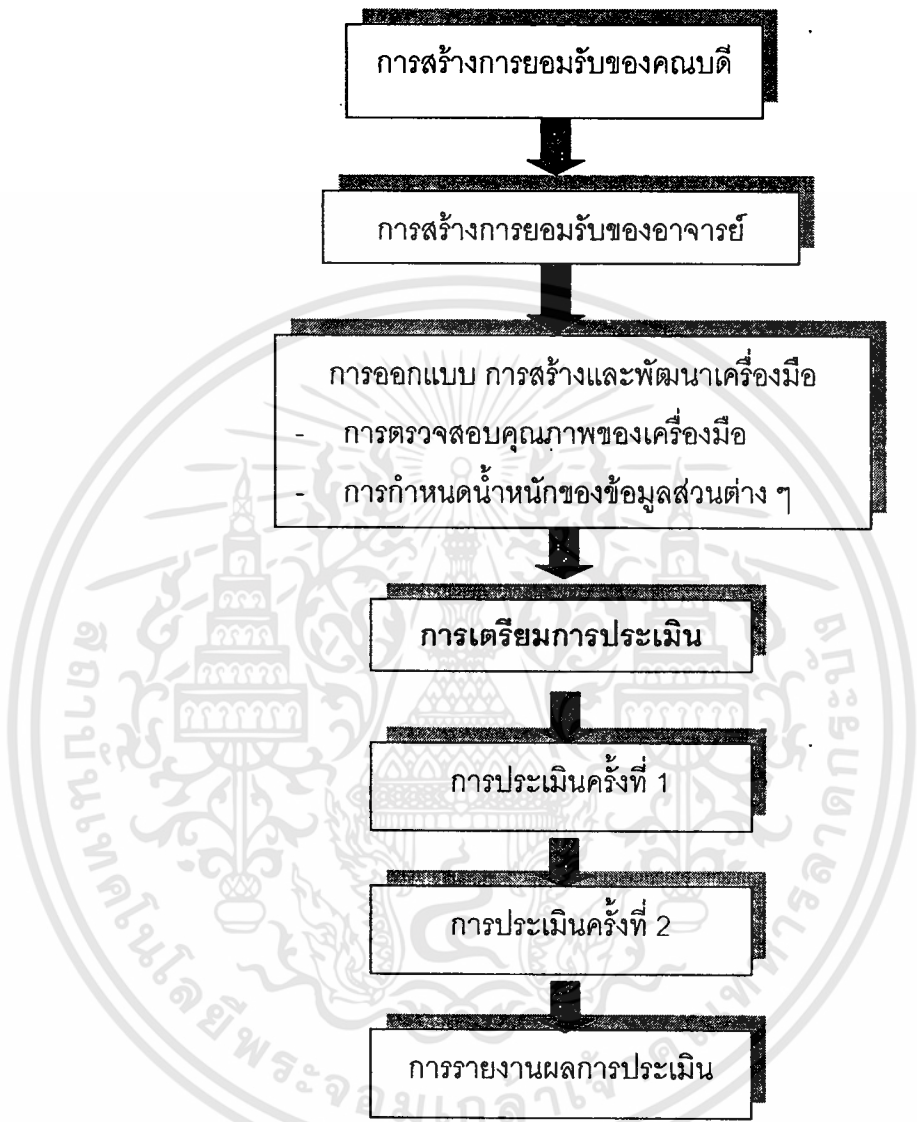
ภาพที่ 2 แหล่งผู้ให้ข้อมูลในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแผนภาพที่ 2 นั้น ข้อมูลการประเมินการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน จะมาจากผลการประเมินตนเอง และผลการประเมินที่มาจากคณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ เพื่อนอาจารย์ และนักศึกษาที่อาจารย์ผู้นั้นสอน จะเห็นได้ว่า อาจารย์แต่ละคนในคณะ จะต้องประเมินตนเองและประเมินผู้อื่น ลักษณะการประเมินจะเป็นการประเมิน 2 ทาง (เป็นทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน) สำหรับนักศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และคณบดี เป็นการประเมินทางเดียว (เป็นผู้ประเมิน) เท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 ขั้นตอนดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

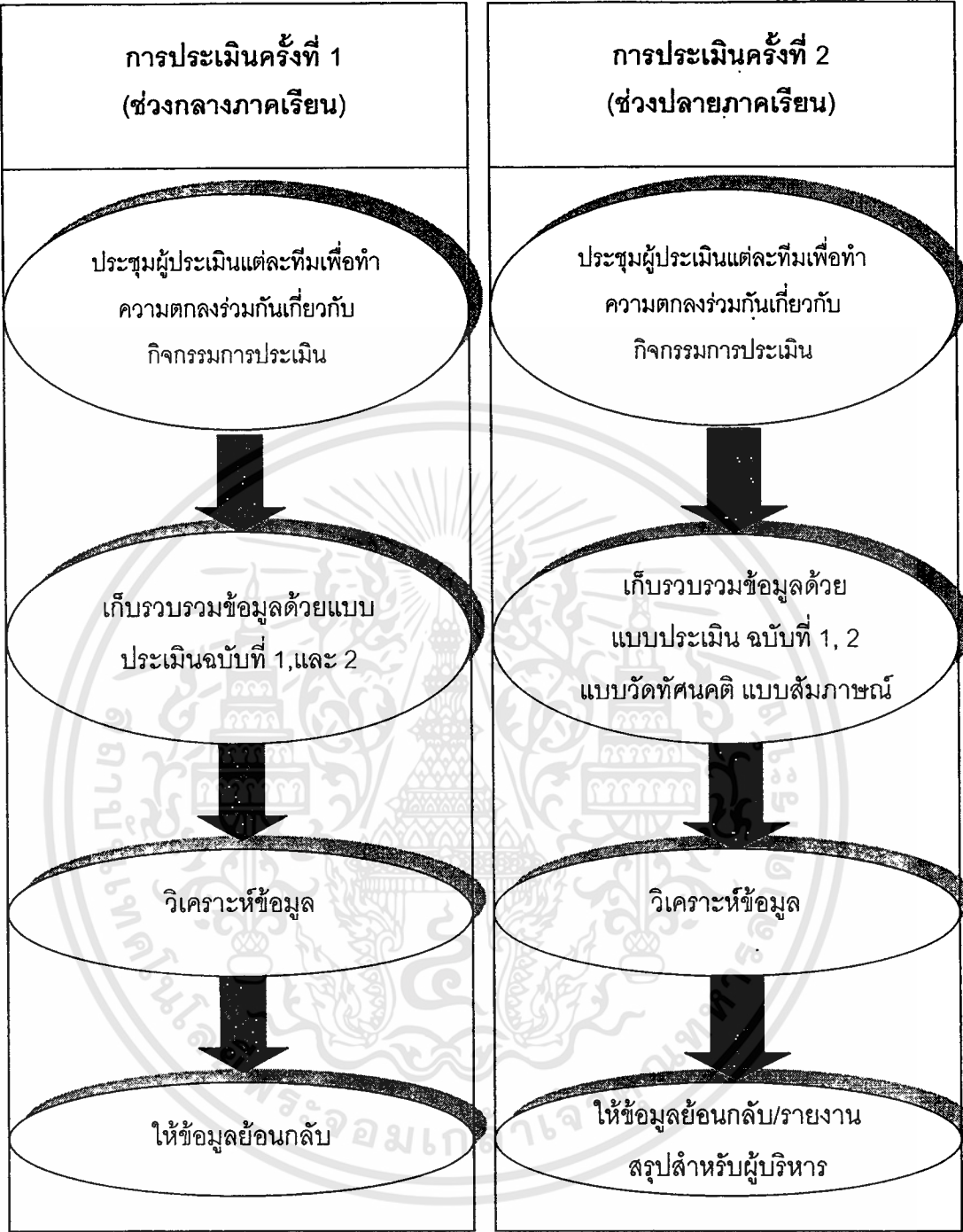
ในการประเมินการจัดการปฏิบัติงานของบุคลากร มีขั้นตอนการประเมิน 7 ขั้นตอน ดังแผนภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.6 ระยะเวลาการประเมิน

ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร จะดำเนินการ 2 ครั้ง ทำการประเมินครั้งแรกในสัปดาห์ที่ 8-9 เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการนิเทศและแจ้งผลการประเมินให้อาจารย์แต่ละคนทราบ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน แล้วทำการประเมินครั้งที่ 2 ในสัปดาห์ที่ 16-17 สำหรับแผนการประเมินปรากฏดังแผนภาพที่ 3



ภาพที่ 4 แผนระยะเวลาประเมิน

ตอนที่ 3 นิยามศัพท์เฉพาะของเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.1 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เครื่องมือที่ใช้ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง เอกสาร แบบสำรวจ แบบสอบถาม ที่ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสายสอน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ตามกรอบของภารกิจและพันธกิจต่างๆ 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา และของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อันได้แก่

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

เครื่องมือชุดที่ 1 เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับนักศึกษา เพื่อทำหน้าที่ประเมินอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาต่างๆ นักศึกษาจะทำหน้าที่ประเมินในองค์ประกอบที่ 1 คือ องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอนเพียงด้านเดียว

เครื่องมือชุดที่ 2 เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แบ่งออกเป็น 1) อาจารย์ผู้สอนในรายวิชาเดียวกับผู้ถูกประเมิน 2) อาจารย์ผู้สอน (ผู้ร่วมงาน) ที่ประจำหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสาขาวิชาเดียวกับผู้ถูกประเมิน 3) อาจารย์ผู้สอนที่ไม่ได้ประจำหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสาขาวิชาเดียวกับผู้ถูกประเมิน แต่เป็นผู้สอนในรายวิชาเดียวกับผู้ถูกประเมินในภาคเรียนนั้นๆ เช่น กรณีทำหน้าที่สอนในหลายวิทยาเขตหรือคณะ และอาจารย์พิเศษที่สอนในรายวิชาเดียวกับผู้ถูกประเมิน อันเนื่องจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะในรายวิชานั้นๆ 4) หัวหน้าสาขาวิชาที่ผู้ถูกประเมินประจำ สังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่ และ 5) คณบดีประจำคณะที่ผู้ถูกประเมินประจำ สังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่

2. ผู้ถูกประเมิน หมายถึง บุคลากรสายการสอน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในรายวิชาต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่ในกรอบของภารกิจและพันธกิจต่างๆ 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา และของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

3. ผู้ประเมิน หมายถึง บุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยสถานภาพของผู้ประเมินนั้น สามารถแบ่งสถานภาพ ลักษณะ และบทบาทที่มีความเฉพาะของผู้ประเมินออกได้เป็น 4 กลุ่มคือ

3.1 นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ทุกคณะ ทุกสาขาวิชา และทุกชั้นปีการศึกษา โดยมีบทบาทหรือสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินภาระงานของบุคลากรสายการสอน ในองค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการสอน ในรายวิชาต่างๆ ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชานั้นๆ ซึ่งมีผู้ถูกประเมินเป็นผู้สอนหรือจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่ลงทะเบียนเรียนเท่านั้น และสำหรับในกรณีที่มีจำนวนนักศึกษาลงทะเบียนในรายวิชานั้นๆ หรือกลุ่ม หรือชั้นเรียน นั้นๆ เป็นจำนวนมาก จะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างง่าย (Random Sampling) ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยใช้ตารางทางสถิติของ Yamane ช่วยในการพิจารณาประกอบ เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างมาทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชากร ในการทำหน้าที่ในการประเมินบุคลากรสายการสอน

3.2 อาจารย์ หมายถึง บุคลากรสายสอนที่ทำหน้าที่ประเมินผู้ถูกประเมิน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สายสอนอยู่ในสาขาวิชาเดียวกันกับผู้ถูกประเมิน และหรืออาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สายสอนอยู่ในรายวิชาเดียวกันกับผู้ถูกประเมิน และต้องอยู่ในหน่วยงาน สังกัด คณะ วิทยาเขตเดียวกัน หรือเป็นบุคลากรสายสอนต่างหน่วยงาน สังกัด คณะ วิทยาเขต แต่มาปฏิบัติหน้าที่สอนในสาขาวิชาเดียวกันกับผู้ถูกประเมินในภาคเรียนนั้นๆ เช่น กรณีทำหน้าที่สอนในหลายวิทยาเขตหรือคณะ และอาจารย์พิเศษที่สอนในรายวิชาเดียวกันกับผู้ถูกประเมิน อันเนื่องจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะในรายวิชานั้นๆ

3.3 หัวหน้าสาขาวิชา หมายถึง หัวหน้าสาขาวิชาต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่จัดให้มีหรือมีอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งมีนักศึกษากำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชานั้น หรือไม่มีนักศึกษากำลังศึกษาอยู่ในสาขาวิชานั้น มีบุคลากรสายสอนปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสาขาวิชานั้น

3.4 คณะบดี หมายถึง คณะบดีประจำคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ผู้ถูกประเมินประจำ สังกัด หรือปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบของภารกิจและพันธกิจต่างๆ 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา และของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์อยู่

4. กรอบการประเมินของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผู้ถูกประเมิน หมายถึง กรอบแนวคิดหรือแนวทางในการประเมินบุคลากรสายการสอน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในรายวิชาต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่ในกรอบของภารกิจและพันธกิจต่างๆ 4 ด้าน ของสถาบันอุดมศึกษา และของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบต่างๆ 4 องค์ประกอบคือ

4.1 องค์ประกอบด้านภาระหน้าที่ในการสอน ซึ่งการประเมินองค์ประกอบภาระหน้าที่ในการสอน จะมีตัวบ่งชี้ในการประเมิน 9 ตัวบ่งชี้ ที่ประกอบด้วย

4.1.1 ภาระการสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ภาระการสอน หมายถึง ใน 1 ภาคเรียน ผู้สอนรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนจำนวนกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4.1.2 การวางแผนการสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) การจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus) หมายถึง ผู้สอนจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus)

2) องค์ประกอบของประมวลการสอน หมายถึง ผู้สอนจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus) ที่มีคุณภาพ และครอบคลุมทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การเตรียมชั้นเรียน การเตรียมเอกสารและตำรา การเตรียมห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติงาน การค้นคว้าเอกสารข้อมูล และแหล่งช่องทางในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ

4.1.3 การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) มีเอกสารการสอน / แหล่งข้อมูล หมายถึง ผู้สอนมีเอกสารการสอน ตำรา และแหล่งข้อมูลเพื่อการสืบค้นต่างๆ แก่นักศึกษา และสนับสนุนหรือกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

2) สื่อการสอน หมายถึง ผู้สอนมีสื่อการสอน / เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ เทคนิค และวิธีการสอนที่หลากหลาย และเพียงพอกับกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา

4.1.4 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ ในการนำเข้าสู่บทเรียนก่อนที่จะเริ่มกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ เช่น การอภิปราย การซักถาม ฯลฯ ในการนำเข้าสู่บทเรียนในรายวิชาต่างๆ ก่อนที่จะเริ่มต้นเนื้อหาวิชา หรือบทเรียนใหม่ทุกครั้ง

2) ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับการวางแผนการสอน หมายถึง ผู้สอนจัดและดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแผนการสอน หรือประมวลการสอน (Course Syllabus) ตามที่แจ้งหรือแจกให้นักศึกษา

3) การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ หมายถึง ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนับสนุนหรือมุ่งเน้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เช่น การร่วมอภิปราย การซักถาม การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรม หรือได้ทดลอง เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้จากการบรรยาย

4) การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้นักศึกษาได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง หมายถึง ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติได้ทดลอง เพื่อเกิดความชำนาญ การเรียนรู้และการเข้าใจเนื้อหาวิชาและกิจกรรมต่างๆ และส่งเสริมหรือชี้แนะให้นักศึกษาสามารถบูรณาการ และประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง เช่น การจัดทำโครงงานวิจัย การค้นคว้า การสร้างสรรค์ การสร้างสิ่งประดิษฐ์ และสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่นักศึกษา ฯลฯ

5) กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษากับผู้สอนเสมอ หมายถึง ผู้สอนมี การกระตุ้น หรือจัดสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษากับผู้สอนเสมอ เช่น การตั้งประเด็นปัญหาเพื่อการอภิปรายร่วมกัน การซักถาม และการเสนอแนะ ตลอดจน การจัดทำโครงงานวิจัย การค้นคว้า การสร้างสรรค์ และการสร้างสิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ โดยการสรุปผลหรือ จากการค้นพบความรู้ต่างๆ และแนวทางใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้

6) กระตุ้นให้นักศึกษานำประสบการณ์ / ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่ หมายถึง ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกระตุ้นให้นักศึกษาทบทวน หรือนำประสบการณ์ ความรู้เดิม เช่น จากเนื้อหารายวิชาต่างๆ มาเชื่อมโยงหรือบูรณาการกับความรู้ใหม่ในรายวิชาที่จัดการเรียนการสอน

7) มีการสรุปหลังการจัดการเรียนการสอนและวัดและประเมินผลหลังการเรียน หมายถึง ผู้สอนมีการตรวจสอบหรือประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยการสรุปกรอบความรู้ และแนวคิดในขณะ เรียนหรือในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และหลังการจัดการเรียนการสอน เช่น การซักถาม พูดคุย การสอบถามความรู้ การตั้งคำถามหรือประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่จัดการเรียนการสอน ตลอดจนปัญหาในการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ การทดลองและการทำโครงงาน ฯลฯ เป็นระยะๆ

8) ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจนักศึกษา หมายถึง ในขณะการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้สอนให้ความสนใจและเอาใจใส่นักศึกษาทุกๆ คน อย่าง สม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน เช่น การซักถาม พูดคุย หรือการถามความคิดเห็นของนักศึกษา เกี่ยวกับเนื้อหา รายวิชา ปัญหาการเรียน การฝึกปฏิบัติ และการปฏิบัติโครงงาน ฯลฯ

4.1.5 สื่อและอุปกรณ์การสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย หมายถึง ผู้สอนมีการเลือกใช้สื่อการสอน วิธีการสอน ตัวอย่างหรือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และสามารถนำเสนอหรืออธิบายให้นักศึกษาได้เป็นอย่างดี

2) สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา หมายถึง ผู้สอน สามารถเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนที่มีความเหมาะสม สัมพันธ์ และสอดคล้องกับบทเรียนและเนื้อหา รายวิชาที่สอน โดยพิจารณาจากการปฏิบัติจริงของผู้ถูกประเมินปฏิบัติมากน้อย หรือไม่ได้ปฏิบัติ

3) มีการจัดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้นักศึกษาได้ใช้ในการเรียนรู้ / ปฏิบัติจริง หมายถึง ผู้สอนมีการจัดสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน แหล่งข้อมูลความรู้ทั้งใน ชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เพื่อให้ นักศึกษาใช้ในการเรียนรู้ การทดลอง และการฝึกปฏิบัติจริง

4) มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน หมายถึง ผู้สอนมี การใช้แหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน เช่น การแนะนำแหล่งข้อมูลในการศึกษา ค้นคว้า หรือบุคคลอ้างอิงต่างๆ และการทัศนศึกษาหรือการดูงาน ตลอดจนการใช้วิทยากรที่มีความรู้ความ เชี่ยวชาญมาเป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือบทเรียน

4.1.6. เอกสารประกอบการสอน / ตำรา / เอกสารเรียบเรียง / สรุปย่อ ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) ผู้สอนมีการแจกเอกสารประกอบการสอนให้กับนักศึกษา หมายถึง ผู้สอนมีเอกสารประกอบการสอน คำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ แก่นักศึกษาครบทุกวิชา
- 2) เอกสารประกอบการสอนมีความทันสมัย หมายถึง ผู้สอนจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่มีความทันสมัย
- 3) เอกสารประกอบการสอนมีความครอบคลุม และสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา หมายถึง ผู้สอนได้จัดทำเอกสารประกอบการสอนที่มีความครอบคลุม และสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา
- 4) แนะนำรายชื่อหนังสือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม หมายถึง ผู้สอนสามารถแนะนำรายชื่อหนังสือ ตำรา และแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาเพิ่มเติมให้นักศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม
- 5) ผู้สอนเขียน / เรียบเรียงเอกสารตำราเป็นของตนเอง หมายถึง ผู้สอนมีการเขียนตำรา หรือเอกสารเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ

4.1.7 การวัดและประเมินผลการสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

- 1) มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา หมายถึง ผู้สอนมีการชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจนแก่นักศึกษาในรายวิชาที่สอน
- 2) อธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัดและประเมินผล หมายถึง ผู้สอนอธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา ที่ต้องการวัดและประเมินผลการเรียนในรายวิชาต่างๆ
- 3) ชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา หมายถึง ผู้สอนชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษาให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจนในรายวิชาต่างๆ
- 4) ใช้เครื่องมือ / เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน หมายถึง ผู้สอนใช้เครื่องมือ ใช้เทคนิค และใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน
- 5) ให้โอกาสแก่นักศึกษาในการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป หมายถึง ผู้สอนเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำวิธีประเมินการจัดกิจกรรมการเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสอนของผู้สอน และนำผลการประเมินไปปรับปรุง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป

4.1.8 การให้คำปรึกษา ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) เปิดโอกาสมีการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่นักศึกษาทั้งภายใน / ภายนอกห้องเรียน หมายถึง ผู้สอนเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สามารถเข้ารับคำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการเรียน การฝึกปฏิบัติ และการจัดทำโครงงานต่างๆ ได้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

2) มีความเมตตา มีความห่วงใย และเป็นมิตรกับนักศึกษา หมายถึง ผู้สอนมีความเมตตา มีความห่วงใย เป็นมิตร และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษาทั้งในชั้นเรียน และนอกชั้นเรียน

4.1.9 คุณภาพของผู้เรียน / ผลการเรียนรู้ / ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ ยกย่องทางด้านวิชาการ หมายถึงผู้สอนมีจำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณหรือได้รับยกย่องทางด้านวิชาการ

2) จำนวนนักศึกษาที่รับผิดชอบ / ดูแล ต่อสัปดาห์ หมายถึง ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาหรือมีนักศึกษาในความดูแล ที่ได้รับประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านคุณธรรมจริยธรรม

3) การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน หมายถึง นักศึกษามีการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน

4.2 การประเมินองค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย มีตัวบ่งชี้ในการประเมิน 4 ตัวบ่งชี้ที่ ประกอบด้วย

4.2.1 งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) จำนวนงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน / งานวิจัยสถาบัน ต่อปี (ที่เสร็จสมบูรณ์) หมายถึง ผู้สอนมีจำนวนการทำงานวิจัยที่สามารถนำมาเป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ และงานวิจัยสถาบัน

2) จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ต่อปี หมายถึง ผู้สอนมี
การทำงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ต่อปี

3) จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นหัวหน้าโครงการ หมายถึง ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ที่เป็นหัวหน้าโครงการ

4) จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นผู้ร่วมโครงการ หมายถึงผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ที่เป็นผู้ร่วมโครงการ

4.2.2 งบประมาณงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจาก ภายในมหาวิทยาลัย หมายถึง ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับ ทุนอุดหนุนงานวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย

2) จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจาก ภายนอกมหาวิทยาลัย หมายถึง ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ที่ได้รับทุนอุดหนุน งานวิจัยจากภายนอก

4.2.3 การเผยแพร่ผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) จำนวนการนำเสนอผลงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ใน สถาบันการศึกษา หมายถึง ผู้สอนมีการนำเสนอผลงานวิจัย / มีบทความวิจัย / มีบทความทาง วิชาการ / มีผลงานสร้างสรรค์ ในสถาบันการศึกษา

2) จำนวนงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และหรือนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ / นานาชาติ หมายถึง ผู้สอนมีงานวิจัย / บทความทาง วิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และหรือนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ / นานาชาติ

4.2.4 ผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัล หมายถึง ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานหรือสถาบันที่มี ชื่อเสียง

2) จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่มี คุณค่าและเป็นงานสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ หมายถึง ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / บทความทาง วิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและเป็นงานสร้างสรรค์ความรู้ใหม่

3) จำนวนผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร ต่อปี หมายถึง ผู้สอนมีผลงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุ สิทธิบัตร

4.3 การประเมินองค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม มีตัวบ่งชี้ในการประเมิน 3 ตัวบ่งชี้ ที่ ประกอบด้วย

4.3.1 การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการในระดับสาขาวิชา หน่วยงานภายใน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นกรรมการวิชาการในระดับสาขาวิชา ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน

2) จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการ ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นกรรมการทางวิชาการ ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน

3) จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการภายนอกคณะ ภายในมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นกรรมการทางวิชาการระดับคณะ ภายในมหาวิทยาลัย

4) จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นกรรมการวิชาการระดับมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย

5) จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับชาติ / ระดับนานาชาติ หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นกรรมการวิชาการระดับชาติ / ระดับนานาชาติ

6) จำนวนเรื่องในการเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน

7) จำนวนกิจกรรม / โครงการบริการทางวิชาการที่เป็นที่ปรึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยในระดับชาติหรือนานาชาติ หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ

4.3.2 การเป็นวิทยากร ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) จำนวนครั้งในการเป็นวิทยากรต่อปี หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นวิทยากร ที่ให้ความรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ

2) จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่เป็นวิทยากรในองค์กร / หน่วยงาน / ชุมชนอื่นๆ หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นวิทยากรในองค์กร / หน่วยงาน / ชุมชนอื่นๆ

3) จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่นุคคลภายใน หมายถึง จำนวนเรื่องที่ผู้สอนเป็นวิทยากรให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่นุคคลภายในมหาวิทยาลัย

4) จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่นุคคลภายนอก หมายถึง จำนวนเรื่องที่ผู้สอนเป็นวิทยากรให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่นุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย

4.3.3 การมีส่วนร่วม / การสร้างเครือข่าย ทางวิชาการแก่สังคม ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชนได้ หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนมีผลงานที่นำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชน

2) จำนวนครั้งของการให้บริการการฝึกอบรมในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน และประเทศชาติ หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนให้บริการการฝึกอบรมในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมชุมชน และประเทศชาติ -

3) จำนวนครั้งของโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนมีกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

4.4 การประเมินองค์ประกอบด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีตัวบ่งชี้ในการประเมิน 2 ตัวบ่งชี้ ที่ ประกอบด้วย

4.4.1 ผลงาน / โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) จำนวนผลงานที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง จำนวนผลงานที่ผู้สอนมีผลงานที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2) จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ หมายถึงจำนวนผลงานที่ผู้สอนมีผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

3) จำนวนโครงการที่เป็นผู้รับผิดชอบ / ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง จำนวนโครงการที่ผู้สอนมีโครงการที่เป็นผู้รับผิดชอบ / ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4.4.2 การมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ย่อย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนมีส่วนร่วมในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2) จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม

3) จำนวนครั้งในการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้สอนมีการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม

ตอนที่ 4 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการประเมิน

4.1 เกณฑ์ค่าคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เกณฑ์คะแนนการตัดสิน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ได้จากการประชุมผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันนั้น จะต้องมียกเฉลี่ยอย่างน้อย 4 จากสเกล 5 ระดับ หรือคะแนนเกณฑ์การตัดสิน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมคือ 70% โดยคะแนนที่ถือว่าผ่านแต่ละองค์ประกอบเป็นไปตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงเกณฑ์คะแนนการตัดสินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	คะแนนเต็ม	คะแนนเกณฑ์ที่ผ่าน 70%
1.องค์ประกอบภาระหน้าที่ของอาจารย์ในด้านการสอน	9	45	45.5
2.องค์ประกอบภาระหน้าที่ของอาจารย์ในด้านการวิจัย	4	20	10.5
3.องค์ประกอบภาระหน้าที่ของอาจารย์ในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	3	15	11.2
4.องค์ประกอบภาระหน้าที่ของอาจารย์ในด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2	10	2.8
รวม	18	90	70

4.2 การรายงานผลการประเมิน

- ภายหลังการเสร็จสิ้นการประเมินผลในแต่ละครั้ง จะทำการรายงานผลเป็น 2 ลักษณะ คือ
1. การรายงานผลแก่ผู้ถูกประเมินเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้สอนนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในภาระหน้าที่ด้านต่างๆ อันได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยใช้แบบรายงานการประเมินสำหรับบุคลากร
 2. การรายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร เป็นการรายงานผลโดยภาพรวม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาบุคลากร โดยใช้แบบรายงานการประเมินสำหรับผู้บริหาร

เอกสารหมายเลข 2

รูปแบบประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

คำชี้แจง

1. รูปแบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินภาระงานด้านต่างๆ ของบุคลากรสายการสอน ในเชิงประจักษ์ (ตามความจริง) ของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งเป็นการประเมินโดยผู้เรียน

2. โปรดตอบแบบสอบถามตามข้อคำถามต่างๆ ตามความคิดเห็นที่มีความเป็นจริงมากที่สุด

ที่สุด

3. คำตอบและผลที่ได้จากการประเมินผลฉบับนี้ จะไม่ส่งผลหรือมีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อผู้ตอบแบบประเมิน

4. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยเฉพาะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา แก้ไขปัญหา การปรับปรุงและพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายสอน และเพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนากุศลกรสายการสอน การจัดการศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตน โกสินทร์

5. แบบประเมินภาระงานฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคลลของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการสอน

ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย

ตอนที่ 4 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่

สังคม

ตอนที่ 5 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรม

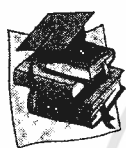
หมายเหตุ ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินให้ข้อมูลหรือตอบแบบประเมินทุกๆ ข้อคำถาม และตามความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง □ และกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่ตรงตาม
ข้อเท็จจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. สถานภาพของผู้ประเมิน ☐ อาจารย์ ☐ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ☐ คณบดี
3. รายชื่อผู้ถูกประเมิน.....

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง □ และกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่ตรงตาม
ข้อเท็จจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม



ตอนที่ 2 ประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการสอน

1. ภาระการสอน

1.1 ภาระการสอน

คำอธิบาย ใน 1 ภาคเรียน ผู้สอนรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนจำนวนกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. ภาระการสอน	☐ ไม่มี	☐ 4 ชั่วโมง	☐ 6 ชั่วโมง	☐ 8 ชั่วโมง	☐ 10 ชั่วโมง

2. การวางแผนการเรียนการสอน

2.1 การจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus)

คำอธิบาย ผู้สอนจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus)

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. การจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus)	☐ ขาด มากกว่า 3 รายวิชา	☐ ขาด 3 รายวิชา	☐ ขาด 2 รายวิชา	☐ ขาด 1 รายวิชา	☐ ทำครบทุก รายวิชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 องค์ประกอบของประมวลการสอน

คำอธิบาย ผู้สอนจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus) ที่มีคุณภาพ และครอบคลุมทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การเตรียมชั้นเรียน การเตรียมเอกสารและตำรา การเตรียมห้องทดลอง หรือห้องปฏิบัติงาน การค้นคว้าเอกสารข้อมูล และแหล่งหรือช่องทางในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. องค์ประกอบของ ประมวลการสอน	☐ ไม่ได้ จัดทำ	☐ ขาด 3 องค์ประกอบ	☐ ขาด 2 องค์ประกอบ	☐ ขาด 1 องค์ประกอบ	☐ มีครบทุก องค์ประกอบ

3. การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน

3.1 มีเอกสารการสอน / แหล่งข้อมูล

คำอธิบาย ผู้สอนมีเอกสารการสอน ตำรา และแหล่งข้อมูลเพื่อการสืบค้นต่างๆ แก่นักศึกษา และสนับสนุนหรือกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการแสวงหาความรู้ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. มีเอกสารการสอน / แหล่งข้อมูล	☐ ไม่ได้ จัดทำ	☐ มี 1 รายวิชา ที่ รับผิดชอบ	☐ มี 2 รายวิชา ที่ รับผิดชอบ	☐ มี 3 รายวิชา ที่ รับผิดชอบ	☐ มีครบทุก รายวิชาที่ รับผิดชอบ

3.2 สื่อการสอน

คำอธิบาย ผู้สอนมีสื่อการสอน / เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย และเพียงพอกับกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. สื่อการสอน	☐ ไม่ได้ จัดทำ	☐ มี 1 รายวิชา ที่ รับผิดชอบ	☐ มี 2 รายวิชา ที่ รับผิดชอบ	☐ มี 3 รายวิชา ที่ รับผิดชอบ	☐ มีครบทุก รายวิชาที่ รับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.1 ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ ในการนำเข้าสู่บทเรียนก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนการสอน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ เช่น การอภิปราย การซักถาม ฯลฯ ในการนำเข้าสู่บทเรียนในรายวิชาต่างๆ ก่อนที่จะเริ่มต้นเนื้อหาวิชา หรือบทเรียนใหม่ทุกครั้ง

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ ในการนำเข้าสู่บทเรียนก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนการสอน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ

4.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแผนการสอน

คำอธิบาย ผู้สอนจัดและดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแผนการสอน หรือประมวลการสอน (Course Syllabus) ตามที่แจ้งหรือแจกให้นักศึกษา

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแผนการสอน	☐ ไม่สอดคล้อง	☐ สอดคล้องน้อย	☐ สอดคล้องบ้าง	☐ สอดคล้องมาก	☐ ปฏิบัติสอดคล้องทุกแผน

4.3 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนับสนุนหรือมุ่งเน้นให้นักศึกษามีส่วนในการเรียนรู้ เช่น การร่วมอภิปราย การซักถาม การส่งเสริมให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรม หรือได้ทดลอง เพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษามากกว่าการเรียนรู้จากการบรรยาย

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ

4.4 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาได้มีการฝึกฝนหรือนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงเพื่อเกิดความชำนาญ การเรียนรู้และการเข้าใจในเนื้อหาวิชาและกิจกรรมต่างๆ และส่งเสริมหรือชี้แนะให้นักศึกษาสามารถบูรณาการ และประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง เช่น การจัดทำโครงงานวิจัย การค้นคว้า การสร้างสรรค์ การสร้างสิ่งประดิษฐ์ และสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่นักศึกษา ฯลฯ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ

4.5 กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษากับผู้สอน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการกระตุ้น หรือจัดสถานการณ์ เพื่อให้นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษากับผู้สอนเสมอ เช่น การตั้งประเด็นปัญหาเพื่อการอภิปรายร่วมกัน การซักถาม และการเสนอแนะ ตลอดจนการจัดทำโครงงานวิจัย การค้นคว้า การสร้างสรรค์ และการสร้างสิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ โดยการสรุปผลหรือจากการค้นพบความรู้ต่างๆ และแนวทางใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษากับผู้สอน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ

4.6 กระตุ้นให้นักศึกษานำประสบการณ์ / ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่

คำอธิบาย ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกระตุ้นให้นักศึกษาทบทวน หรือนำประสบการณ์ ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่ เช่น จากเนื้อหารายวิชาต่างๆ มาเชื่อมโยงหรือบูรณาการ กับความรู้ใหม่ในรายวิชาที่จัดการเรียนการสอน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
6. กระตุ้นให้นักศึกษานำประสบการณ์ / ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ

4.7 การสรุปหลังการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลหลังการเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการตรวจสอบหรือประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยการสรุปกรอบความรู้และแนวคิด ในขณะที่เรียนหรือในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และหลังการจัดการเรียนการสอน เช่น การซักถามพูดคุย การสอบถามความรู้ การตั้งคำถามหรือประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหารายวิชาที่จัดกิจกรรม ตลอดจนปัญหาในการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติการทดลอง และการทำโครงงาน ฯลฯ เป็นระยะๆ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
7. การสรุปหลังการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลหลังการเรียน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ

4.8 ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจนักศึกษา

คำอธิบาย ในขณะที่การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้สอนให้ความสนใจและเอาใจใส่นักศึกษาทุกคน อย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน เช่น การซักถาม พูดคุย หรือการถามความคิดเห็นของ นักศึกษาเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ปัญหาการเรียน การฝึกปฏิบัติ และการปฏิบัติโครงงาน ฯลฯ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
8. ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจนักศึกษา	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ

5. สื่อและอุปกรณ์การสอน

5.1 มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเลือกใช้สื่อการสอน วิธีการสอน ตัวอย่างหรือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีศักยภาพและความสามารถในการใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำเสนอหรืออธิบายให้นักศึกษาได้เป็นอย่างดี

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย	☐ ไม่ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ

5.2 สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนที่มีความเหมาะสม สัมพันธ์และสอดคล้องกับบทเรียนและเนื้อหาวิชาที่สอน ตลอดจนง่ายต่อการทำความเข้าใจ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	☐ ไม่สอดคล้อง	☐ สอดคล้องน้อย	☐ สอดคล้องบ้าง	☐ สอดคล้องมาก	☐ สอดคล้องทุกรายวิชา

5.3 มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการใช้แหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน เช่น การแนะนำแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า หรือบุคคลอ้างอิงต่างๆ และการทัศนศึกษาหรือการดูงาน ตลอดจนการใช้วิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาเป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือบทเรียน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ เป็นประจำ

5.4 สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอแก่นักศึกษา

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอกับความต้องการของนักศึกษา

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอแก่นักศึกษา	☐ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ปฏิบัติเป็นประจำ

6. เอกสารประกอบการสอน / ตำรา / เอกสารเรียนเรียง / สรุปย่อ

6.1 ผู้สอนมีเอกสารประกอบการสอนให้นักศึกษา

คำอธิบาย ผู้สอนมีเอกสารประกอบการสอน คำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ แก่นักศึกษา ครบทุกเนื้อหา

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. ผู้สอนมีเอกสารประกอบการสอนให้นักศึกษา	☐ไม่ได้จัดทำ	☐จัดทำ 1 รายวิชา	☐จัดทำ 2 รายวิชา	☐จัดทำ 3 รายวิชา	☐จัดทำครบทุกรายวิชา

6.2 เอกสารประกอบการสอนมีความทันสมัย

คำอธิบาย ผู้สอนได้จัดทำเอกสารประกอบการสอนที่มีความทันสมัย

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. เอกสารประกอบการสอนมีความทันสมัย	☐ไม่ได้จัดทำ	☐จัดทำ 1 รายวิชา	☐จัดทำ 2 รายวิชา	☐จัดทำ 3 รายวิชา	☐จัดทำครบทุกรายวิชา

6.3 เอกสารประกอบการสอนมีความครอบคลุม และสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา

คำอธิบาย ผู้สอนได้จัดทำเอกสารประกอบการสอนที่มีความครอบคลุม และสอดคล้องกับขอบเขตของ เนื้อหารายวิชา

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. เอกสารประกอบการสอนมีความครอบคลุม และสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา	☐ ไม่ สอดคล้อง และ ครอบคลุม ม	☐ สอดคล้อง และ ครอบคลุม น้อย	☐ สอดคล้อง และ ครอบคลุม บ้าง	☐ สอดคล้อง และ ครอบคลุม มาก	☐ สอดคล้อง และ ครอบคลุม ทุกรายวิชา

6.4 แนะนำรายชื่อนหนังสือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

คำอธิบาย ผู้สอนแนะนำรายชื่อนหนังสือ ตำรา หรือแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาเพิ่มเติมให้นักศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. แนะนำรายชื่อนหนังสือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียน ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็น ประจำ

6.5 ผู้สอนเขียน / เรียบเรียงเอกสารตำราเป็นของตนเอง

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเขียนตำรา หรือเอกสารเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. ผู้สอนเขียน / เรียบเรียงเอกสารตำราเป็นของตนเอง	☐ ไม่ได้ จัดทำ	☐ จัดทำ 1 รายวิชา	☐ จัดทำ 2 รายวิชา	☐ จัดทำ 3 รายวิชา	☐ จัดทำทุก รายวิชา

7. การวัดและประเมินผลการสอน

7.1 มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา

คำอธิบาย ผู้สอนมีการชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลอย่างชัดเจนแก่นักศึกษา ในรายวิชาที่สอน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติทุกครั้ง

7.2 อธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัดและประเมินผล

คำอธิบาย ผู้สอนอธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา ที่ต้องการวัดและประเมินผลการเรียนในรายวิชาต่างๆ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. อธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัดและประเมินผล	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ

7.3 ชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา(ให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจน)

คำอธิบาย ผู้สอนชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่ผู้เรียนให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจนในรายวิชาต่างๆ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. ชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา(ให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจน)	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ

7.4 ใช้เครื่องมือ / เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน

คำอธิบาย ผู้สอนใช้เครื่องมือใช้เทคนิค และใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. ใช้เครื่องมือ / เทคนิค วิธีการวัดและประเมินผลที่ มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การสอน	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติ เป็นประจำ

7.5 ให้โอกาสแก่นักศึกษาในการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป

คำอธิบาย ผู้สอนเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำวิธีประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. ให้โอกาสแก่นักศึกษาในการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติ เป็นประจำ

8. การให้คำปรึกษา

8.1 เปิดโอกาสให้มีการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่นักศึกษาทั้งภายใน / ภายนอกห้องเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้ารับคำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการเรียน การฝึกปฏิบัติ และการจัดทำโครงงานต่างๆ ได้ทั้งภายใน / ภายนอกห้องเรียน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. เปิดโอกาสให้มีการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่นักศึกษาทั้งภายใน / ภายนอกห้องเรียน	☐ ไม่มี	☐ 1-6 ชั่วโมง /สัปดาห์	☐ 7-12 ชั่วโมง /สัปดาห์	☐ 13-18 ชั่วโมง /สัปดาห์	☐ ปฏิบัติ เป็นประจำ

8.2 มีความเมตตา มีความห่วงใย และเป็นมิตรกับนักศึกษา

คำอธิบาย ผู้สอนมีความเมตตา มีความห่วงใย และเป็นมิตรกับนักศึกษาทั้งในชั้นเรียน / นอกชั้นเรียน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. มีความเมตตา มีความห่วงใย และเป็นมิตรกับนักศึกษา	☐ น้อย	☐ มีเป็นบางครั้ง	☐ มีค่อนข้างบ่อย	☐ มีบ่อยครั้ง	☐ มากเป็นปกติ

9. คุณภาพของผู้เรียน / ผลการเรียนรู้ / ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน

9.1 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านวิชาการ

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาหรือมีนักศึกษาในความดูแล ที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านวิชาการ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านวิชาการ	☐ ไม่มี	☐ มี 1-6 คน	☐ มี 7-12 คน	☐ มี 13-18 คน	☐ มีมากกว่า 18 คน

9.2 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาหรือมีนักศึกษาในความดูแล ที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านคุณธรรม จริยธรรม	☐ ไม่มี	☐ มี 1-6 คน	☐ มี 7-12 คน	☐ มี 13-18 คน	☐ มีมากกว่า 18 คน

9.3 การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน

คำอธิบาย นักศึกษามีการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน	☐ น้อยที่สุด	☐ น้อย	☐ ปานกลาง	☐ มาก	☐ มากที่สุด



ตอนที่ 3 ประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านภาระหน้าที่การวิจัย

1. งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์

1.1 จำนวนงานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน / งานวิจัยสถาบัน ต่อปี (ที่เสร็จสมบูรณ์)

คำอธิบาย ผู้สอนทำงานวิจัยที่สามารถนำมาเป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ และงานวิจัยสถาบัน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนงานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน / งานวิจัยสถาบัน ต่อปี (ที่เสร็จสมบูรณ์)	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

1.2 จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ต่อปี

คำอธิบาย ผู้สอนมีการทำงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ต่อปี

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ต่อปี	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

1.3 จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นหัวหน้าโครงการ

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ที่เป็นหัวหน้าโครงการ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นหัวหน้าโครงการ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

1.4 จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นผู้ร่วมโครงการ

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ที่เป็นผู้ร่วมโครงการ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นผู้ร่วมโครงการ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

2. งบประมาณงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับงบประมาณ

2.1 จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนงานวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

2.2 จำนวนงานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายนอกมหาวิทยาลัย

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ที่ได้รับทุนอุดหนุนงานวิจัยจากภายนอก

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนงานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากภายนอกมหาวิทยาลัย	☐ ไม่มี	☐ มี 1 งานวิจัย	☐ มี 2 งานวิจัย	☐ มี 3 งานวิจัย	☐ มีมากกว่า 3 งานวิจัย

3. การเผยแพร่ผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์

3.1 จำนวนการนำเสนอผลงานวิจัย/มีบทความวิจัย/บทความทางวิชาการ /ผลงานสร้างสรรค์ ในสถาบันการศึกษา

คำอธิบาย ผู้สอนมีการนำเสนอผลงานวิจัย/มีบทความวิจัย/บทความทางวิชาการ/มีผลงานสร้างสรรค์ ในสถาบันการศึกษา

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนการนำเสนอผลงานวิจัย / มีบทความวิจัย / บทความทางวิชาการ /ผลงานสร้างสรรค์ในสถาบันการศึกษา	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ชิ้น	☐ มี 2 ชิ้น	☐ มี 3 ชิ้น	☐ มีมากกว่า 3 ชิ้น

3.2 จำนวนงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และหรือนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ / นานาชาติ

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และ/หรือนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ / นานาชาติ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่และหรือนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ / นานาชาติ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ชิ้น	☐ มี 2 ชิ้น	☐ มี 3 ชิ้น	☐ มีมากกว่า 3 ชิ้น

4. ผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ

4.1 จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัล

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานหรือสถาบันที่มีชื่อเสียง

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัล	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ชิ้น	☐ มี 2 ชิ้น	☐ มี 3 ชิ้น	☐ มีมากกว่า 3 ชิ้น

4.2 จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและเป็นงานสร้างองค์ความรู้ใหม่

คำอธิบาย ผู้สอนมีงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและเป็นงานสร้างองค์ความรู้ใหม่

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและเป็นงานสร้างองค์ความรู้ใหม่	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ชิ้น	☐ มี 2 ชิ้น	☐ มี 3 ชิ้น	☐ มีมากกว่า 3 ชิ้น

4.3 จำนวนผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการ

จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร ต่อปี

คำอธิบาย ผู้สอนมีผลงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร ต่อปี	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ชิ้น	☐ มี 2 ชิ้น	☐ มี 3 ชิ้น	☐ มีมากกว่า 3 ชิ้น

ตอนที่ 4 ประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

1. การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน
- 1.1 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการในระดับสาขาวิชา หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน
- คำอธิบาย จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นกรรมการวิชาการในระดับสาขาวิชาของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการในระดับสาขาวิชา หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

- 1.2 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน
- คำอธิบาย จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นกรรมการทางวิชาการ ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

1.3 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการภายนอกคณะ ภายในมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน

คำอธิบาย จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นกรรมการทางวิชาการภายนอกคณะ ภายในมหาวิทยาลัย

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการภายนอกคณะ ภายในมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

1.4 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับมหาวิทยาลัยภายนอกมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน

คำอธิบาย จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นกรรมการวิชาการระดับมหาวิทยาลัย ภายนอกมหาวิทยาลัย

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับมหาวิทยาลัยภายนอกมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

1.5 จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับชาติ / นานาชาติ

คำอธิบาย จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นกรรมการวิชาการระดับชาติ / ระดับนานาชาติ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับชาติ / นานาชาติ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

1.6 จำนวนเรื่องในการเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน

คำอธิบาย จำนวนเรื่องที่ผู้สอนเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
6. จำนวนเรื่องในการเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 เรื่อง	☐ มี 2 เรื่อง	☐ มี 3 เรื่อง	☐ มีมากกว่า 3 เรื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับคุณใช้จำนวนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 จำนวนกิจกรรม / โครงการบริการทางวิชาการที่เป็นที่ปรึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยใน
ระดับชาติหรือนานาชาติ

คำอธิบาย จำนวนกิจกรรมที่ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยในระดับชาติหรือระดับ
นานาชาติ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
7. จำนวนกิจกรรม / โครงการ บริการทางวิชาการที่เป็นที่ ปรึกษาภายนอกมหาวิทยาลัย ในระดับชาติหรือนานาชาติ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 กิจกรรม	☐ มี 2 กิจกรรม	☐ มี 3 กิจกรรม	☐ มีมากกว่า 3 กิจกรรม

2. การเป็นวิทยากร

2.1 จำนวนครั้งในการเป็นวิทยากรต่อปี

คำอธิบาย จำนวนครั้งที่ผู้สอนเป็นวิทยากรให้ความรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนครั้งในการเป็น วิทยากรต่อปี	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

2.2 จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย / สัปดาห์ที่เป็นวิทยากรในองค์กร / หน่วยงาน / ชุมชนอื่นๆ

คำอธิบาย จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ผู้สอนเป็นวิทยากรในองค์กร / หน่วยงาน / ชุมชนอื่นๆ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย / สัปดาห์ที่เป็นวิทยากรใน องค์กร / หน่วยงาน / ชุมชน อื่นๆ	☐ ไม่มี	☐ มี 1-6 ชั่วโมง	☐ มี 7-12 ชั่วโมง	☐ มี 13-18 ชั่วโมง	☐ มีมากกว่า 18 ชั่วโมง

2.3 จำนวนเรื่องที่ให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายใน

คำอธิบาย จำนวนเรื่องที่ผู้สอนเป็นวิทยากรให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายใน
มหาวิทยาลัย

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายใน	☐ ไม่มี	☐ มี 1 เรื่อง	☐ มี 2 เรื่อง	☐ มี 3 เรื่อง	☐ มีมากกว่า 3 เรื่อง

2.4 จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายนอก

คำอธิบาย จำนวนเรื่องที่ผู้สอนเป็นวิทยากรให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคล ภายนอก	☐ ไม่มี	☐ มี 1 เรื่อง	☐ มี 2 เรื่อง	☐ มี 3 เรื่อง	☐ มีมากกว่า 3 เรื่อง

3. การมีส่วนร่วม / การสร้างเครือข่าย ทางวิชาการแก่สังคม

3.1 จำนวนผลงานนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชนได้

คำอธิบาย จำนวนครั้งที่ผู้สอนมีผลงานที่นำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนผลงานนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชนได้	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ผลงาน	☐ มี 2 ผลงาน	☐ มี 3 ผลงาน	☐ มีมากกว่า 3 ผลงาน

3.2 จำนวนครั้งของการให้บริการการฝึกอบรมในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและ

เสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมชุมชน และประเทศชาติ

คำอธิบาย จำนวนครั้งที่ผู้สอนให้บริการการฝึกอบรมในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมชุมชน และประเทศชาติ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนครั้งของการให้บริการการฝึกอบรมในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมชุมชน และประเทศชาติ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

3.3 จำนวนครั้งของโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
คำอธิบาย จำนวนครั้งที่ผู้สอนมีกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนครั้งของโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

ตอนที่ 5 ประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1. ผลงาน / โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.1 จำนวนผลงานที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

คำอธิบาย จำนวนผลงานที่ผู้สอนมีผลงานที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนผลงานที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ผลงาน	☐ มี 2 ผลงาน	☐ มี 3 ผลงาน	☐ มีมากกว่า 3 ผลงาน

1.2 จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

คำอธิบาย จำนวนผลงานที่ผู้สอนมีผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ผลงาน	☐ มี 2 ผลงาน	☐ มี 3 ผลงาน	☐ มีมากกว่า 3 ผลงาน

1.3 จำนวนโครงการที่เป็นผู้รับผิดชอบ / ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

คำอธิบาย จำนวนโครงการที่ผู้สอนมีโครงการที่เป็นผู้รับผิดชอบ / ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนโครงการที่เป็นผู้รับผิดชอบ / ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	☐ ไม่มี	☐ มี 1 โครงการ	☐ มี 2 โครงการ	☐ มี 3 โครงการ	☐ มีมากกว่า 3 โครงการ

2. การมีส่วนร่วม

2.1 จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

คำอธิบาย จำนวนครั้งที่ผู้สอนมีส่วนร่วมในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

2.2 จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม

คำอธิบาย จำนวนครั้งที่ผู้สอนมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง

2.3 จำนวนครั้งในการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม

คำอธิบาย จำนวนครั้งที่ผู้สอนมีการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. จำนวนครั้งในการนำ นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมใน การอนุรักษ์ พัฒนาและสร้าง เสริมเอกลักษณ์ด้าน ศิลปวัฒนธรรม	☐ ไม่มี	☐ มี 1 ครั้ง	☐ มี 2 ครั้ง	☐ มี 3 ครั้ง	☐ มีมากกว่า 3 ครั้ง



ขอขอบคุณสำหรับการให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**รูปแบบประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (สำหรับนักศึกษา)**

คำชี้แจง

1. รูปแบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินภาระงานด้านต่างๆ ของบุคลากรสายการสอน ในเชิงประจักษ์ (ตามความจริง) ของบุคลากรสายการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเป็นการประเมินโดยผู้เรียน

2. โปรดตอบแบบสอบถามตามข้อคำถามต่างๆ ตามความคิดเห็นที่มีความเป็นจริงมากที่สุด

ที่สุด

3. คำตอบและผลที่ได้จากการประเมินฉบับนี้ จะไม่ส่งผลหรือมีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อผู้ตอบแบบประเมิน

4. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยเฉพาะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา แก้ไขปัญหา การปรับปรุงและพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรสายสอน และเพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การจัดการศึกษา ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5. แบบประเมินภาระงานฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการสอน

หมายเหตุ ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินให้ข้อมูลหรือตอบแบบประเมินทุกๆ ข้อคำถาม และตามความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประเมิน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ และกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่ตรงตาม
ข้อเท็จจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ปัจจุบันศึกษาอยู่ในคณะ
3. ปัจจุบันศึกษาอยู่ในสาขาวิชา
4. ปัจจุบันศึกษาอยู่ในชั้นปี
5. วิชาที่ท่านประเมินคือวิชา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ และกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่ตรงตาม
ข้อเท็จจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม



ตอนที่ 2 ประเมินภาระงานในองค์ประกอบด้านการสอน

1. ภาระการสอน

1.1 ภาระการสอน

คำอธิบาย ใน 1 ภาคเรียน ผู้สอนรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนจำนวนกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. ภาระการสอน	☐ ไม่มี	☐ 4 ชั่วโมง	☐ 6 ชั่วโมง	☐ 8 ชั่วโมง	☐ 10 ชั่วโมง

2. การวางแผนการเรียนการสอน

2.1 การจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus)

คำอธิบาย ผู้สอนจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus)

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. การจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus)	☐ ขาด มากกว่า 3 รายวิชา	☐ ขาด 3 รายวิชา	☐ ขาด 2 รายวิชา	☐ ขาด 1 รายวิชา	☐ ทำครบทุก รายวิชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานในหน่วยงานเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 องค์ประกอบของประมวลการสอน

คำอธิบาย ผู้สอนจัดทำประมวลการสอน (Course Syllabus) ที่มีคุณภาพ และครอบคลุมทุกองค์ประกอบ ได้แก่ การเตรียมชั้นเรียน การเตรียมเอกสารและตำรา การเตรียมห้องทดลองหรือห้องปฏิบัติงาน การค้นคว้าเอกสารข้อมูล และแหล่งหรือช่องทางในการสืบค้นข้อมูลต่างๆ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. องค์ประกอบของประมวลการสอน	☐ไม่ได้จัดทำ	☐ขาด 3 องค์ประกอบ	☐ขาด 2 องค์ประกอบ	☐ขาด 1 องค์ประกอบ	☐มีครบทุกองค์ประกอบ

3. การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน

3.1 มีเอกสารการสอน / แหล่งข้อมูล

คำอธิบาย ผู้สอนมีเอกสารการสอน ตำรา และแหล่งข้อมูลเพื่อการสืบค้นต่างๆ แก่นักศึกษา และสนับสนุนหรือกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการแสวงหาความรู้ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. มีเอกสารการสอน / แหล่งข้อมูล	☐ไม่ได้จัดทำ	☐มี 1 รายวิชาที่รับผิดชอบ	☐มี 2 รายวิชาที่รับผิดชอบ	☐มี 3 รายวิชาที่รับผิดชอบ	☐มีครบทุกรายวิชาที่รับผิดชอบ

3.2 สื่อการสอน

คำอธิบาย ผู้สอนมีสื่อการสอน / เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย และเพียงพอกับกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. สื่อการสอน	☐ไม่ได้จัดทำ	☐มี 1 รายวิชาที่รับผิดชอบ	☐มี 2 รายวิชาที่รับผิดชอบ	☐มี 3 รายวิชาที่รับผิดชอบ	☐มีครบทุกรายวิชาที่รับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.1 ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ ในการนำเข้าสู่บทเรียนก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนการสอน
คำอธิบาย ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ เช่น การอภิปราย การซักถาม ฯลฯ ในการนำเข้าสู่บทเรียนในรายวิชาต่างๆ ก่อนที่จะเริ่มต้นเนื้อหาวิชา หรือบทเรียนใหม่ทุกครั้ง

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ ในการนำเข้าสู่บทเรียนก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนการสอน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ

4.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแผนการสอน

คำอธิบาย ผู้สอนจัดและดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแผนการสอน หรือประมวลการสอน (Course Syllabus) ตามที่แจ้งหรือแจกให้นักศึกษา

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแผนการสอน	☐ ไม่สอดคล้อง	☐ สอดคล้องน้อย	☐ สอดคล้องบ้าง	☐ สอดคล้องมาก	☐ ปฏิบัติสอดคล้องทุกแผน

4.3 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนับสนุนหรือมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้มีส่วนในการเรียนรู้ เช่น การร่วมอภิปราย การซักถาม การส่งเสริมให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรม หรือได้ทดลอง เพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษามากกว่าการเรียนรู้จากการบรรยาย

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ

4.4 การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง

คำอธิบาย ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาได้มีการฝึกฝนหรือนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง เพื่อเกิดความชำนาญ การเรียนรู้และการเข้าใจในเนื้อหาวิชาและกิจกรรมต่างๆ และส่งเสริมหรือชี้แนะให้นักศึกษาสามารถบูรณาการ และประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง เช่น การจัดทำโครงงานวิจัย การค้นคว้า การสร้างสรรค์ การสร้างสิ่งประดิษฐ์ และสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่นักศึกษา ฯลฯ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง	☐ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ปฏิบัติเป็นประจำ

4.5 กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษากับผู้สอน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการกระตุ้น หรือจัดสถานการณ์ เพื่อให้นักศึกษามีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษากับผู้สอนเสมอ เช่น การตั้งประเด็นปัญหาเพื่อการอภิปรายร่วมกัน การซักถาม และการเสนอแนะ ตลอดจนการจัดทำโครงงานวิจัย การค้นคว้า การสร้างสรรค์ และการสร้างสิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ โดยการสรุปผลหรือจากการค้นพบความรู้ต่างๆ และแนวทางใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษากับผู้สอน	☐ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ปฏิบัติเป็นประจำ

4.6 กระตุ้นให้นักศึกษานำประสบการณ์ / ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่

คำอธิบาย ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยกระตุ้นให้นักศึกษาทบทวน หรือนำประสบการณ์ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่ เช่น จากเนื้อหาวิชาต่างๆ มาเชื่อมโยงหรือบูรณาการกับความรู้ใหม่ในรายวิชาที่จัดการเรียนการสอน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
6. กระตุ้นให้นักศึกษานำประสบการณ์ / ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่	☐ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ปฏิบัติเป็นประจำ

4.7 การสรุปหลังการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลหลังการเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการตรวจสอบหรือประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยการสรุปรอบความรู้และแนวคิด ในขณะที่เรียนหรือในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และหลังการจัดการเรียนการสอน เช่น การซักถามพูดคุย การสอบถามความรู้ การตั้งคำถามหรือประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหารายวิชาที่จัดกิจกรรม ตลอดจนปัญหาในการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติการทดลอง และการทำโครงงาน ฯลฯ เป็นระยะๆ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
7. การสรุปหลังการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลหลังการเรียน	☐ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ปฏิบัติเป็นประจำ

4.8 ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจนักศึกษา

คำอธิบาย ในขณะการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้สอนให้ความสนใจและเอาใจใส่นักศึกษาทุกคน อย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน เช่น การซักถาม พูดคุย หรือการถามความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ปัญหาการเรียน การฝึกปฏิบัติ และการปฏิบัติโครงงาน ฯลฯ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
8. ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจนักศึกษา	☐ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ปฏิบัติเป็นประจำ

5. สื่อและอุปกรณ์การสอน

5.1 มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเลือกใช้สื่อการสอน วิธีการสอน ตัวอย่างหรือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีศักยภาพและความสามารถในการใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำเสนอหรืออธิบายให้นักศึกษาได้เป็นอย่างดี

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย	☐ ไม่ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็นประจำ

5.2 สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถเลือกใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนที่มีความเหมาะสม สัมพันธ์และสอดคล้องกับบทเรียนและเนื้อหารายวิชาที่สอน ตลอดจนง่ายต่อการทำความเข้าใจ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	☐ ไม่สอดคล้อง	☐ สอดคล้องน้อย	☐ สอดคล้องบ้าง	☐ สอดคล้องมาก	☐ สอดคล้องทุกรายวิชา

5.3 มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนมีการใช้แหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน เช่น การแนะนำแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า หรือบุคคลอ้างอิงต่างๆ และการทัศนศึกษาหรือการดูงาน ตลอดจนการใช้วิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาเป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหรือบทเรียน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน	☐ ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ เป็นประจำ

5.4 สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอแก่นักศึกษา

คำอธิบาย ผู้สอนสามารถจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอความต้องการของนักศึกษา

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอแก่นักศึกษา	☐ไม่ได้ปฏิบัติ	☐ปฏิบัติเป็นบางครั้ง	☐ปฏิบัติค่อนข้างบ่อย	☐ปฏิบัติบ่อยครั้ง	☐ปฏิบัติเป็นประจำ

6. เอกสารประกอบการสอน / ตำรา / เอกสารเรียนเรียง / สรุปย่อ

6.1 ผู้สอนมีเอกสารประกอบการสอนให้กับนักศึกษา

คำอธิบาย ผู้สอนมีเอกสารประกอบการสอน คำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ต่างๆ แก่นักศึกษาครบทุกเนื้อหา

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. ผู้สอนมีเอกสารประกอบการสอนให้กับนักศึกษา	☐ไม่ได้จัดทำ	☐จัดทำ 1 รายวิชา	☐จัดทำ 2 รายวิชา	☐จัดทำ 3 รายวิชา	☐จัดทำครบทุกรายวิชา

6.2 เอกสารประกอบการสอนมีความทันสมัย

คำอธิบาย ผู้สอนได้จัดทำเอกสารประกอบการสอนที่มีความทันสมัย

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. เอกสารประกอบการสอนมีความทันสมัย	☐ไม่ได้จัดทำ	☐จัดทำ 1 รายวิชา	☐จัดทำ 2 รายวิชา	☐จัดทำ 3 รายวิชา	☐จัดทำครบทุกรายวิชา

6.3 เอกสารประกอบการสอนมีความครอบคลุม และสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา

คำอธิบาย ผู้สอนได้จัดทำเอกสารประกอบการสอนที่มีความครอบคลุม และสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. เอกสารประกอบการสอนมีความครอบคลุม และสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา	☐ ไม่ สอดคล้อง งและ ครอบคลุม ม	☐ สอดคล้อง งและ ครอบคลุม มน้อย	☐ สอดคล้อง และ ครอบคลุม บ้าง	☐ สอดคล้อง และ ครอบคลุม มาก	☐ สอดคล้อง และ ครอบคลุม ทุกรายวิชา

6.4 แนะนำรายชื่อนหนังสือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

คำอธิบาย ผู้สอนแนะนำรายชื่อนหนังสือ ตำรา หรือแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาเพิ่มเติมให้แก่ักศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
4. แนะนำรายชื่อนหนังสือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ ค้นคว้าเพิ่มเติม	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติเป็น ประจำ

6.5 ผู้สอนเขียน / เรียบเรียงเอกสารตำราเป็นของตนเอง

คำอธิบาย ผู้สอนมีการเขียนตำรา หรือเอกสารเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ

ข้อคำถาม	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
5. ผู้สอนเขียน / เรียบเรียงเอกสารตำราเป็นของตนเอง	☐ ไม่ได้ จัดทำ	☐ จัดทำ 1 รายวิชา	☐ จัดทำ 2 รายวิชา	☐ จัดทำ 3 รายวิชา	☐ จัดทำทุก รายวิชา

7. การวัดและประเมินผลการสอน

7.1 มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา

คำอธิบาย ผู้สอนมีการชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล
อย่าง ชัดเจนแก่นักศึกษา ในรายวิชาที่สอน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ ของการวัดและประเมินผล แก่นักศึกษา	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติทุก ครั้ง

7.2 อธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัดและประเมินผล

คำอธิบาย ผู้สอนอธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา ที่ต้องการวัด
และประเมินผลการเรียนในรายวิชาต่างๆ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. อธิบายเกณฑ์และ ขอบเขตของพฤติกรรมที่ ต้องการวัดและ ประเมินผล	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติ เป็นประจำ

7.3 ชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา(ให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจน)

คำอธิบาย ผู้สอนชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่ผู้เรียนให้เข้าใจอย่าง
โปร่งใสและชัดเจนในรายวิชาต่างๆ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. ชี้แจงน้ำหนักคะแนน และวิธีการวัดและ ประเมินผลแก่นักศึกษา(ให้ เข้าใจอย่างโปร่งใสและ ชัดเจน)	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติ เป็นประจำ

7.4 ใช้เครื่องมือ / เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน
คำอธิบาย ผู้สอนใช้เครื่องมือใช้เทคนิค และใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์การสอน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
4. ใช้เครื่องมือ / เทคนิค วิธีการวัดและประเมินผลที่ มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ การสอน	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติ เป็นประจำ

7.5 ให้โอกาสแก่นักศึกษาในการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อนำผลไป
ปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป

คำอธิบาย ผู้สอนเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการ
จัดทำวิธีประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน และนำผลการประเมินไปปรับปรุง
เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ4
5. ให้โอกาสแก่นักศึกษา ในการประเมินการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน ของผู้สอน เพื่อนำผลไป ปรับปรุงการสอนในครั้ง ต่อไป	☐ ไม่ได้ ปฏิบัติ	☐ ปฏิบัติ เป็น บางครั้ง	☐ ปฏิบัติ ค่อนข้าง บ่อย	☐ ปฏิบัติ บ่อยครั้ง	☐ ปฏิบัติ เป็นประจำ

8. การให้คำปรึกษา

8.1 เปิดโอกาสให้มีการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่นักศึกษาทั้งภายใน / ภายนอกห้องเรียน

คำอธิบาย ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้ารับคำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการเรียน การ
ฝึกปฏิบัติ และการจัดทำโครงงานต่างๆ ได้ทั้งภายใน / ภายนอกห้องเรียน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. เปิดโอกาสมีการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่นักศึกษาทั้งภายใน / ภายนอกห้องเรียน	☐ ไม่มี	☐ 1-6 ชั่วโมง / สัปดาห์	☐ 7-12 ชั่วโมง / สัปดาห์	☐ 13-18 ชั่วโมง / สัปดาห์	☐ ปฏิบัติเป็นปกติ

8.2 มีความเมตตา มีความห่วงใย และเป็นมิตรกับนักศึกษา

คำอธิบาย ผู้สอนมีความเมตตา มีความห่วงใย และเป็นมิตรกับนักศึกษาทั้งในชั้นเรียน / นอกชั้นเรียน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. มีความเมตตา มีความห่วงใย และเป็นมิตรกับนักศึกษา	☐ น้อย	☐ มีเป็นบางครั้ง	☐ มีค่อนข้างบ่อย	☐ มีบ่อยครั้ง	☐ มาก เป็นปกติ

9. คุณภาพของผู้เรียน / ผลการเรียนรู้ / ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน

9.1 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านวิชาการ

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาหรือมีนักศึกษาในความดูแล ที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านวิชาการ

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
1. จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านวิชาการ	☐ ไม่มี	☐ มี 1-6 คน	☐ มี 7-12 คน	☐ มี 13-18 คน	☐ มีมากกว่า 18 คน

9.2 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านคุณธรรมจริยธรรม

คำอธิบาย ผู้สอนเป็นที่ปรึกษาหรือมีนักศึกษาในความดูแล ที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
2. จำนวนนักศึกษาที่ได้รับ การประกาศเกียรติคุณ หรือ ได้รับยกย่องทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม	☐ ไม่มี	☐ มี 1-6 คน	☐ มี 7-12 คน	☐ มี 13-18 คน	☐ มีมากกว่า 18 คน

9.3 การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน

คำอธิบาย นักศึกษามีการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน

พฤติกรรม / รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน				
	ระดับ 0	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4
3. การประเมินความพึง พอใจต่อการจัดการเรียน การสอนของผู้สอน	☐ น้อยที่สุด	☐ น้อย	☐ ปานกลาง	☐ มาก	☐ มากที่สุด

ขอขอบคุณสำหรับการให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

**แบบประเมินตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตัดสินการปฏิบัติงานของ
บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการสอน

ตัวบ่งชี้หลัก ภาระการสอน

ตัวบ่งชี้ย่อย

1. ภาระการสอน

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการสอน

ตัวบ่งชี้หลัก การวางแผนการเรียนรู้การสอน

ตัวบ่งชี้ย่อย

- 1. การจัดทำประมวลการสอน
- 2. องค์ประกอบของประมวลการสอน

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย 1.1 ครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการสอน

ตัวบ่งชี้หลัก การเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ย่อย

- 1. มีเอกสารการสอน / แหล่งข้อมูล
- 2. สื่อการสอน

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย					
1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้					
1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้					
1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล					
1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน					
2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์					
2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์					
2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน					
2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการสอน

ตัวบ่งชี้หลัก การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ย่อย

- 1. ผู้สอนมีการใช้กิจกรรมต่างๆ ในการนำเข้าสู่บทเรียนก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนการสอน
- 2. ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับแผนการสอน
- 3.การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นการให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้
- 4.การจัดกิจกรรมมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้มีการฝึกฝนและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง
- 5.กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างนักศึกษากับผู้สอน
- 6.กระตุ้นให้นักศึกษานำประสบการณ์ / ความรู้เดิมมาเชื่อมโยงความรู้ใหม่
- 7.การสรุปหลังการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลหลังการเรียน
- 8.ขณะดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนผู้สอนให้ความสนใจนักศึกษา

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการสอน

ตัวบ่งชี้หลัก สื่อและอุปกรณ์การสอน

ตัวบ่งชี้ย่อย

- 1. มีการใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย
- 2. สื่อและอุปกรณ์การสอนมีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา
- 3. มีการใช้แหล่งการเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน
- 4. สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมีจำนวนเพียงพอแก่นักศึกษา

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการสอน

ตัวบ่งชี้หลัก เอกสารประกอบการสอน / ตำรา / เอกสารเรียบเรียง / สรุปย่อ

ตัวบ่งชี้อย่อย

- 1. ผู้สอนมีเอกสารประกอบการสอนให้กับนักศึกษา
- 2. เอกสารประกอบการสอนมีความทันสมัย
- 3. เอกสารประกอบการสอนมีความครอบคลุม และสอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหาวิชา
- 4. แนะนำรายชื่อหนังสือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียน ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม
- 5. ผู้สอนเขียน / เรียบเรียงเอกสารตำราเป็นของตนเอง

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้อย่อย 1.1 ครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการสอน

ตัวบ่งชี้หลัก การวัดและประเมินผลการสอน

ตัวบ่งชี้ย่อย

- 1. มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา
- 2. อธิบายเกณฑ์และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการวัดและประเมินผล
- 3.ชี้แจงน้ำหนักคะแนนและวิธีการวัดและประเมินผลแก่นักศึกษา(ให้เข้าใจอย่างโปร่งใสและชัดเจน)
- 4.ใช้เครื่องมือ / เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การสอน
- 5.ให้โอกาสแก่นักศึกษาในการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน เพื่อนำผลไปปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการสอน

ตัวบ่งชี้หลัก การให้คำปรึกษา

ตัวบ่งชี้อย่อย

- 1. เปิดโอกาสให้มีการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่นักศึกษาทั้งภายใน / ภายนอกห้องเรียน
- 2. มีความเมตตา มีความห่วงใย และเป็นมิตรกับนักศึกษา

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้อย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการสอน

ตัวบ่งชี้หลัก คุณภาพของผู้เรียน / ผลการเรียนรู้ / ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ย่อย

- 1. จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านวิชาการ
- 2. จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณ หรือได้รับยกย่องทางด้านคุณธรรม-จริยธรรม
- 3. การประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการวิจัย

ตัวบ่งชี้หลัก งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ย่อย

- 1. จำนวนงานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน / งานวิจัยสถาบัน ต่อปี (ที่เสร็จสมบูรณ์)
- 2. จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ ต่อปี
- 3. จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นหัวหน้าโครงการ
- 4. จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่เป็นผู้ร่วมโครงการ

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการวิจัย

ตัวบ่งชี้หลัก งบประมาณงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับงบประมาณ

ตัวบ่งชี้ย่อย

- 1. จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุน อุดหนุนวิจัยจากภายในมหาวิทยาลัย
- 2. จำนวนงานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับทุน อุดหนุนวิจัยจากภายนอกมหาวิทยาลัย

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการวิจัย

ตัวบ่งชี้หลัก การเผยแพร่ผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ย่อย

1. จำนวนการนำเสนอผลงานวิจัย / มีบทความวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ ในสถาบันการศึกษา
2. จำนวนงานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ และหรือนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชาติ / นานาชาติ

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการวิจัย

ตัวบ่งชี้หลัก ผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการยอมรับ

ตัวบ่งชี้ย่อย

- 1. จำนวนงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัล
- 2. จำนวนงานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์/ผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่าและเป็นงานสร้างองค์ความรู้ใหม่
- 3. จำนวนผลงานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / บทความทางวิชาการ / ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการ
จัดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร ต่อปี

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ตัวบ่งชี้หลัก การเป็นกรรมการวิชาการต่อภาคเรียน

ตัวบ่งชี้ย่อย

- 1. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการในระดับสาขาวิชา หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน
- 2. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน
- 3. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการภายนอกคณะ ภายในมหาวิทยาลัย ต่อภาคเรียน
- 4. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับมหาวิทยาลัยภายนอกภายนอกมหาวิทยาลัยต่อภาคเรียน
- 5. จำนวนครั้งในการเป็นกรรมการวิชาการระดับชาติ / นานาชาติ
- 6. จำนวนเรื่องในการเป็นกรรมการในกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของรัฐและเอกชน
- 7. จำนวนกิจกรรม / โครงการบริการทางวิชาการที่เป็นที่ปรึกษาภายนอกมหาวิทยาลัยในระดับชาติหรือนานาชาติ

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ตัวบ่งชี้หลัก การเป็นวิทยากร

ตัวบ่งชี้อย่อย

- 1. จำนวนครั้งในการเป็นวิทยากรต่อปี
- 2. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย /สัปดาห์ที่เป็นวิทยากรในองค์กร / หน่วยงาน / ชุมชนอื่นๆ
- 3. จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายใน
- 4. จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้และให้บริการวิชาชีพแก่บุคคลภายนอก

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้อย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ตัวบ่งชี้หลัก การมีส่วนร่วม / การสร้างเครือข่าย ทางวิชาการแก่สังคม

ตัวบ่งชี้ย่อย

- 1. จำนวนผลงานนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาสังคมชุมชนได้
- 2. จำนวนครั้งของการให้บริการการฝึกอบรมในการตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมชุมชน และประเทศชาติ
- 3. จำนวนครั้งของโครงการบริการวิชาการที่มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตัวบ่งชี้หลัก ผลงาน / โครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตัวบ่งชี้อย่อย

- 1. จำนวนผลงานที่แสดงถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 2. จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3. จำนวนโครงการที่เป็นผู้รับผิดชอบ / ดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้อย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

ตัวบ่งชี้ของภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ตัวบ่งชี้หลัก การมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้ย่อย

- 1. จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมในงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 2. จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม
- 3. จำนวนครั้งในการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม

รายการประเมิน	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ความคิดเห็น
1. ตัวบ่งชี้ย่อย 1.1 ความครอบคลุมของตัวบ่งชี้ 1.2 ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ 1.3 ความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูล 1.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					
2. เกณฑ์การตัดสิน 2.1 ความเหมาะสมของเกณฑ์ 2.2 ความชัดเจนของเกณฑ์ 2.3 ความเป็นไปได้ในการใช้ตัดสิน 2.4 ประโยชน์ในการนำไปใช้					

**แบบประเมินรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ที่เกี่ยวกับมาตรฐาน 4 มาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการพิจารณาของท่านมากที่สุด โดย

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นข้อคำถามในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นข้อคำถามในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นข้อคำถามในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นข้อคำถามในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นข้อคำถามในระดับน้อยที่สุด

1.1 ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมิน เป็นการพิจารณาว่า รูปแบบการประเมินตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่พัฒนาขึ้นให้ข้อมูลที่จำเป็น และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) มากน้อยเพียงใด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ข้อมูลการประเมิน ครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน					
2. ผู้ประเมิน / ผู้ให้ข้อมูล มีความน่าเชื่อถือ					
3. รูปแบบการประเมิน ระบุผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ผลของการประเมิน					
4. การแปลความหมายและการตัดสินใจผลการประเมินมีความชัดเจน					
5. การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน					
6. มีการเผยแพร่ผลการประเมิน ไปสู่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
7. เป็นรูปแบบการประเมินที่ส่งผลหรือกระตุ้นให้มีการใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ด้านความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินไปใช้ เป็นการพิจารณาว่ารูปแบบการประเมินตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับสภาพจริง เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน (มีความเป็นปัจจุบัน) สามารถปฏิบัติได้ ขอมรับได้ ประหยัด คุ่มค่า และมีประโยชน์ มากน้อยเพียงใด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. เป็นรูปแบบการประเมินที่สามารถนำไปปฏิบัติได้หรือใช้ได้ในสภาพเป็นจริง					
2. เป็นรูปแบบการประเมินที่ขอมรับได้					
3. เป็นรูปแบบการประเมินที่มีประโยชน์					
4. ผลของการประเมินที่ได้รับมีความคุ้มค่า					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ด้านความเหมาะสม เป็นการพิจารณาว่า รูปแบบการประเมินตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม และคำนึงถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประเมิน (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) มากน้อยเพียงใด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และแผนการประเมินไว้อย่างชัดเจน					
2. แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส					
3. ให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของบุคคล					
4. คำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลของผู้ถูกประเมิน					
5. เคารพสิทธิในการปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)					
6. มีการรายงานผลการประเมินอย่างสมบูรณ์					
7. มีการรายงานผลการประเมินอย่างเปิดเผย					

ข้อเสนอแนะ

1.4 ด้านความถูกต้อง เป็นการพิจารณาว่า รูปแบบการประเมินตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่พัฒนาขึ้น มีการใช้เทคนิคและวิธีที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อสรุป / ค้นพบที่เพียงพอ สำหรับการตัดสินใจตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินมาน้อยเพียงใด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. มีการระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน					
2. มีการระบุบริบท / ตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงานบุคลากร อย่างชัดเจน					
3. มีการบรรยายจุดประสงค์ และขั้นตอนการประเมินอย่างชัดเจน (คู่มือ)					
4. มีการบรรยายแหล่งข้อมูล / แหล่งผู้ประเมินอย่างชัดเจน					
5. การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง					
6. การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง					
7. มีการจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานผลการประเมิน					
8. มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ					
9. มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ					

ข้อเสนอแนะ



ภาคผนวก จ แบบรายงานผลการประเมิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งที่ 1 ของอาจารย์ คนที่ 1

องค์ประกอบ การประเมิน การปฏิบัติ ตามภาระงาน	ผู้ประเมิน														คะแนน รวมจาก ผู้ประเมิน	คะแนน ความสำคัญ ในแง่ขององค์ ประกอบ	คะแนนผลการประเมิน		
	นักศึกษา			คณบดี			รองอธิการ			เพื่อนอาจารย์							คะแนน ที่ได้	คะแนนเต็ม	
	ตนเอง			เพื่อนอาจารย์			คณบดี			รองอธิการ			นักศึกษา						
	คะแนน เฉลี่ย	น้ำหนัก ความสำคัญ ของผู้ประเมิน	คะแนน จากผู้ ประเมิน	คะแนน เฉลี่ย	น้ำหนัก ความสำคัญ ของผู้ประเมิน	คะแนน จากผู้ ประเมิน	คะแนน เฉลี่ย	น้ำหนัก ความสำคัญ ของผู้ประเมิน	คะแนน จากผู้ ประเมิน	คะแนน เฉลี่ย	น้ำหนัก ความสำคัญ ของผู้ประเมิน	คะแนน จากผู้ ประเมิน	คะแนน เฉลี่ย	น้ำหนัก ความสำคัญ ของผู้ประเมิน					คะแนน จากผู้ ประเมิน
1.ด้านกาการสอน	118.2	0.2	23.64	111.10	0.2	22.22	113.15	0.2	22.63	113.65	0.2	22.73	114.03	.4	45.61	65			
2.ด้านกาวิจัย	-	-	-	40.68	.25	10.17	39.92	.25	9.98	40.44	.25	10.11	40.60	.2	8.12	15			
3.ด้านการ บริการทาง วิชาการแก่ สังคม	-	-	-	27.28	.25	6.82	34.92	.25	8.73	36.52	.25	9.13	33.80	.3	10.14	16			
4.ด้านกาทำนุ บำรุงศิลป- วัฒนธรรม	-	-	-	20.52	.25	5.13	19.00	.25	4.75	20.68	.25	5.17	20.20	.1	2.02	4			
														รวม	65.89	100			

แบบรายงานการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สำหรับผู้บริหาร

การประเมินครั้งที่ 2

รายชื่อผู้ถูกประเมิน.....อาจารย์คนที่ 1.....

ผู้ประเมิน 1. นักศึกษา 2. เพื่อนอาจารย์ 3. ผู้ถูกประเมิน 4. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 5. คณบดี

องค์ประกอบที่ประเมินการ ปฏิบัติตามภาระงาน	คะแนนประเมิน					คะแนน ที่ได้	คะแนน เกณฑ์	ผลการตัดสิน
	1	2	3	4	5			
1. ด้านการสอน						57.48	45.5	ผ่าน
2. ด้านการวิจัย						10.23	10.5	ไม่ผ่าน
3. ด้านการบริการวิชาการแก่ สังคม						12.78	11.2	ผ่าน
4. ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม						2.55	2.8	ไม่ผ่าน
โดยรวม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)						74.77	70.00	ผ่าน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นายอุดมวิทย์ กาญจนวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	15 เมษายน 2504
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	79/36 หมู่บ้านลภาวัน 9 ซอย 5 ถนนเลียบคลองแอน ตำบลบางพลับ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม
ตำแหน่ง	คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ระดับ 8
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2545 ปริญญาโท วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จากมหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2538 ปริญญาโท ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีการศึกษา 2544 ปริญญาตรี วิศวกรรมบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2528 ปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้