



บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถาบันผลิตครู เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ประสาทความรู้ และวิชาชีพให้แก่บุคคลที่ประสงค์จะประกอบอาชีพครูในอนาคต จำเป็นจะต้องมีคณาจารย์ เป็นแกนสำคัญที่จะทำให้สถาบันผลิตครูสามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หน้าที่หลักของคณาจารย์ ในสถาบันผลิตครูก็คือ การสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน หน้าที่หลักเหล่านี้ทำให้คณาจารย์ต้องปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายประเภททั้งที่เป็นนักศึกษา ผู้บริหารสถาบัน ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชา และผู้ที่ได้รับการบริการทางวิชาการด้วย ฉะนั้นในการบริหารงานบุคคลของสถาบันผลิตครู จำเป็นต้องอาศัยขั้นตอนที่เรียกว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมาช่วยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่หลักของอาจารย์กับความเหมาะสมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ด้วย การศึกษาเรื่องนี้ผู้วิจัยมีสาระสำคัญที่จะกล่าวถึง เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ความหมาย แนวคิดโดยทั่วไป วัตถุประสงค์ กระบวนการ หลักการ ประโยชน์ ประวัติความเป็นมา ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในสถาบันอุดมศึกษา หน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ประวัติความเป็นมาของการฝึกหัดครูและโครงสร้างทางการบริหารงานบุคคลของสถาบันผลิตครู

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยเหตุที่การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่สถาบันทุกแห่งรวมทั้งสถาบันการศึกษาได้นำมาใช้ในการบริหารงานด้วย ดังนั้นจึงได้มีผู้ให้ความสนใจให้ความหมายในลักษณะต่าง ๆ กัน พอรวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้ดังนี้

กู๊ด (Good 1973 : 469) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า คือ กระบวนการวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลงานหรือประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง ภายใต้การสังเกตของผู้ประเมิน โดยมีหลักการเกี่ยวกับผลงานนั้น ๆ สัมพันธ์กับค่าหรือคะแนนที่กำหนดไว้

บีช (Beach 1970 : 320) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ คือ ระบบการประเมินผลการทำงานของบุคคลและรวมถึงการประเมินความสามารถ เพื่อการพัฒนาบุคคล

ในอนาคต

เฟรนช์ (French 1954 : 173) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่อเนื่อง ทั้งนี้มีการบันทึกข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาในการบริหารงานและบริหารงานบุคคล

เสนาะ ศิเยาว์ (๒๕๑๔ : ๑๗๘) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นระบบที่จัดขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง กล่าวอย่างง่าย ๆ เป็นการทำให้ประโยชน์หรือดีราคาผลงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยปกติผู้ประเมินผลงานก็คือผู้บังคับบัญชาโดยตรงของคนนั้น

กล่าวโดยสรุป การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงวิธีการพิจารณาตัดสินปริมาณและคุณภาพของงานของผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยอาศัยการเปรียบเทียบผลงานกับจุดหมายของงานนั้น ๆ เป็นหลักสำคัญ ทั้งนี้จะมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้พิจารณา วิธีการดังกล่าวนี้เป็นไปเพื่อการพัฒนามนุษย์ การพัฒนาการบริหารงาน และการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ประวัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั่วไป

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีมานานแล้ว และเริ่มมีระบบเป็นระเบียบจริง ๆ ได้เริ่มต้นหลังสงครามโลกครั้งที่ ๑ โดย วอลเตอร์ ดี สกอตต์ (Walter D. Scoot) ได้แนะนำให้กองทัพบกสหรัฐฯ เห็นชอบด้วยถึงวิธีประเมินผลที่ให้บรรดาทหารประเมินเพื่อนทหารกันเอง (Man-to man rating) แล้วให้ผู้บังคับบัญชาของตนพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง (สมพงษ์ เกษมสิน ๒๕๑๔ : ๑๔๗) ส่วนในด้านพลเรือนการประเมินผลการปฏิบัติงานได้เริ่มนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของสหรัฐอเมริกาอย่างเป็นทางการ เมื่อ ค.ศ. ๑๘๘๗ (สมพงษ์ เกษมสิน ๒๕๑๔ : ๑๔๖) ดังนั้นในระยะเวลาใกล้เคียงกันได้มีกฎหมายจำแนกตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยโดยจัดระบบบริหารงานให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้น และได้เริ่มใช้แบบฟอร์มประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีระบบ และเป็นระเบียบ (สมพงษ์ เกษมสิน ๒๕๑๔ : ๑๔๘) จึงกล่าวได้ว่า แนวความคิดในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance evaluation) นี้ ได้ถูกจัดให้เป็นระบบ มีระเบียบ และนำมาใช้อย่างแพร่หลายในสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส และ

บางประเทศในยุโรป ที่มีความเจริญก้าวหน้าในเรื่องการบริหารงานบุคคล (สมพงษ์ เกษมสิน ๒๕๑๔ : ๑๔๖)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะมีขึ้นหรือไม่อยู่ที่ว่าได้มีการวางแผนดำเนินการประเมินผลอย่างเป็นทางการไว้ในองค์การหรือไม่เท่านั้น อย่างไรก็ตามบริษัทขนาดใหญ่ส่วนมาก และบริษัทขนาดย่อมหลายแห่งก็ได้พัฒนาและดำเนินการเป็นทางการขึ้น เพื่อวางแผนให้เป็นอุปสรรคและเป็นมาตรฐานต่อการประเมินผลงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ แผนดำเนินการ เช่นนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป ชื่อเก่าแก่อันหนึ่งก็คือ "การประเมินตามแบบคุณความดี (Merit rating) ซึ่งใช้พิจารณาผลงานของพนักงานรายชั่วโมง (Blue collar) ตามตารางวัดงาน ด้วยการออกแบบสัดส่วนผลงานเป็นคะแนน (Point values) แล้วใช้คะแนนรวมเป็นเกณฑ์สำหรับพิจารณา ถ้ากำหนดอัตราค่าจ้างเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและจ่ายค่าตอบแทนพิเศษอย่างอื่น (จำนงค์ สมประสงค์ ๒๕๑๔ : ๒๕๖)

ในปัจจุบันได้มีการทำการประเมินผลตามระบบคุณความดีมาดัดแปลงใช้ในแผนการประเมินผลแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ประเภทประจำในสำนักงาน (White collar) และเจ้าหน้าที่ระดับบริการ (Managerial Jobs) ด้วย แต่การลดน้ำหนักในการคิดค่าของผลความเป็นคะแนนสูงบ้างเลยทำให้เกิดการใช้เรียกชื่อการประเมินผลงานเสียใหม่เป็น "การตีราคาผลการปฏิบัติงาน" (Performance Appraisal) และคำเรียกชื่อการประเมินผลที่ใช้แพร่หลายที่สุดก็คือคำ "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" (Performance evaluation) นั่นเอง (จำนงค์ สมประสงค์ ๒๕๑๔ : ๒๕๖)

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารงานใดก็ตามโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลย่อมจะกระทำไปอย่างมีจุดมุ่งหมายหรือมีวัตถุประสงค์ก่อนเสมอ ทั้งนี้จะได้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย สำหรับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีผู้กำหนดไว้แตกต่างกัน เช่น

บิช (Beach 1964 : 311) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำคัญไว้ ๖ ประการคือ

๑. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคลากร
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากร
๓. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน

๔. เพื่อเป็นแนวทางที่จะ เปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร
๕. เพื่อปรับปรุงค่าจ้าง และเงินเดือน
๖. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ธนาคาร ซีไอเอ็มบี (๒๕๑๔ : ๑๗๕) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลงานว่า การประเมินผลงานอาจกระทำด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บังคับบัญชา แต่วัตถุประสงค์ที่สำคัญ ได้แก่

๑. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
๒. เมื่อเกิดข้อขัดแย้งหรือความไม่เหมาะสมกับงานใด การประเมินผลงานจะช่วยให้ฝ่ายบริหารมีหลักการในการตัดสินใจหรือระงับข้อขัดแย้งนั้นได้
๓. เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานะของคณงานด้วย การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนชั้น ย้าย หรือให้ออกจากงาน
๔. ทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคน มีความแตกต่างกันอย่างไร หากมีการพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานด้วยกัน จะสามารถตัดสินใจได้ว่าใครเป็นผู้ที่เหมาะสม

สมาน รังสียกฤษฎ์ (๒๕๒๐ : ๗๗) มีความเห็นว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

๑. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน
๒. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา เลื่อนตำแหน่ง
๓. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ปรับปรุงสมรรถภาพของการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
๔. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
๕. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ความดีความชอบประจำปี
๖. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานที่หย่อนสมรรถภาพและไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นได้ ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป

กล่าวโดยสรุป การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาพัฒนาบุคลากรในด้านการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะกับงาน ตลอดจนการจัดสวัสดิการ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่สำคัญของนักบริหาร นักบริหารทั่วไปยอมรับว่ามีความยุ่งยากในการจัดการอย่างยิ่ง เพราะการประเมินผลงานจะมีผลต่อเนื่องไปถึงการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอีกด้วย ไพโรจน์ สิตปรีชา (๒๕๒๓ : ๑๔) ได้กล่าวว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ ไปยังผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพวกเขาว่าเขาปฏิบัติงานกันอย่างไร ได้ผลดีแค่ไหน กระบวนการดังกล่าวนี้เกิดขึ้นได้ ๒ อย่างคือ

๑. ไม่มีระเบียบแบบแผน
๒. มีระเบียบแบบแผน

การประเมินผลปฏิบัติงานอย่างไม่มีแบบแผนนั้นมักจะ เกิดกับองค์การที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ความสามารถ หรือผู้บังคับบัญชาที่ยึดเอาตนเองเป็นหลักจะให้ใครได้รับความดีความชอบก็ย่อมได้ โดยไม่คำนึงถึงหลักการเป็นการมองการปฏิบัติอย่างผิวเผิน

ส่วนการประเมินผลปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนนั้น จะต้องทำในระยะ เวลาแน่นอน มีขั้นตอน เช่น กระทำเป็น รายครึ่งปีหรือรายปี

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ไพโรจน์ สิตปรีชา (๒๕๒๓ : ๑๔) ได้ให้หลักการอย่างกว้าง ๆ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน มีดังต่อไปนี้

๑. เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นวิธีธรรมดาทั่ว ๆ ไป
๒. เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกลุ่มผู้บังคับบัญชา
๓. เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกลุ่มพนักงานระดับเดียวกัน
๔. เป็นการประเมินผลผู้บังคับบัญชา โดยผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน เช่น นักเรียน

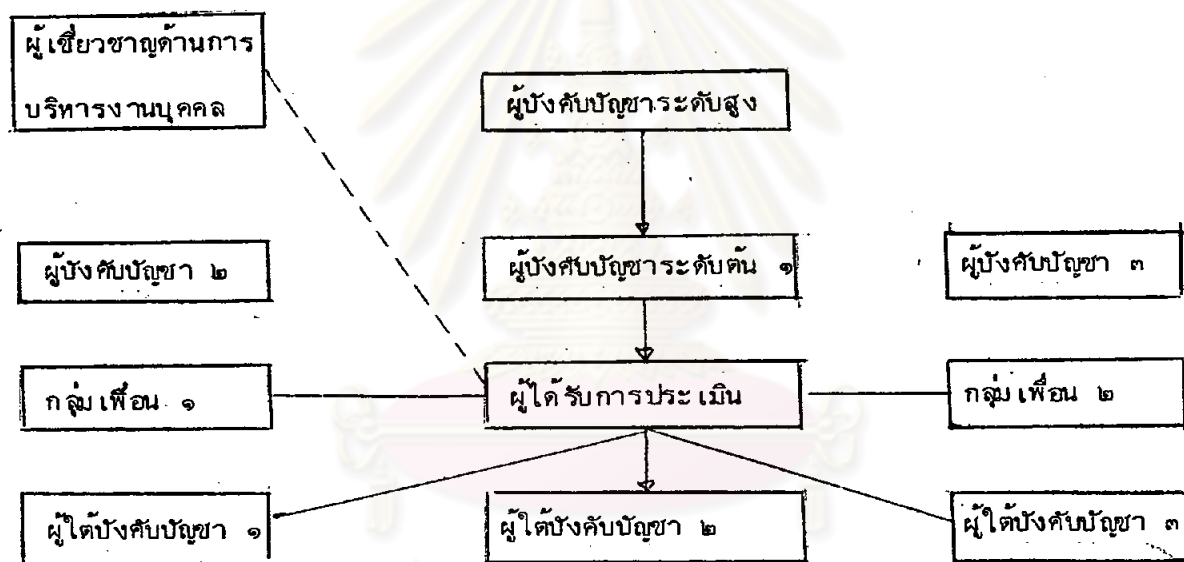
ประเมินผลการสอนของครู

๕. ตัวเองประเมินตัวเอง

กลูเอ็ค (Glueck 1974 : 288) ได้เสนอหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการที่สำคัญ ๔ ประการคือ

๑. การกำหนดตัวผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. การกำหนดว่าจะประเมินด้านใดบ้าง
๓. การกำหนดตัวผู้ได้รับการประเมิน
๔. การกำหนดเกณฑ์หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ กลูเอ็ค (Glueck 1974 : 289) ยังได้เสนอรูปแบบผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ และนิยมใช้ในองค์กรขนาดใหญ่ไว้ดังนี้



แผนภูมิที่ ๑ รูปแบบผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ

จากรูปแบบข้างต้นกลูเอ็ค ได้อธิบายไว้ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงและมีปัญหาบังคับบัญชาระดับต้น จะเป็นผู้ประเมินโดยตรง เพราะมีโอกาสสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากกว่า และสามารถวิเคราะห์ผลงานได้เด่นชัด

๒. ผู้บังคับบัญชา ระดับต้นกลุ่ม ๑, ๒ และ ๓ เป็นรูปคณะกรรมการทั้งนี้เพื่อขจัดความอคติของผู้บังคับบัญชาที่มีเพียงคนเดียว

๓. กลุ่มเพื่อน ๑ และ ๒ เป็นลักษณะการประเมินผลที่นิยมใช้ในวงการทหารมาก ด้วยการให้กลุ่มเพื่อนที่อยู่ในระดับกัน เดียวกัน เป็นผู้ประเมิน

๔. ผู้ได้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชา วิธีการนี้บริษัทเอกซอน (Exxon Company) เริ่มใช้เป็นที่แรก ต่อมาวิธีการนี้ได้นำไปใช้ในบางมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยมิสซูรี (University of Missouri) ด้วยการให้นักศึกษาประเมินการสอนของอาจารย์

๕. ผู้เชี่ยวชาญโดยตรง รูปแบบนี้จะใช้ในกรณีทำงานนั้น ๆ มีคดีย่อยมาก หรือใช้เฉพาะงานสำคัญเท่านั้น และผู้บังคับบัญชาไม่สามารถจะประเมินผลการปฏิบัติงานได้

๖. การประเมินตัวของผู้ได้รับการประเมินผล

อาจกล่าวได้ว่าหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะต้องประกอบด้วยผู้ประเมิน ผู้ได้รับการประเมิน ขอบเขตของการประเมิน และเกณฑ์การประเมินผล ซึ่งทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบทางการจะช่วยให้การพิจารณาผลงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน และมีความเป็นกลางที่จะช่วยส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้า พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถือว่าเป็น ขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วหน้าทั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานโดยตรง ผลจากการประเมินย่อมมีผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน และผลโดยอ้อมต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย สำหรับประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีผู้ให้ความเห็นหรือกำหนดไว้แตกต่างกันดังนี้

สวัสดิ์ สุคนธรักษ์ (๒๕๑๗ : ๕๔ - ๕๕) ได้ให้ความเห็นว่า ผลประเมินจะนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายประการ ที่ใช้กันแพร่หลายได้แก่

๑. การเลื่อนตำแหน่ง ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาว่าผู้ทำงานผู้ใดสมควรได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้เลื่อนเป็นหัวหน้างาน

๒. การโอนย้าย ผลประเมินจะช่วยชี้ว่า ผู้ทำงานผู้ใดมีความชำนาญงาน ความรู้ ความสามารถ ความสามารถในการปรับตัวเหมาะสมที่จะโอนย้ายไปทำงานในตำแหน่งที่ว่าง หรือทำงานในส่วนงานอื่น

๓. การพัฒนาบุคคล ผลประเมินจะช่วยชี้ว่าเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องของผู้ทำงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายบริหารหรือฝ่ายหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานเอง จะได้พยายามพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน เพื่อเป็นโอกาสที่จะได้ก้าวหน้าดีขึ้น

๔. การศึกษาปรับปรุงวิธีการ เลือกและข้อมูลจากการประเมินผลจะช่วยให้เห็นความแตกต่างของผู้ที่ทำงาน ได้ดีและไม่ดี ซึ่งจะ เป็นช่องทางให้พิจารณาปรับปรุงวิธีการ เลือกสรร และ เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ เพื่อ เลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน

๕. การให้ออกจากงาน ผลประเมินจะช่วยให้การพิจารณาผู้ทำงานออกจากงาน เมื่อ ปรากฏว่าไม่สามารถทำงานได้ดี และ เมื่อต้องการลดจำนวนผู้ทำงาน ได้เป็นธรรมยิ่งขึ้น

กฤษฎี สาธร (๒๕๑๔ : ๑๗๔) ให้ความเห็น ว่า ประโยชน์ที่เห็น ได้ชัด ในการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ คือ

๑. รักษาความเป็นธรรมของผู้บริหารไว้ในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร
๒. สะดวกสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจ เลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานได้ถูกต้อง
๓. เป็นการบำรุงขวัญและกระตุ้นบุคลากรให้ขยัน ชำนาญ แข็งแรงในการปฏิบัติงาน
๔. ช่วยให้มีการควบคุมค่าจ้างให้เหมาะสมกับการทำงานของแต่ละบุคคล และ ลักษณะ งานแต่ละอย่าง
๕. เมื่อมีการหักทวงหรือกล่าวหาจากลูกจ้าง หรือบุคลากรว่า ไม่ยุติธรรม ผู้บริหารมีหลักฐาน ที่จะยืนยันว่า ได้ใช้หลัก เกณฑ์ตามหลักวิชาแล้ว
๖. เป็นการจูงใจให้บุคลากรที่ดีและมีความสามารถ เข้ามาสมัคร งาน เพราะ ได้ยึดถือคติศัพท์ ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบโดยระบบคุณธรรมความดี (merit system) หรือ ระบบงานดี เงินดี งานเท่ากัน เงินเดือนเท่ากัน

เมื่อพิจารณาการใช้ประโยชน์จากการประเมินผล การปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น อาจ กล่าวได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะมีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้นเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถ ของตนเอง และการตัดสินใจของผู้ประเมินผลอย่างมาก ซึ่งการพิจารณาตัดสิน ดังกล่าวย่อมมีผลต่อ ความเจริญก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและขององค์การหรือหน่วยงาน เป็นสำคัญ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ประวัติความเป็นมา

สถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศได้ เริ่มให้ความสนใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อาจารย์ เมื่อ ค.ศ. ๑๙๒๐ และความสนใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ได้แพร่หลายไปทุกสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น ใน ค.ศ. ๑๙๕๐ โดยเฉพาะความสนใจเกี่ยวกับคุณภาพ

การสอนในชั้นเรียนของอาจารย์ ต่อมาใน ค.ศ. ๑๙๖๐ ความสนใจเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์เริ่มลดลง เนื่องจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน ประการแรก รัฐและรัฐบาลกลางให้เงินทุนแก่สถาบันอุดมศึกษาในการขยายสาขาวิชาการศึกษามากขึ้น ประการที่ ๒ สถาบันอุดมศึกษาเริ่มดำเนินการจัดตั้งสาขาวิชาใหม่ และการจัดบุคลากรให้สอดคล้องกับสาขาวิชา ประการที่ ๓ เกิดความไม่สงบในหมู่นักศึกษา และประการสุดท้าย รัฐบาลเพิ่มภาษีทางการศึกษามากขึ้น จนกระทั่ง ค.ศ. ๑๙๗๐ สถาบันอุดมศึกษาเริ่มให้ความสนใจเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์อีกครั้งหนึ่ง โดยเน้นในเรื่องรูปแบบการประเมินอาจารย์ รูปแบบการประเมินผู้บริหาร และรูปแบบการประเมินสถาบันด้วย (Miller 1975 : 1)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้มีการพัฒนาเป็นลำดับมา ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดลักษณะแบบและวิธีการประเมิน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

๑. นำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น
๒. เป็นแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์
๓. เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพของสถาบัน
๔. เป็นข้อมูลไปใช้ในการวิจัยด้านการเรียนการสอน (Miller 1974 : 11)

นอกจากนี้ เกจ (Gage จาก Wolansky 1976 : 82) ได้ให้เหตุผลที่สำคัญในการประเมินอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๑. เป็นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการจัดสวัสดิการ
๒. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาตนเองของคณาจารย์
๓. เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการดำเนินงานวิจัยด้านการเรียนการสอน

หน้าที่ของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยและในวิทยาลัยครู

จากการประชุมคณะกรรมการระดับบัณฑิตศึกษา สำนักงานสภาการศึกษา ระหว่างปี ๒๔๒๐ - ๒๔๑๔ ได้จำแนกหน้าที่ของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา เป็น ๔ ลักษณะกว้าง ๆ ดังนี้

๑. การสอน (Teaching) เป็นกิจกรรมการสอนในห้องเรียน การแนะนำเกี่ยวกับการศึกษา และการควบคุมโครงการการศึกษา และวิทยานิพนธ์

๒. การวิจัย (Research) เป็นการดำเนินงานวิจัยและผลิตผลการวิจัย การแนะนำ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัย และการควบคุมการวิจัย

๓. การแต่งตำรา (Text Book Writing) เป็นการเขียนคำสอนและเขียนตำรา

๔. งานเกี่ยวกับการพัฒนาอื่น ๆ (Development Responsibility) เป็นกรรมการ กิจกรรมประเภทต่าง ๆ งานบริการหรือโครงการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย งานเกี่ยวกับพัฒนาอาชีพ และงานอื่น ๆ (สิปปนนท์ เกตุทัต, ๒๕๑๗ : ๑)

ฉะนั้น ในการวัดปริมาณงานการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งนอกจากการสอนแล้ว ยังรวมถึงการวิจัย การบริการชุมชน และหน้าที่บริหารงานของมหาวิทยาลัยอีกด้วย (อมร รักชาติ, ๒๕๑๒:๒)

นอกจากนี้ โนลส์ (Knowles 1977 : 1614) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษาว่าประกอบด้วย ๔ ประการ คือ

๑. การสอน
๒. การวิจัยและเผยแพร่งานวิจัย
๓. การให้บริการชุมชน
๔. การให้คำปรึกษา

ไพโรจน์ สิตปรีชา (๒๕๒๓ : ๑๗) ได้กล่าวถึงงานที่สำคัญที่จะนำมาพิจารณาความดี ความชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครูสงขลา มี ๔ อย่าง คือ

๑. งานสอน หรืองานนิเทศ
๒. งานวิจัย แต่งตำรา แปลตำรา และเขียนบทความ
๓. งานบริการระดับต่าง ๆ งานบริการ งานกิจกรรมนักศึกษา งานพิเศษอื่น ๆ ที่ถือว่าทดแทนงานสอนได้ เช่นการอภิปราย การอบรมครูโดยไม่รับเงินค่าสอน
๔. งานบริการสังคมภายนอก

นอกจากนี้คณะกรรมการพิจารณาแนวโน้มการปฏิรูปการฝึกหัดครูในอนาคต (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๖ : ๑๓ - ๑๔) ได้กล่าวถึงบทบาทและภาระหน้าที่ครูไว้ ๖ ประการ

๑. ในฐานะเป็นผู้สอน
๒. ในฐานะเป็นผู้อบรมเด็ก
๓. ในฐานะผู้พัฒนา พัฒนาตนเอง พัฒนาเด็ก และพัฒนาชุมชน

๔. ในฐานะเป็นผู้แนะแนวแก่เด็ก ทั้งในด้านการดำรงชีวิตและอาชีพ
๕. ในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมและพัฒนาศิลปะและวัฒนธรรมไทย
๖. เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เป็นตัวอย่างด้านคุณธรรม โดยมีคุณธรรม และจรรยา

วิชาชีพที่พึงประสงค์

พอสรุปได้ว่า อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัย และในวิทยาลัยครูมีหน้าที่ต้องปฏิบัติอย่างเดียวกันคือ การสอน การวิจัย การเขียนตำรา การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการบริหารงานของสถาบัน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบทั้งหมด ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับจุดหมายของสถาบัน การศึกษา ระดับอุดมศึกษา

หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่สร้างสรรค์และพัฒนาผลงานทางวิชาการ วิจัยหนึ่งที่จะทำให้สถาบัน อุดมศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพทางวิชาการคือ คณาจารย์ ดังนั้น การประเมินผลมาตรฐานการ ศึกษาของสถาบันจึงยึดเกณฑ์ที่ว่า ถ้ามีคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิเพียงพอพร้อมทั้งด้านปริมาณและความสามารถ แล้วก็จะเชื่อว่ามาตรฐานการศึกษาจะดีตามไปด้วย และถ้าจะวิเคราะห์ให้ลึกซึ้งลงไปก็มักจะพบว่าความ มีชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวข้องกับคุณภาพของอาจารย์เสมอ (วิจิตร ศรีสะอ้าน ๒๕๑๘ : ๗๑) ซึ่ง อุทุมพร ทองอุไทย (๒๕๒๓ : ๑) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า คุณภาพของคณาจารย์เป็นเรื่องที่ซับซ้อน และยากที่จะ ประเมินผลโดยปกติมักจะพิจารณาจากวุฒิทางการศึกษาของอาจารย์แต่ละคน ซึ่งไม่เพียงพอ วุฒิของอาจารย์เป็นเพียงดัชนีหนึ่งเท่านั้น ยังมีดัชนีอื่นอีกหลายประการ เช่น ความสามารถในการสอน การถ่ายทอดความรู้ ความรับผิดชอบต่องาน คุณธรรมและศักยภาพในการผลิตและเผยแพร่ งานวิจัย เป็นต้น การประเมินอาจารย์จึงเป็นเรื่องยากที่จะทำได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่งเพียงวิธีเดียว

มิลเลอร์ (Miller 1975 : 16) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ควรรู้ใช้ในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ดังนี้

๑. การสอนในชั้นเรียน
๒. การให้คำปรึกษา
๓. การมีมนุษยสัมพันธ์และการช่วยเหลืองานของสถาบัน
๔. การบริหาร
๕. การมีบุคลิกภาพที่ดี

๖. การให้บริการด้านวิชาชีพ
๗. การเสนอผลงานทางวิชาการ เช่น แต่งตำรา เป็นต้น
๘. การให้บริการแก่ชุมชน
๙. การวิจัย

เดรสเซล (Dressel 1976 : 6) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินอาจารย์ ดังนี้

๑. ใช้วิธีการประเมินหลาย ๆ วิธีร่วมกัน เช่นให้นักศึกษาประเมินอาจารย์ ให้อาจารย์ประเมินตัวเอง ให้เพื่อนอาจารย์ประเมิน ตลอดจนใช้วิธีการทดลองอื่น ๆ เช่น การวิเคราะห์จากเทปโทรทัศน์ และการสังเกตในชั้นเรียน เป็นต้น
๒. การประเมินจะต้องเป็นสิ่งที่กระทำได้ และถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน
๓. ต้องใช้การสังเกตเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะประเมินซึ่งได้ตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง

นอกจากนี้ โอ แฮนลอน และมอร์เทนเสน (O' Hanlan and Mortensen 1980 : 665 - 666) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนี้

๑. ควรใช้วิธีการประเมินหลาย ๆ วิธีร่วมกัน จึงจะทำให้เกิดความยุติธรรมเพิ่มขึ้น
๒. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาจารย์ด้วยการใช้เครื่องมือในการประเมินผลตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
๓. ผลจากการประเมินโดยนักศึกษา ต้องสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เพราะอาจารย์หลายท่านมักคิดว่า ผลการประเมินที่ได้จากนักศึกษา ไม่น่าเชื่อถือเท่าที่ควร ฉะนั้นอาจจะแก้ไขได้ด้วยการใช้รูปแบบในการประเมินที่สามารถนำผลการประเมินไปใช้ได้
๔. ควรทำการประเมินระหว่างภาคการศึกษา หรือเมื่อสิ้นสุดภาคการศึกษาในแต่ละภาค
๕. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองของอาจารย์
๖. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงและควรนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินด้วย

สรุปได้ว่า ในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งในการวัดปริมาณการปฏิบัติงานของอาจารย์ นอกจากการสอนแล้ว ยังรวมถึงการวิจัย การบริการ ชุมชน และหน้าที่บริหารงานของมหาวิทยาลัยอีกด้วย (อมร รักษาสมัย ๒๕๑๒ : ๒) ทั้งนี้จะเป็น เครื่องเตือนใจอาจารย์ ให้ตระหนักว่าหน้าที่ของอาจารย์มีไข่มุมแต่เฉพาะการสอนเท่านั้น ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ ระพี สุวรรณชัย (๒๕๒๑ : ๑๔) ที่ว่า ...อาจารย์ควรมีหน้าที่สำคัญดังนี้ คือ สอน วิจัย เขียนบทความทางวิชาการ แต่งตำรา ให้คำแนะนำแก่นักศึกษา ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ให้บริการวิชาการแก่สังคม ตลอดจนให้ความร่วมมือในการ พัฒนามหาวิทยาลัย และในการบริหารมหาวิทยาลัยด้วย

การประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยผู้เรียน

การสอนเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญประการหนึ่งของอาจารย์ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป จึงให้ความสนใจเกี่ยวกับการสอนของอาจารย์เป็นอย่างมาก เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แนวทางหนึ่งก็คือ การประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน เพราะว่า ผู้เรียนคือผู้ที่ได้รับบริการโดยตรง ในบางสถาบันมีใจกว้างพอที่จะรับฟังการประเมินผลโดยนักศึกษา เกี่ยวกับสภาพการสอน อาจารย์ผู้สอน เป็นต้น (ประกอบ คุปรัตน์ ๒๕๒๓ : ๓๔) ได้มีผู้ให้แนวคิด เกี่ยวกับการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนแตกต่างกัน ดังนี้

เบอร์ตัน (Burton จาก Miller 1975 : 30) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการให้นักศึกษา ประเมินอาจารย์ว่า นักศึกษาอยู่ในฐานะที่ดีกว่าเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารที่จะตัดสินคุณภาพการสอน ของอาจารย์ เพราะนักศึกษาเป็นผู้ได้รับโดยตรง

The American Academy of Arts and Sciences (Miller 1975 : 30) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ความคิดเห็นของนักศึกษามีความสำคัญยิ่งในการพิสูจน์ และให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ ประสบความสำเร็จในการสอน

ไบรแอนท์ (Bryant จาก Miller 1975 : 30) มีความเห็นว่า นักศึกษายังเด็กเกินไปที่จะประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์

สำหรับมิลเลอร์ (Miller 1975 : 30) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน ว่า เมื่อให้นักศึกษาประเมินอาจารย์ด้านการสอนแล้ว มักจะเกิดปัญหาติดตามมา เรื่องต่อไปนี้ คือ

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินกับคะแนนของนักศึกษา
๒. ความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินกับระดับชั้นปีของนักศึกษา
๓. ความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินกับบุคลิก ตำแหน่งทางวิชาการ อายุ และเพศของอาจารย์
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินกับข้อมูลย้อนกลับ

แต่อย่างไรก็ตาม มิลเลอร์ (Miller) สรุปว่า นักศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่สามารถประเมินอาจารย์ได้อย่างยุติธรรม และชัดเจนที่สุด

นอกจากนี้ บีทูป เมธาคูณวุฒิ (๒๕๒๓ : ๑๖๒) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนเองเป็นสิ่งที่มีความหมายมาก เพราะการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษานั้น ผู้เรียนมีความเป็นผู้ใหญ่พอที่จะพิจารณาการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับตัวเองโดยตรง นอกจากนี้ผู้เรียนเข้าเรียนอย่างสม่ำเสมอ สามารถที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับชั้นเรียน ผู้สอน และวิชาที่เรียนได้เหมาะสมกว่าผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน ด้วยเหตุนี้สถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปจึงมุ่งมาที่การประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนมากกว่าที่จะประเมินจากตัวผู้สอนเองหรือผู้ร่วมงาน

พอสรุปได้ว่า การประเมินผลการสอนโดยผู้เรียนเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้อาจารย์สามารถทราบข้อดี และข้อบกพร่องของตนเองได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าอาจารย์มีความพร้อมในการให้นักศึกษาประเมินการสอนของตนเองมากน้อยเพียงใด ซึ่งความพร้อมในที่นี้ก็คือ การเปิดใจให้กว้างในการรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษานั้นเอง

ความเป็นมาของการฝึกหัดครูและข้อมูลเกี่ยวกับคณะศึกษาศาสตร์ในสถาบันผลิตครู

นับแต่ประเทศไทยได้เริ่มจัดการศึกษาอย่างมีระบบขึ้นเป็นครั้งแรกในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์มีพระราชประสงค์อย่างแน่วแน่ที่จะทำให้การศึกษาแพร่หลายในหมู่ทวยราษฎร์ และพระองค์ทรงเล็งเห็นความสำคัญของการฝึกหัดครู จึงได้โปรดเกล้าฯ ตั้งโรงเรียนการฝึกหัดครูขึ้นแห่งแรกในประเทศไทย เมื่อ พ.ศ. ๒๔๑๔ จนกระทั่งถึง พ.ศ. ๒๔๓๕ ก็ได้สถาปนากระทรวงศึกษาธิการขึ้นเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของประเทศ จากนั้นการศึกษาก็ได้แพร่หลายมากขึ้นทั้งในเมืองหลวงแลในต่างจังหวัด ความต้องการครูจึงมีมากขึ้น ทางราชการจึงถือนโยบายการผลิตครูเป็นเรื่องสำคัญเพื่อสนองความต้องการของประเทศ โดยการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเพิ่มขึ้น

หลายแห่ง ในด้านการผลิตครูปริญญาตรี ได้มีพระราชบัญญัติวิทยาลัยวิชาการศึกษา ในปี พ.ศ. ๒๔๘๗ ให้วิทยาลัยวิชาการศึกษาทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษา ต่อมาความต้องการครูปริญญาขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว รัฐบาลจึงถือเป็นนโยบายสำคัญในการเร่งรัดการผลิตครู ฉะนั้น สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งจึงได้จัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ขึ้น เพื่อที่จะผลิตครูปริญญาให้เพียงพอับความต้องการของประเทศ เช่น พ.ศ. ๒๔๙๑ จัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ที่มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ และจัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ของสถาบันผลิตครูที่ทำการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตามพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๔๒๒ ได้กำหนดหลักการและวัตถุประสงค์การจัดตั้งในหมวด ๑ มาตรา ๗ ไว้ว่า ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาและส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ (สำนักงาน ก.พ.๒๔๒๓ : ๒)

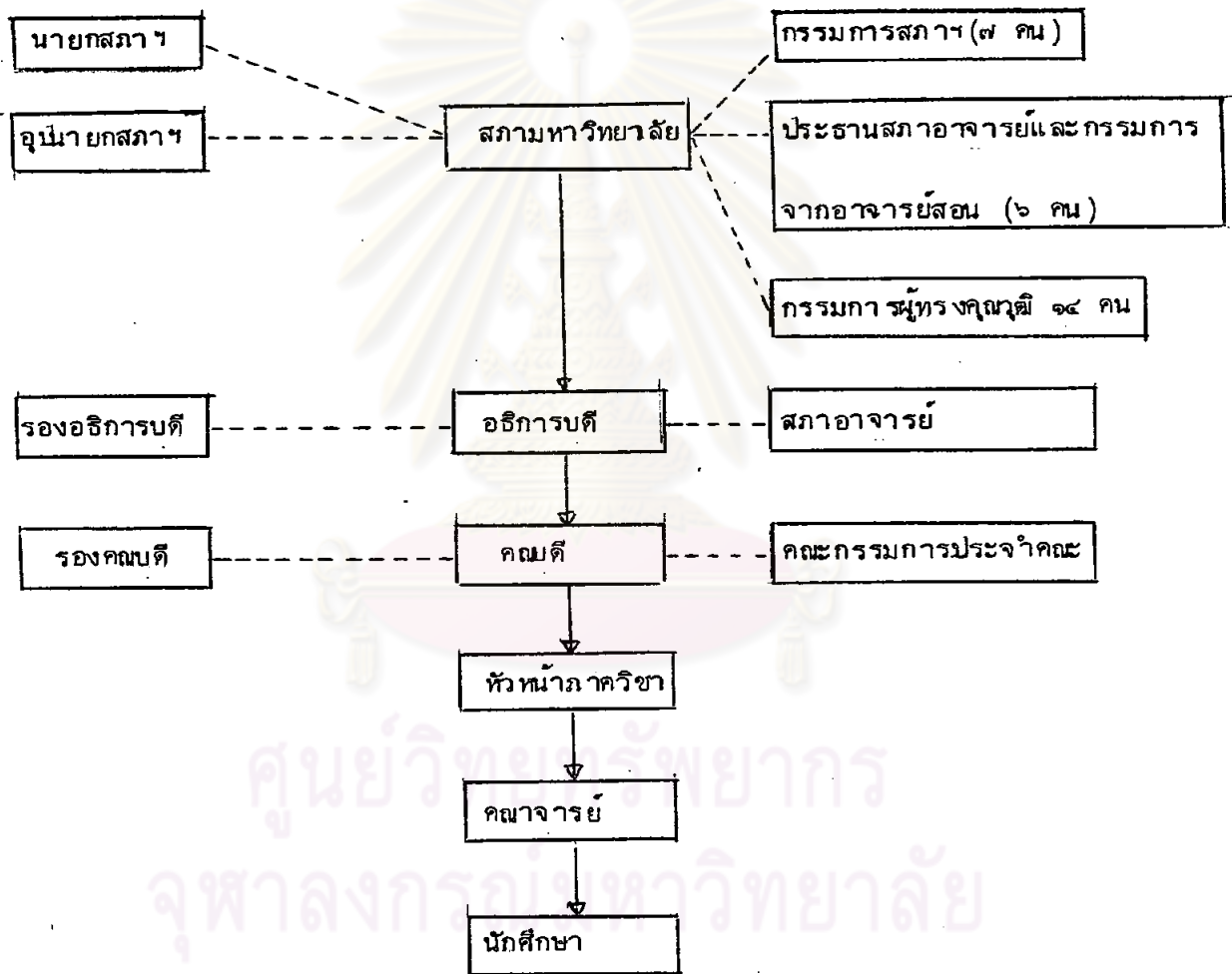
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับการจัดตั้งขึ้น เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๐ และได้มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑๒ ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาจิตวิทยา ภาควิชาสาธิตศึกษา ภาควิชามัธยมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา ภาควิชาประถมศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาพลศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาศิลปศึกษา ภาควิชาการพยาบาลศึกษา และภาควิชาโรงเรียนสาธิต

โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๔๒๒ นั้น ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย นายกสภามหาวิทยาลัย อุปนายกสภามหาวิทยาลัย คืออธิการบดี กรรมการสภาประกอบด้วย รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าแผนกอิสระ ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ และหัวหน้าหน่วยงานย่อย รวม ๗ คน ประธานสภาคณาจารย์และกรรมการจากอาจารย์ประจำ รวม ๖ คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รวม ๑๔ คน ทำหน้าที่บริหารงานมหาวิทยาลัย และกำหนดให้อธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบงานทั้งปวง และให้มีรองอธิการบดีคนหนึ่งหรือหลายคน ทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมาย ตลอดจนกำหนดให้บุคลากรอื่น ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้

๑. สภาคณาจารย์ ทำหน้าที่ช่วยงานอธิการบดี
๒. คณบดี และรองคณบดี
๓. หัวหน้าภาควิชา
๔. คณะกรรมการประจำคณะ
๕. คณาจารย์

ดังแสดงในแผนภูมิดังนี้



แผนภูมิที่ ๒ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๑๑ หมวด ๑ บททั่วไป มาตรา ๗ ได้กำหนดว่า มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง และทำนุบำรุงวัฒนธรรม (สำนักงาน ก.พ. ๒๕๒๓ : ๒)

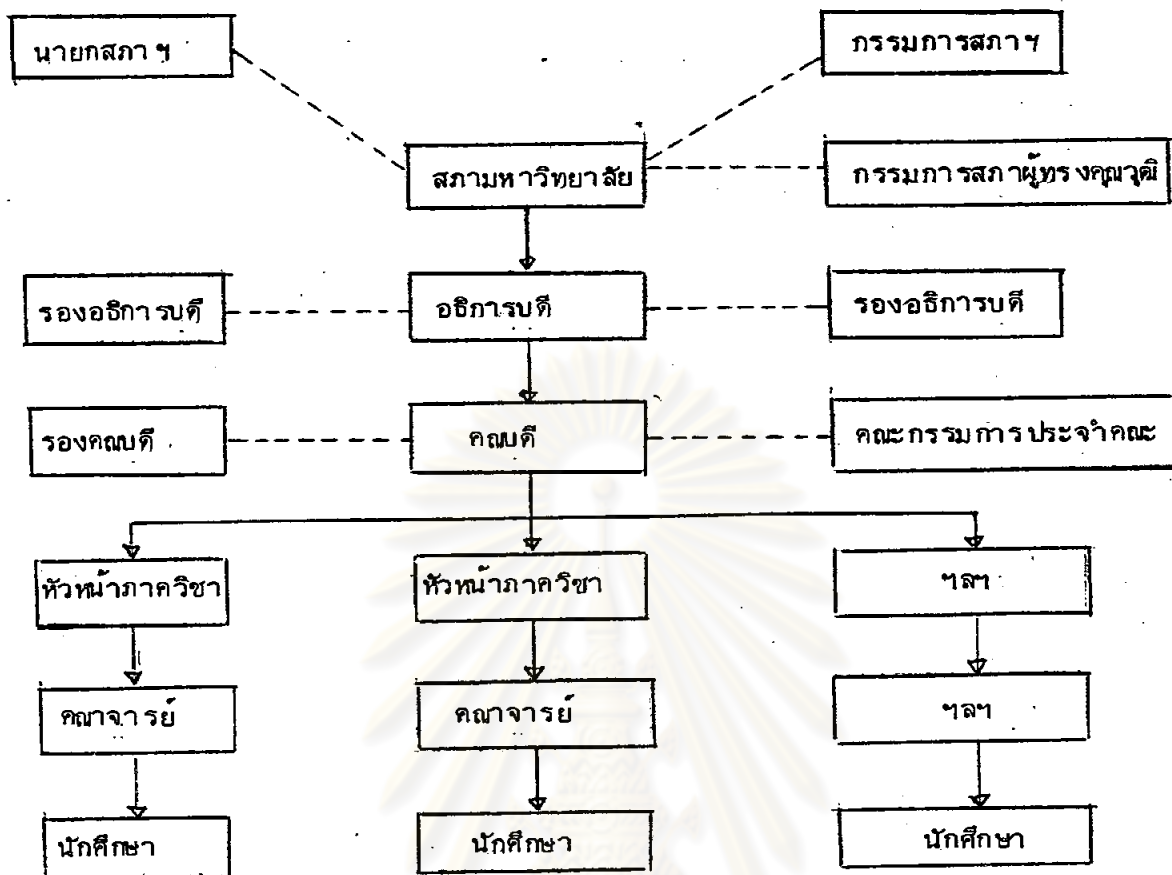
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แบ่งส่วนราชการตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ข้อ ๔ ดังนี้

๑. สำนักงานเลขานุการ
๒. ภาควิชาการศึกษา
๓. ภาควิชาพลศึกษา
๔. ภาควิชาอาชีวศึกษา (สำนักงาน ก.พ. ๒๕๒๓ : ๓)

โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๑๑ ให้มีสภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยนายกสภา กรรมการสภาประกอบด้วย เลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการสำนักในมหาวิทยาลัย และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ ๔ - ๘ คน และให้อธิการบดีคนหนึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบงานในมหาวิทยาลัยทั้งปวง รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ ดำรงตำแหน่งดังนี้

๑. รองอธิการบดี
๒. คณบดี และรองคณบดี
๓. คณะกรรมการประจำคณะ
๔. หัวหน้าภาควิชา
๕. คณาจารย์



แผนภูมิที่ ๓ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้กำหนดหลักการและวัตถุประสงค์ไว้ในมาตรา ๗ ว่า ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงวัฒนธรรม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แบ่งส่วนราชการตามประกาศของมหาวิทยาลัยของรัฐ พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อ ๗ ดังนี้

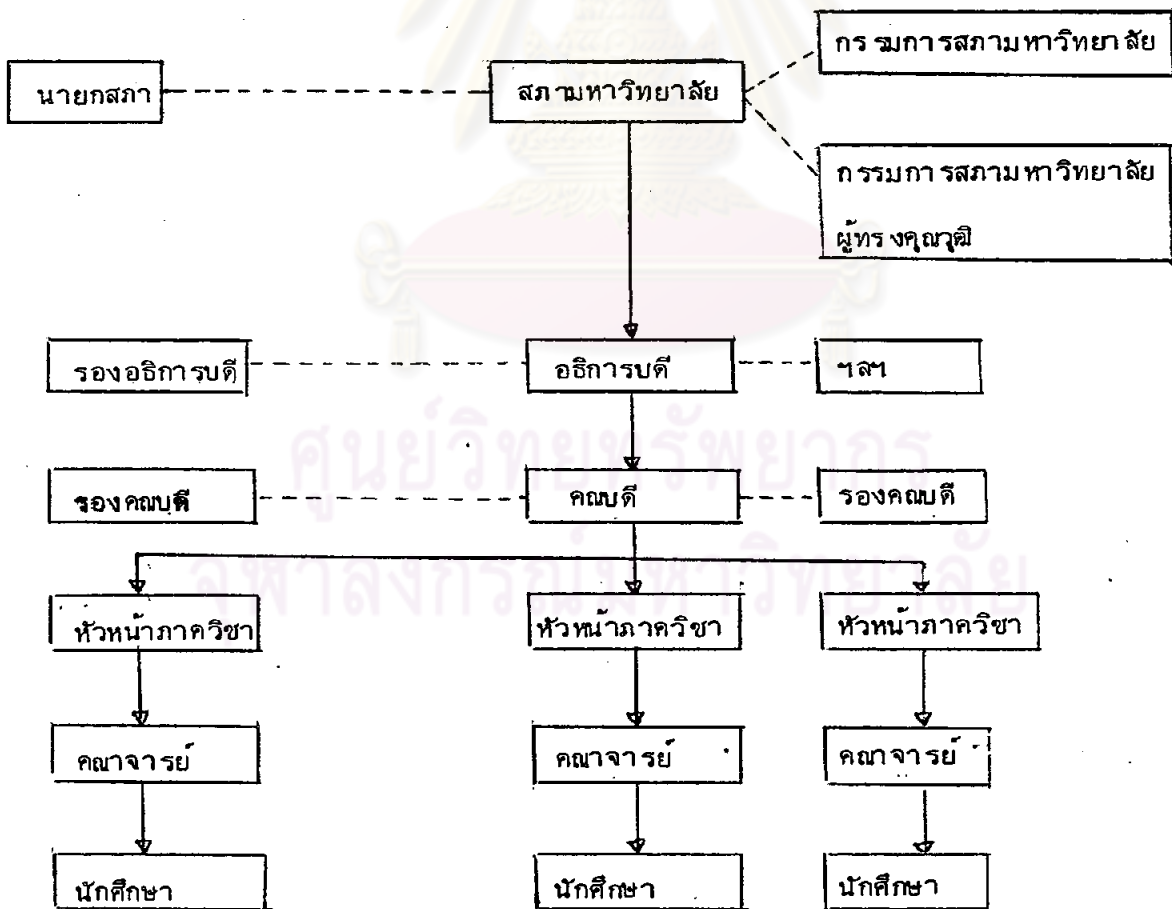
๑. สำนักงานเลขานุการ
๒. ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
๓. ภาควิชาการบริหารการศึกษา
๔. ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาพิเศษ

- ๔. ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
- ๖. ภาควิชาพื้นฐานของการศึกษา
- ๗. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน (สำนักงาน ก.พ. ๒๕๒๓ : ๓)

โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ๒๕๑๗ ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย กรรมการสภา ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการสำนัก และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ นอกจากนี้ให้มีบุคลากรอื่น ดังนี้

- ๑. อธิการบดีและรองอธิการบดี
- ๒. คณบดีและรองคณบดี
- ๓. หัวหน้าภาควิชา
- ๔. คณาจารย์



แผนภูมิที่ ๔ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะวิชาครุศาสตร์ของวิทยาลัยครู

ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยครูไว้ในมาตรา ๕ ดังนี้ ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพและวิทย์ฐานะครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และให้วิทยาลัยครูเป็นส่วนราชการหนึ่งในกรมการฝึกหัดครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติ วิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๗ ได้กำหนดให้มีวิทยาลัยครูทั่วประเทศ จำนวน ๓๖ แห่ง แต่ละแห่งมีส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักอธิการ
๒. คณะวิชา อาจารย์ภาควิชาก็ได้

คณะวิชาครุศาสตร์ของวิทยาลัยครูทั้ง ๓๖ แห่ง มีการแบ่งภาควิชาเหมือนกัน ดังนี้

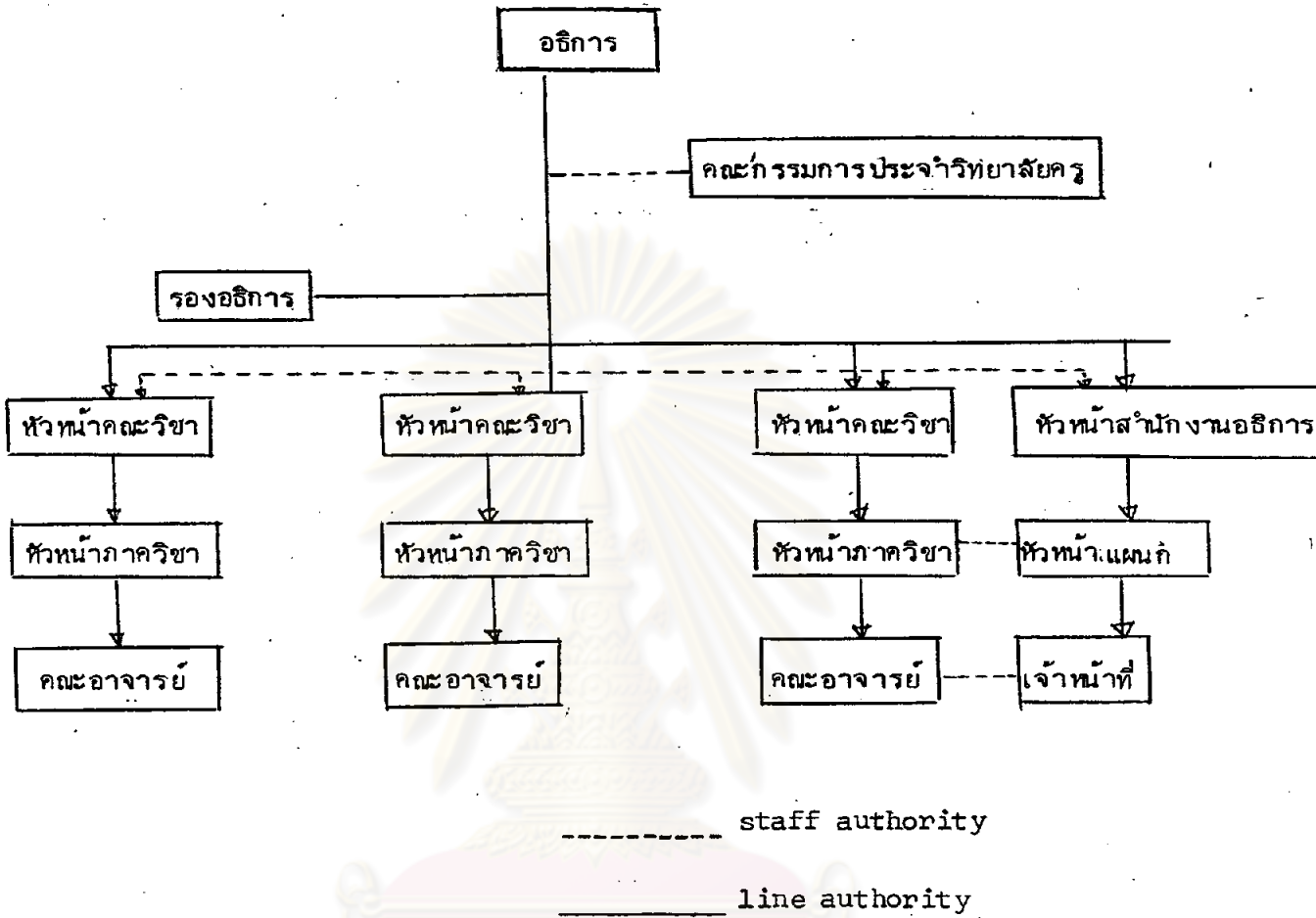
๑. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
๒. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
๓. ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
๔. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
๕. ภาควิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา (สำนักงาน ก.พ. ๒๕๒๓ : ๑ - ๓)

โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครู

การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้นให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งมีอธิการคนหนึ่ง เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ และให้มีรองอธิการคนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้ เพื่อทำหน้าที่ และรับผิดชอบตามที่อธิการมอบหมาย และให้บุคลากรอื่น ๆ ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้

๑. หัวหน้าสำนักงานอธิการ
๒. หัวหน้าคณะวิชา
๓. หัวหน้าภาควิชา
๔. คณะอาจารย์
๕. คณะกรรมการประจำวิทยาลัยครู

ดังแสดงในแผนภูมิดังนี้



แผนภูมิที่ ๕ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครู

จากข้อมูลข้างต้น พอสรุปได้ว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบในการผลิตครูระดับปริญญาได้แก่ มหาวิทยาลัยที่มีคณะศึกษาศาสตร์สังกัดอยู่ และวิทยาลัยครูที่มีคณะวิชาครุศาสตร์สังกัดอยู่ ซึ่งทั้ง มหาวิทยาลัย และวิทยาลัยครูต่างก็ได้ชื่อว่า เป็นสถาบันอุดมศึกษาเหมือนกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีผู้วิจัยไว้หลายลักษณะ พอจะรวบรวมได้ดังนี้

การวิจัยในต่างประเทศ

มัวร์ (Moore 1981 : 514 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๔๗ คน ในเขตรัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยอมรับว่า ในทางปฏิบัติยังไม่มี การประเมินอย่างเป็นทางการ และมีความคิดเห็นว่าจะมีการประเมินอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนในการดำเนินงานล่วงหน้า เป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปควรตระหนักถึงความสำคัญ และจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานอย่างจริงจัง

อีแวน (Evan 1981 : 927 - A) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความถี่ในการประเมินระดับความไว้วางใจ และการรับรู้ของผู้ประเมิน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในเขตตะวันตกเฉียงใต้ของรัฐโอไฮโอ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์กัน ระหว่างความไว้วางใจ ความถี่ในการประเมินกับการรับรู้ของครูเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาความไว้วางใจจะก่อให้เกิดคุณภาพของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลสะท้อนต่อผลผลิตหรือคุณภาพการบริหารที่ได้จากการปฏิบัติ ฉะนั้น ในการประเมินผลการปฏิบัติจึงควรให้ผู้ถูกประเมินมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ร่วมตกลงในหลักการ และมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ และวิธีการประเมินด้วย

มิลเลอร์ (Miller 1975 : 16) ได้ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับความสนใจระหว่างการสอนและการวิจัย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา จำนวน ๒,๔๐๐ แห่งที่มีความแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่ามหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่ เช่น มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด และมหาวิทยาลัยชิคาโก อาจารย์ในสถาบันทั้งสองให้ความสนใจด้านการวิจัยมากกว่าด้านการสอน ขณะที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยที่มีขนาดเล็กให้ความสนใจด้านการสอนมากกว่าการวิจัย มิลเลอร์ ให้ข้อคิดว่า ความสนใจที่แตกต่างนี้อยู่ที่การให้ความสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา เป็นสำคัญ

มิลเลอร์ (Miller 1981 : 1882 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือครูและครูใหญ่ในโรงเรียนของรัฐ ในเมืองซานฟรานซิสโก พบว่าครูและครูใหญ่มีจำนวนไม่น้อยที่ไม่เข้าใจว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างไร จะช่วยให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูได้อย่างไร ส่วนมากประเมินไปตามระเบียบ

หรือประเมินไปตามหน้าที่เท่านั้นเอง และยังมีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อให้เกิดผลต่อหน่วยงาน ในทางลบมากกว่าทางบวก

การวิจัยในประเทศไทย

กมลพิศ สืบพงศ์ (๒๕๒๔) ได้วิจัย การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยครูภาคตะวันตก มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบปริมาณงานของอาจารย์แต่ละวิทยาลัยจากผลการประเมินผล และเพื่อหาอันดับความสำคัญค่าเฉลี่ยให้เป็นค่าน้ำหนักของลักษณะงานตามการพิจารณาของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตก กลุ่มตัวอย่าง คืออาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตกที่ปฏิบัติหน้าที่ตลอดปีการศึกษา ๒๕๒๓ จำนวน ๓๕๔ คน ในเรื่องการจัดอันดับความสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า โดยส่วนรวมแล้วอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตก มีความเห็นตรงกันว่า งานสอน งานวิจัย ผลิตตำรา และงานนิเทศการศึกษา เป็นงานที่มีความสำคัญเรียงลำดับลงมา

รวิวรรณ ไชยสัจ (๒๕๒๔) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาล จุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาสถานภาพและความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ประชากรคืออาจารย์พยาบาลในสถานศึกษาพยาบาลทุกสังกัด จำนวน ๓๓๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

๑. สถานภาพปัจจุบัน เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ในสถานศึกษาพยาบาล พบว่ามีการประเมินอย่างมีระบบ ร้อยละ ๔๖.๗ และไม่มีการประเมินอย่างมีระบบ ร้อยละ ๕๓.๓ ทั้งนี้ผู้บริหารระดับต้น และคณะกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมิน ซึ่งกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอน และการพัฒนาคณาจารย์มากกว่า เพื่อการตัดสินใจพิจารณาความดีความชอบ กำหนดเวลาในการประเมินปีละครั้ง โดยใช้เกณฑ์ลักษณะทางด้านการสอน และการนิเทศในคลินิก การสอนในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติส่วนการร่วมในกิจกรรมของสถาบันและการวิจัยใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินค่อนข้างน้อย

๒. อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เฉพาะด้าน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโดยอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แสดงความคิดเห็นด้วยมากกว่า

สมชาย วงศ์เกษม (๒๕๑๘) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาททางการสอน การวิจัย และ การบริการสังคม ของอาจารย์วิทยาลัยครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบบทบาททางการสอน การวิจัย และการบริการสังคมของอาจารย์วิทยาลัยครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่ามีมากน้อยเพียงใด และแตกต่างกันหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์วิทยาลัยครูนครราชสีมา มหาสารคาม อุตรดิตถ์ และอุบลราชธานี จำนวน ๓๘๐ คน ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปริมาณงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ผลการวิจัยเปรียบเทียบกับบทบาททางการสอน การวิจัย และการบริการสังคม พบว่า อาจารย์เกือบทั้งหมดทำหน้าที่สอนโดยไม่ได้วิจัย และมากกว่าสองในสามสอนโดยไม่ได้บริการสังคม ในวิชาที่ตนสอน นอกจากนี้พบว่า อาจารย์ให้ค่าปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษา ๑ ชั่วโมงต่อสัปดาห์อีกด้วย

เขมก ศิลปนิลมาลัย (๒๕๒๐) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ตลอดจนศึกษาหาแนวทาง และ หลักเกณฑ์การประเมิน กลุ่มตัวอย่างประชากร คือ ผู้บริหารการศึกษา ๗๒ คน และนักวิชาการ ๒๓๔ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม และแบบ Random Sampling ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ คือ การสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นิเทศการสอน หรือฝึกงาน วิจัยเขียนตำรา และเอกสารทางวิชาการ ให้บริการทางวิชาการ บริการธุรการ บริหาร บริการนักศึกษา และงานอื่น ๆ ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นครั้งคราว เวลาในการปฏิบัติงาน อาจารย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการสอนมากที่สุด รองลงมาคือการบริหารนักศึกษา และการบริหาร ส่วนงานวิจัย มีอาจารย์ทำน้อยที่สุด

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งจากต่างประเทศ และภายในประเทศไทย ทำให้ทราบว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยตรง จำเป็นต้องมีการประเมินผลเป็นระบบ และการประเมินจะต้องคำนึงลักษณะงานเป็นสำคัญ